



## Anexe

## Cuprins

Anexe.....	198
Cuprins.....	199
1 Anexa 1. Tabelul de corelare între constatări, concluzii și recomandări .....	202
1.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs .....	202
1.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs 204	
1.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană .....	210
1.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO .....	216
1.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	217
1.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	219
1.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național.....	221
2 Anexa 2. Metodologia de evaluare .....	223
2.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs .....	223
2.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs 226	
2.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană .....	229
2.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO .....	230
2.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	231
2.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	232
2.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național.....	232
3 Anexa 3. Elemente de suport ale analizelor efectuate pentru întrebările de evaluare .....	234
3.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs .....	234
3.1.1 Care este progresul observat în rândul tinerilor NEETS în zonele vizate de intervenție (regiuni de dezvoltare, zonele rurale / urbane, ITI Delta Dunării) în ceea ce privește creșterea gradului de ocupare, creșterea nivelului de competențe, creșterea gradului de înregistrare la SPO și creșterea gradului de reîntoarcere în educație? .....	234
3.1.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU? .....	249
3.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs 250	
3.2.1 Care este progresul observat în zonele vizate (regiunile de dezvoltare, zonele rurale / urbane, ITI Delta Dunării), sectoarele vizate (sectoarele competitive / cu specializare inteligentă) în cadrul grupurilor țintă cu privire la sporirea gradului de ocupare a forței de muncă (O.S. 3.1, 3.2, 3.3), a nivelului de competențe (O.S. 3.4, 3.5, 3.6), a șanselor de reintegrare pe piața muncii a lucrătorilor care urmează a fi concediați / disponibilizați prin măsuri de reintegrare profesională (O.S. 3.9)? .....	250
3.2.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU? .....	282
3.2.3 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative? .....	288
3.2.4 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp? .....	291
3.2.5 Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme? .....	292
3.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană .....	293
3.3.1 Care este progresul observat în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în zona urbană din regiunile mai puțin dezvoltate? .....	293
3.3.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU? .....	311
3.3.3 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative? .....	319



UNIUNEA EUROPEANĂ



3.3.4	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	323
3.4	TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO	325
3.4.1	Care este progresul observat în teritoriile (județe, regiuni și la nivel național) și subgrupurile vizate (personalul SPO, structuri și clienți) cu privire la adaptarea structurilor SPO pentru o mai bună corelare a cererii cu oferta de forță de muncă și sporirea gradului de satisfacție a clienților SPO, diversitate și rata de acoperire a serviciilor oferite angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă?	325
3.5	TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	341
3.5.1	Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv (identificate de SNC) și a domeniilor de specializare inteligentă (identificate conform SNCDI)?	341
3.5.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	367
3.6	TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	372
3.6.1	Care este progresul observat în zonele și grupurile vizate cu privire la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / abilităților angajaților din sectoarele competitive și din domeniile de specializare inteligentă (identificate de SNC) din perspectiva adaptabilității la schimbare?	372
3.7	Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național	378
3.7.1	Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?	378
4	Anexa 4. Instrumente de evaluare	384
4.1	Interviuri cu responsabili pentru implementarea și monitorizarea POCU (AM POCU și OIR)	384
4.1.1	TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs	384
4.1.2	TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs	384
4.1.3	TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	384
4.1.4	TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO	384
4.1.5	TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	384
4.1.6	TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	385
4.2	Anchete	386
4.2.1	TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs	386
4.2.2	TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs	395
4.2.3	TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	408
4.2.4	TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO	418
4.2.5	TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	418
4.2.6	TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	435
4.3	Studii de caz	436
4.3.1	TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs	436
4.3.2	TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs	490
4.3.3	TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	518
4.3.4	TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO	541
4.3.5	TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	550



UNIUNEA EUROPEANĂ



4.3.6	TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	660
4.4	Focus-grupuri .....	690
4.4.1	Focus grup aferent TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs..	690
4.4.2	Focus grup aferent TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs și TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO .....	690
4.4.3	Focus grup aferent TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană, TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă și TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	691
4.5	Paneluri de experți .....	691
5	Anexa 5. Lista documentelor și a literaturii parcurse .....	692
5.1	TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs .....	692
5.2	TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs 693	
5.3	TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană .....	694
5.4	TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO .....	695
5.5	TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	695
5.6	TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor/ competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă .....	696
5.7	Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național.....	697
6	Anexa 6. Lista membrilor Comitetului de Coordonare a Evaluării (CCE).....	699
7	Anexa 7. Proces verbal de avizare privind asigurarea calității .....	700
8	Anexa 8. Tabel cu comentarii specifice și orizontale .....	703

# 1 Anexa 1. Tabelul de corelare între constatări, concluzii și recomandări

## 1.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

Tabel 45. Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent TE 1

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
1	Problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri continuă să fie prezentă în România, la 6 ani după ce Garanția pentru Tineret a început să fie aplicată. Este grav că procentul tinerilor NEETs în totalul populației de tineri a scăzut în România puțin, mai ales comparat cu dinamica europeană. România se situează în 2019 pe locul 26 din 27 de state membre UE, față de locul 23 pe care era în 2014. Deci relativ la media europeană problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri din România s-a agravat.	Este necesară lansarea unor noi apeluri în cadrul AP 1 și 2 ale POCU, atât pentru formarea/calificarea și ocuparea tinerilor, cât și pentru reintegrarea lor în educație.	Implementarea recomandării va genera număr mare de proiecte implementate în 2021-2023 care să aibă ca grup țintă tinerii NEETs greu de ocupat și cei care au nevoie să fie reintegrați în educație	AM POCU	Martie 2021
2	Datele ANOFM arată că doar puțin peste o treime dintre tinerii șomeri de 15-24 de ani sunt înscrși la serviciul public de ocupare, iar proiectele POCU au contribuit la înscrierea la SPO doar a aproximativ 35% dintre aceștia (aproximativ 12% din totalul de tineri NEETs la nivel național).	Noile apeluri ar trebui să permită solicitanților să propună activități pentru tinerii NEETs activi, înregistrați la SPO, dar și pentru alți tineri NEETs, cu condiția înregistrării lor la SPO pe parcursul proiectului. În acest sens, cheltuieli pentru identificarea tinerilor NEETs și activități de <i>outreach</i> ar trebui să fie eligibile. În acest fel beneficiarii proiectelor pot sprijini activitatea SPO de identificare și înregistrare și pot ajunge la tinerii NEETs cei mai greu accesibili pentru SPO, iar rezultatele încă modeste ale proiectului INTESPO ar putea fi întărite.	Implementarea recomandării va genera un număr mai mare de tineri în grupurile țintă ale proiectelor, în special tineri cu motivație slabă să caute un loc de muncă (descurajați) și tineri greu ocupabili. În acest fel proiectele se vor putea concentra pe această categorie de tineri, mai degrabă decât cei motivați care întreprind singuri demersuri să găsească loc de muncă	AM POCU	Martie 2021
3	În ceea ce privește contribuția POCU la dezvoltarea competențelor tinerilor NEETs și la ocuparea acestora: proiectele POCU contribuie în mică măsură la formarea tinerilor NEETs, asigurând formarea a doar 2,42% dintre aceștia și contribuind cu doar 1% la rata de participare la educație și formare profesională a tinerilor.	<b>Noile apeluri ar trebui să definească de o manieră mai clară inovarea socială</b> și să o încurajeze. Aceasta se poate face prin punctarea explicită a inovării sociale, ca temă orizontală distinctă.	Implementarea recomandării va genera implementarea unor proiecte mai bine planificate, cu activități mai complexe și inovatoare pentru a adresa mai eficient problema tinerilor NEETs, cu șanse mai mari de a	AM POCU	Martie 2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<p>La nivelul ocupării nu se poate observa un efect al AP 1 și 2 POCU în grupul țintă general al proiectelor, având în vedere că neparticipanții la program similari (tineri șomeri activi de aceeași vârstă) au găsit loc de muncă în proporție similară cu tinerii activi.</p> <p>Aceste aspecte sunt asociate cu un nivel redus de inovare socială și activități slab adaptate la profilul grupului țintă.</p> <p>În plus, proiectele au avut o durată de doar 8 luni, ceea ce nu a permis nici mobilizarea unui număr mare de tineri pentru programele de pregătire, nici activități complexe de medierea muncii și acompaniament la locul de muncă.</p>	<p><b>Proiectele ar trebui să aibă o durată de minim 18 luni</b> (ceea ce înseamnă că este necesară lansarea urgentă a unor apeluri), pentru a avea timp pentru realizarea activităților de <i>outreach</i> și mobilizare a grupului țintă, dar și pentru activități de sprijin pentru tinerii care găsesc/sunt sprijiniți să găsească un loc de muncă. Ne referim aici la activități de acompaniere care au fost eligibile și în cadrul apelurilor precedente, dar nu au putut fi implementate din cauza lipsei timpului.</p>	<p>atinge țintele privind angajarea în cadrul programului.</p>		
4	<p>La apelurile lansate a participat un număr mic de solicitanți de finanțare, dat fiind că au fost stabilite condiții de finanțare descurajante pentru aceștia. Întârzierile și numărul mic de proiecte au condus la un număr mic de tineri sprijiniți și rezultate limitate ale programului.</p>	<p><b>Noile apeluri ar trebui să stabilească ținte realiste pentru indicatorii de rezultat.</b> O valoare realistă a ratei de ocupare din totalul șomerilor din categorii vulnerabile (inclusiv tineri) care primesc sprijin pentru ocupare se situează între 10% și 15%, așa cum arată atât prezenta evaluare, cât și evaluarea POSDRU. O rată de angajare a persoanelor care primesc sprijin de 15% este posibilă în situația grupurilor țintă ușor de angajat. Este necesar ca activități de mobilizare a tinerilor, specifice lucrului cu tinerii (<i>youth work</i>) să fie eligibile și promovate (punctate suplimentar la selecția proiectelor). Activitățile de lucru cu tineri (<i>youth work</i>) sunt capabile să dezvolte competențe transversale pentru viață și pentru muncă și să ridice nivelul de motivație al tinerilor, fiind adaptate la nevoile, dar mai ales la interesele tinerilor. În plus, studiile arată că aceste activități au valoare mică în comparație cu cele de educație și formare profesională,</p>	<p>Implementarea recomandării va determina o concurență mai mare între solicitanții de finanțare și va da posibilitatea AM să selecteze cele mai bune proiecte.</p>	AM POCU	Martie 2021
5	<p>Proiectele nu au inclus activități adaptate la grupul țintă format din tineri NEETs, ceea ce a creat dificultăți în atragerea și menținerea grupurilor țintă și a afectat suplimentar numărul de participanți la program și efectele acestuia asupra lor, dat fiind că participarea tinerilor la activități nu a fost bine motivată. În plus, proiectele nu au inclus bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme secundare ale POCU.</p>	<p>Este necesar ca activități de mobilizare a tinerilor, specifice lucrului cu tinerii (<i>youth work</i>) să fie eligibile și promovate (punctate suplimentar la selecția proiectelor). Activitățile de lucru cu tineri (<i>youth work</i>) sunt capabile să dezvolte competențe transversale pentru viață și pentru muncă și să ridice nivelul de motivație al tinerilor, fiind adaptate la nevoile, dar mai ales la interesele tinerilor. În plus, studiile arată că aceste activități au valoare mică în comparație cu cele de educație și formare profesională,</p>	<p>Implementarea recomandării va determina includerea în proiectele finanțate a unor activități capabile să dezvolte competențe transversale pentru viață și pentru muncă și să ridice nivelul de motivație al tinerilor, fiind adaptate la nevoile, dar mai ales la interesele tinerilor.</p>	AM POCU	Martie 2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
		deci nu ar reprezenta o „povară bugetară” semnificativă în cadrul proiectelor. Mai mult decât atât, implementarea acestei recomandări ar fi în acord cu proiectul Programului Operațional Educație și Ocupare 2021-2027, care prevede în cadrul priorității 1 dezvoltarea activităților de lucru cu tinerii (realizate de lucrători de tineret, în centre de tineret). Astfel, nevoia pentru aceste activități, identificată de prezenta evaluare, este confirmată și de analiza și exercițiul de programare pentru perioada viitoare.			

## 1.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs

Tabel 46. Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent TE 2

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
1	Din analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național s-au desprins următoarele concluzii: <ul style="list-style-type: none"> <li>Intervențiile POCU TE 2 sunt relevante în cadrul strategic național</li> <li>Legislația națională pune în aplicare obiectivele strategice, dar rămâne foarte greoaie și dificil de aplicat, cadrul de reglementare cu privire la acordarea măsurilor fiind foarte detaliat</li> </ul> Cadrul instituțional este adecvat aplicării legislației și nu a ridicat obstacole în implementarea intervențiilor.	<p>Se recomandă <b>îmbunătățirea cadrului legal</b> (revizuirea L 76/2002)</p> <p>Se recomandă măsuri pentru îmbunătățirea coordonării, comunicării și creșterii capacității de monitorizare și evaluare a măsurilor active de ocupare.</p>	Un cadru legislativ mai adaptat nevoilor specifice, proceduri și metodologii mai clare va avea impact asupra creșterii numărului de proiecte. Stabilirea unui sistem de monitorizare este necesar evaluării de impact cu costuri reduse	MMPS MFE/AM POCU	Anul 2021
2	Efectele brute ale intervenției au fost: <ul style="list-style-type: none"> <li>Populația ocupată a înregistrat o ușoară creștere (0,7%), însă mult sub rata de creștere înregistrată în UE (5,1%). Și rata ocupării a urmat tendința de creștere a ocupării nominale, însă cu un ritm mai alert,</li> </ul>	Este necesară continuarea și intensificarea implementării intervențiilor POCU pentru categoriile vulnerabile, în special în zonele rurale și în regiunile mai puțin dezvoltate,	Aplicarea acestor recomandări va conduce la creșterea ocupării grupurilor vulnerabile, în regiunile mai puțin dezvoltate, cu reducerea decalajelor dintre ocuparea	MFE/AM POCU	Finalul anului 2023

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<p>indicând tendința de reducere a resurselor de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupa de vârstă de peste 54 ani rămâne vulnerabilă pe piața muncii, înregistrând o scădere a ocupării de -7,3%, tendință inversă evoluțiilor de la nivelul UE.</li> <li>• Populația ocupată evoluează diferit în mediul urban (care este mai atractiv pentru populația de peste 54 ani) față de cea din mediul rural (mai atractiv pentru ocuparea tinerilor) crescând diferențele nominale între acestea. În ultimii trei ani ai perioadei analizate, rata ocupării persoanelor din mediul rural a înregistrat o ușoară tendință de creștere</li> <li>• Structura ocupării pe activități ale economiei naționale arată mutații dinspre sectorul primar (agricultură, silvicultură și pescuit, industrie extractivă producția și furnizarea de energie termică și electrică) către sectorul de servicii și într-o mică măsură către sectorul secundar (industrie prelucrătoare). Aceste tendințe vulnerabilizează ocuparea la șocurile exogene de tip COVID-19.</li> <li>• În perioada 2014-2019, contribuția la creșterea de ocupare a avut-o, în principal, regiunea București-Ilfov. Dintre celelalte regiuni, doar în regiunea Centru s-a înregistrat o creștere ușoară de ocupare. În celelalte 6 regiuni de dezvoltare ocuparea totală a scăzut, cele mai semnificative scăderi ale populației ocupate fiind observate la nivelul regiunilor cele mai sărace: Sud-Vest (-4,4%), Nord-Est (-3,8%) și Sud-Est (-3,8%).</li> <li>• În perioada 2014-2019 rata șomajului BIM în România a avut o tendință semnificativă de scădere (de la 6,8% la 3,9%). Comparativ cu media Uniunii Europene, rata șomajului în România a fost mai mică pe toată perioada analizată.</li> <li>• Cele mai mari reduceri ale ratei șomajului s-au înregistrat la grupa de vârstă 15-24 de ani (24% în 2014 și 16,8% în 2019).</li> </ul>	<p>cu focalizare pe populația de etnie roma și șomeri de lungă durată.</p> <p>Acordarea cu prioritate de intervenții pentru dezvoltarea competențelor digitale și programe de comunicare și management pentru telemuncă.</p> <p>Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.1-3.9 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027.</p>	<p>bărbaților și ocuparea femeilor și o mai bună distribuție a ocupării pe ramuri și sectoare economice.</p> <p>De asemenea, intervențiile de dezvoltare a competențelor digitale vor conduce la creșterea ratelor de tranziție dinspre șomaj în ocupare și reducerea costurilor cu asigurarea și asistența persoanelor fără loc de muncă.</p>		



Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul șomerilor de lungă durată a înregistrat de asemenea o scădere importantă (43,0%), mai accentuat în mediul urban (60%), comparativ cu mediul rural (19%).</li> <li>• Rata tranziției din șomaj în ocupare este dintre cele mai reduse din UE (9,25%). Pe grupe de vârstă, se observă că cele mai ridicate valori se înregistrează pentru categoria 25-54 de ani.</li> <li>• În perioada 2014-2019, numărul persoanelor participante la cursurile de formare profesională a fluctuat, cu o ușoară redresare după 2018. Cu toate acestea, în 2019 față de 2014 erau cu 23,2% mai puține persoane cuprinse în cursurile de formare profesională.</li> <li>• În zona ITI Delta Dunării, populația ocupată a scăzut, iar structura pe activități economice este favorabilă agriculturii, silviculturii, pescuitului, comerțului și serviciilor, fapt ce o vulnerabilizează în contextul manifestării efectelor pandemiei COVID-19.</li> </ul>				
3	<p>Efectele nete atribuite intervenției se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Succesul intervențiilor, participarea la intervenții a fost însemnată, adresând cu prioritate persoanele șomere și inactive (circa 84% dintre participanți), dar și persoanele din mediul rural, respectiv persoanele de etnie roma. Totuși, în cazul ultimelor două sub-grupuri, raportat la țintele nominale pentru anul 2023 și la structura obligatorie a grupului țintă, constatăm un ecart semnificativ.</li> <li>• Intervențiile au contribuit la reducerea decalajelor regionale în ceea ce privește ocuparea și competențele forței de muncă prin faptul că acestea au vizat cu precădere regiunile mai puțin dezvoltate, participanții provenind în proporție de 98% din aceste regiuni.</li> <li>• Intervențiile au avut un efect net pozitiv în obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției, în special pentru șomerii de lungă durată și persoanele de etnie romă.</li> </ul>	<p>Este necesară continuarea implementării intervențiilor POCU pentru persoanele din grupurile defavorizate, dar în special pentru șomerii de lungă durată, persoane inactive din mediul rural și persoane de etnie roma în vederea atingerii țintei propuse în toate regiunile și în special în cele cu dezvoltare redusă.</p>	<p>Prin implementarea recomandării se vor <b>asigura premisele la nivel sistemic și de context</b> pentru ca proiectele să producă efectele pozitive așteptate, conducând la <b>creșterea eficacității și impactului proiectelor finanțate.</b></p>	MFE/AM POCU	Decembrie 2023

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<ul style="list-style-type: none"> <li>POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor de lungă durată participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție și cu 16% a șanselor persoanelor de etnie romă, comparativ cu alte persoane din grupuri similare înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la intervenții din cadrul POCU TE 2. Remarcăm impactul pozitiv în cazul persoanelor de etnie roma, deși acestea au fost subreprezentate ca pondere atât în rândul persoanelor sprijinite, cât și în rândul celor care și-au găsit un loc de muncă în urma sprijinului primit.</li> <li>În general, persoanele sprijinite manifestă un nivel îmbunătățit de încredere în propria persoană, o mai bună informare cu privire la piața muncii și un nivel superior de pregătire pentru participarea la selecțiile de angajare, aspecte esențiale pentru participarea pe piața muncii</li> <li>Intervențiile au avut un efect net global pozitiv asupra îmbunătățirii nivelului de competențe al persoanelor participante la intervenții, atât la nivelul întregului grup analizat, cât și la nivelul sub-grupurilor, cu precădere în rândul persoanelor șomere și inactice cu nivel de educație scăzut și în rândul persoanelor din mediul rural. Intervențiile au condus la creșterea cu 10% a șanselor șomerilor și persoanelor inactice participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare. Cel mai important efect net (17%) se observă în rândul persoanelor șomere cu nivel de educație scăzut.</li> </ul>				
4	<p>Dintre beneficiile economice raportat la costurile de oportunitate s-au remarcat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prin taxele plătite și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale <i>s-au creat premisele pentru recuperarea pe termen scurt și mediu a investițiilor</i> cu o rată de 2,4% pe lună sau</li> </ul>	<p>Se recomandă ca grupul țintă să fie cu prioritate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>persoane șomere;</li> <li>persoane inactice dependente de asistență socială.</li> </ul>	<p>Aplicarea acestor recomandări are impact posibil asupra</p>	<p>MFE/AM POCU</p>	<p>Decembrie 2023</p>

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<p>28,8% pe an. Recuperarea totală a costurilor intervențiilor poate să aibă loc în circa 3,4 ani, dar doar dacă efectele intervențiilor sunt durabile.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Luând în considerare și economiile la beneficiile de asistență socială, au fost estimate beneficiile economice per persoană care a obținut un loc de muncă. Aceasta returnează într-o singură lună circa 13,1 % din valoarea investiției de care a beneficiat prin POCU, astfel că în 7,6 luni întregul cost al intervenției este recuperat.</li> </ul>		creșterii vitezei de recuperare a investiției programului.		
5	<p><u>Alte efecte neplanificate</u> atribuite intervenției se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>creșterea cu 17% a șanselor persoanelor șomere și inactive de a-și îmbunătăți nivelul de trai</li> <li>creșterea cu aproximativ 16% a șanselor persoanelor șomere și inactive care și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenții și de a realiza acest lucru în cel mult 6 luni de la finalizarea intervențiilor,</li> <li>pentru persoanele inactive au crescut șansele cu aproximativ 20% de a găsi un loc de muncă în termen de 6 luni.</li> <li>favorizarea migrației pentru muncă în străinătate, îmbunătățirea statutului social, utilizarea cunoștințelor și competențelor</li> </ul>	Continuarea finanțării intervențiilor, creșterea participanților cu statut ocupațional de inactiv, de etnie roma, sau a celor cu educație scăzută.	Principalele efecte vor fi creșterea nivelului de trai al persoanelor participante la program, îmbunătățirea statutului social al acestora, creșterea respectului de sine și a încrederii în propriile forțe.	MFE/AM POCU	Dec. 2023
6	<p><u>Ca efecte propagate</u> se menționează:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>efecte pozitive la nivelul firmelor care au putut angaja forța de muncă calificată de care aveau nevoie și efecte pozitive la nivelul firmelor care oferă servicii conexe intervențiilor (catering, închirierea spațiilor, furnizarea de materiale promoționale).</li> <li>transferul de cunoștințe și competențe către alte persoane care nu au făcut parte din grupul țintă.</li> <li>De asemenea, accesul altor persoane la piața muncii este mai bine sprijinit printr-o capacitate mai bună a organizațiilor relevante de a furniza servicii de ocupare și programe</li> </ul>	Este necesară diversificarea și corelarea programelor de formare profesională cu cererea de forță de muncă de la nivel local și cu profilul, interesele și aspirațiile persoanelor din grupul țintă.	Efectul acestei recomandări se va reflecta în impactul asupra <b>creșterii ocupării și a eficienței utilizării fondurilor</b> . De asemenea, vor putea fi semnalate efecte asupra creșterii <b>productivității muncii și profitabilității companiilor</b> .	MFE/AM POCU	Dec 2023

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
7	<p>de formare profesională în acord cu nevoile angajatorilor și indivizilor.</p> <p>În ceea ce privește <u>durabilitatea</u> s-a constatat: Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile după o perioadă de 6 luni - 1 an de la finalizarea intervențiilor.</p> <p>Analiza contrafactuală a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 30% a șanselor persoanelor participante la intervenții din regiunea Centru de a avea în prezent un loc de muncă, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.</p> <p>Pe fondul condițiilor economice generate de pandemia COVID-19, șomajul tehnic și disponibilizările cauzate de pandemie au afectat situația profesională și financiară a unora dintre beneficiarii care au dobândit un loc de muncă.</p>	<p>Se recomandă: flexibilizarea și adaptarea procedurilor de implementare a intervențiilor POCU TE2 la condițiile generate de pandemia COVID-19 Ajustarea și flexibilizarea țințelor minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și de rezultat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustarea perioadelor de implementare în condițiile în care desfășurarea intervențiilor trebuie să țină cont de noi restricții în organizarea unor activități cum ar fi cursurile de formare profesională și de situația economică generată de pandemia COVID-19 care este caracterizată de oportunități de ocupare mai puține și dificultăți în menținerea locurilor de muncă.</li> </ul>	<p>Prin implementarea recomandării se vor <b>asigura premisele</b> pentru creșterea numărului de beneficiari și de proiecte și implicit se asigură premise pentru producerea efectelor așteptate ale programului și <b>creșterea durabilității</b> lor.</p>	MFE/AM POCU	Dec 2023
8	<p>Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor POC O.S. 1.1 sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri.</p> <p>Existența și manifestarea factorilor contextuali: dificultăți de identificare și implicare a persoanelor din grupul țintă în anumite zone și din anumite sub-grupuri, lipsa nivelului de educație necesar, colaborarea deficitară între organizațiile care au implementat</p>	<p>Se recomandă:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>revizuirea și simplificarea regulilor privind încadrarea cheltuielilor</li> <li>extinderea decontărilor</li> </ul>	<p>Prin implementarea recomandării se vor <b>asigura premisele</b> pentru ca proiectele să se poată implementa fără</p>	MFE/AM POCU	Finele anului 2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<p>intervențiile și serviciile publice de ocupare, infrastructura deficitară de transport, deficitul de formatori pentru anumite calificări, saturarea pieței cu programe de formare a competențelor antreprenoriale la nivel local.</p> <p>Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost favorizate de următorii factori caracteristici programului: existența și nivelul subvenției pentru cursanți, activitățile de mediere, consiliere profesională și cele de formare profesională, precum și mecanismele de finanțare prin cereri de prefinanțare/rambursare/plată.</p> <p>Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost influențate, în principal, de factori contextuali care privesc nivelul de dezvoltare economică și oportunitățile de ocupare disponibile la nivel local, situația economică generată de pandemia COVID-19, dar și migrația participanților în străinătate.</p>	<p>cheltuielilor pe bază de costuri unitare,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• creșterea nivelului costurilor unitare,</li> <li>• creșterea plafonului pentru cheltuielile indirecte,</li> <li>• includerea mai multor categorii de cheltuieli necesare printre cheltuielile eligibile</li> </ul>	<p>sincopă, asigurând producerea efectelor așteptate</p>		

### 1.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

Tabel 47. Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent TE 3

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
1	<p>Din analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național s-au desprins următoarele concluzii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervențiile POCU TE 3 sunt relevante în cadrul strategic național</li> <li>• Legislația națională pune în aplicare obiectivele strategice, dar deseori reveniri și modificări ale cadrului legislativ, au îngreunat aplicarea lui coerentă. Pe de altă parte, deși reglementarea ajutorului financiar pentru IMM prin acordare de garanții la credite este adoptată, aplicarea ei este încă dificilă și insuficientă</li> <li>• Cadrul instituțional a fost marcat de multiple modificări instituționale (7 în 7 ani) ceea ce a creat discontinuitate în aplicarea cadrului strategic, a generat rulaj de personal, motive</li> </ul>	<p>Se recomandă măsuri de stabilirea a unui cadru instituțional robust pentru îmbunătățirea coordonării, comunicării și creșterii capacității de monitorizare și evaluare a intervențiilor</p>	<p>Prin implementarea recomandării se va asigura coerența dintre cadrul strategic, legislativ și instituțional pentru dezvoltarea antreprenorială și creșterea numărului de firme nou create (și implicit a ocupării)</p>	MEEMA	Anul 2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
2	<p>obiective de întârziere a aprobării proiectelor și dificultăți în monitorizarea aplicării lor.</p> <p>Efectele brute ale intervenției au fost:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rata ocupării din mediul urban, în perioada 2014-2019, a avut o tendință crescătoare, fiind în anul 2019 cu 6,6 puncte procentuale mai mare decât cea din anul 2014. Și populația ocupată a crescut cu 2,5% în aceeași perioadă</li> <li>• Toate regiunile analizate au înregistrat creșteri susținute ale ratei ocupării în mediul urban.</li> <li>• În perioada analizată, tendința generală a fost de diminuare a ponderii persoanelor ocupate din mediul urban la nivelul vârstelor de sub 35 de ani și de creștere a ponderii persoanelor ocupate cu o vârstă de peste 50 de ani.</li> <li>• Diferențele de gen s-au accentuat în perioada 2014-2019, populația ocupată de sex masculin având o tendință crescătoare, iar cea de sex feminin plasând-se pe un trend descendent.</li> <li>• În profil sectorial, analiza populației ocupate din mediul urban a identificat domeniile Industrie prelucrătoare și Comerț ca activități în care activează cea mai mare parte a persoanelor ocupate. În perioada analizată cea mai mare creștere s-a înregistrat însă în Informații și comunicații, domeniu în care numărul de persoane ocupate din mediul urban a crescut cu 21,6%.</li> <li>• Analiza numărului mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România a indicat tendința descrescătoare a acestui indicator în perioada 2014-2018, până la valoarea de 2,2 în ultimul an al analizei.</li> <li>• Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create a scăzut în toate regiunile, cea mai mare diminuare fiind înregistrată la nivelul regiunii Vest.</li> </ul>	<p>Este necesară continuarea finanțării unor intervenții similare care să conțină un mix de activități de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și de susținere financiară a demarării unor afaceri pe cont propriu</p> <p>Este recomandabilă și <b>introducerea unor noi programe care să permită dezvoltarea afacerilor înființate</b> (spre exemplu granturi în rândul celor ce au urmat astfel de programe la nivelul intervențiilor similare);</p>	<p>Prin implementarea recomandării se vor <b>asigura premisele la nivel sistemic și de context</b> pentru ca proiectele să producă efectele pozitive așteptate, conducând la <b>creșterea eficacității și impactului proiectelor finanțate.</b></p>	MFE/AM POCU	Finalul anului 2023

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de societăți comerciale și numărul de întreprinzători privați a scăzut în majoritatea regiunilor analizate, excepție regiunea Nord-Vest (numărul de întreprinzători privați a crescut cu 27% în perioada 2014-2018) și regiunea Nord-Est (numărul societăților comerciale a fost în anul 2018 cu 4% mai mare decât în 2014). Majoritatea întreprinderilor familiale activează în comerț, iar cea mai mare parte a persoanelor fizice autorizate se regăsesc în sectorul alte activități.</li> <li>• Cele mai multe întreprinderi s-au înființat în domeniul comerțului, diferențele fiind semnificative față de celelalte activități ale economiei naționale, dar pe ansamblu tendința a fost una descrescătoare, în 2018 creând-se cu 3,7% mai puține întreprinderi comparativ cu anul 2014. Cea mai mare creștere a fost înregistrată în sănătate și asistență socială, domeniu în care numărul de firme nou înființate a crescut cu 135,2% în perioada analizată.</li> <li>• Mai puțin de jumătate din întreprinderile nou create supraviețuiesc timp de 5 ani, (excepție cele create în 2012 care au avut rata de supraviețuire de peste 5 ani de 58,6%).</li> </ul>				
3	<p>Efectele nete atribuite intervenției se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• În ceea ce privește înființarea de noi afaceri, contribuția POCU O.S.3.7 este pozitivă, conform evaluării subiective a 48,4% dintre participanții la intervenție care nu ar fi demarat o afacere pe cont propriu dacă nu ar fi beneficiat de sprijin.</li> <li>• La sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU O.S. 3.7 înregistrau, în medie, cu un salariat mai mult față de întreprinderi similare non-beneficiare. Din punct de vedere sectorial, efectele sunt mult mai vizibile în Servicii, unde numărul mediu de salariați este mai mare, în medie, cu 2,8 salariați față de întreprinderile din grupul de control, iar profilul regional indică, în</li> </ul>	<p>Este necesară continuarea implementării intervențiilor POCU OS 3.7 cu combinarea activităților de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și a competențelor de gestiune a afacerii concomitent cu susținerea financiară a demarării unor afaceri pe cont propriu.</p> <p>Este esențială <b>intervenția guvernamentală</b> pentru</p>	<p>Prin implementarea recomandării se vor <b>asigura premisele la nivel sistemic și de context</b> pentru ca proiectele să producă efectele pozitive așteptate, conducând la <b>creșterea eficacității și impactului proiectelor finanțate.</b></p>	MFE/AM POCU	Dec. 2023

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<p>special, regiunea Sud-Est ca fiind beneficiară a celor mai mari efecte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La mijlocul anului 2020, șansele de supraviețuire a întreprinderilor sprijinite prin POCU O.S. 3.7 au fost cu 10% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare netratate. În plan sectorial se remarcă, în principal, sectoarele de activitate: Administrație publică, Învățământ și Sănătate, cu un efect net de 22%, în timp ce regional efecte sunt mult mai notabile în regiunile Sud-Est și Sud-Vest, cu valori ale efectelor nete de circa 26%, respectiv 21%.</li> </ul>	<p>diminuarea efectelor negative rezultate ca urmare a impunerii de restricții la nivel național, asupra firmelor, cu o serie de măsuri de sprijin a acestora.</p>			
4	<p><u>Alte efecte neplanificate</u> atribuite intervenției se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>mediul de afaceri</li> <li>întreprinderile nou înființate (obținerea de brevete, absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active și prin dezvoltarea de produse noi sau extinderea înspre piețe noi, creșterea cifrei de afaceri și a profitului net)</li> <li>evoluția cifrei de afaceri, în plan sectorial - analiza contrafactuală clasează pe primul loc Serviciile, iar regional efecte mai notabile se observă în regiunea Vest, urmată de regiunea Centru.</li> <li>În ceea ce privește contribuția POCU asupra profitabilității întreprinderilor măsurate prin nivelul profitului net, efectele sunt mai notabile în Industrie comparativ cu sectorul Servicii, iar regional se remarcă, în principal, regiunea Centru ca fiind beneficiară a celor mai mari efecte, în timp ce regiunile Vest și Nord-Vest înregistrează valori similare cu cele ale efectelor globale ale programului POCU.</li> <li>reziliența afacerilor susținute prin intervenție în fața efectelor economice ale crizei COVID 19 și capacitatea ridicată a acestora de a se adapta la provocările acesteia.</li> <li><i>persoanele din grupul țintă (care au raportat dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale, a spiritului antreprenorial, prin participarea la programele de formare</i></li> </ul>	<p>Se recomandă:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Creșterea nivelului subvențiilor acordate și a perioadei de acordare</b> a sprijinului pentru întreprinderile nou-înființate</li> <li><b>Flexibilizarea structurii programului</b> pentru a putea sprijini antreprenorii cu intervenții specifice de tip <b>coaching și mentorat</b> la nevoie și în etapele de implementare și sustenabilitate,</li> <li>Pregătirea unor <b>mecanisme de ajustare a indicatorilor</b> pentru situații de criză, precum cea generată de pandemie;</li> </ul>	<p>Efectul acestei recomandări se va reflecta în creșterea impactului măsurii asupra dezvoltării de noi afaceri și întărirea mediului de afaceri</p>	<p>MFE/AM POCU</p>	<p>Dec. 2023</p>



Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	profesională desfășurate prin intervenția POCU, creșterea veniturilor).				
5	<p>Ca <u>efecte propagate</u> se menționează:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea competiției și, pe cale de consecință, a calității produselor și serviciilor furnizate la nivel local.</li> <li>• Efectele asupra familiilor, acestea beneficiind de reîntoarcerea membrilor migranți, de creșterea veniturilor și a standardului de viață, de cunoștințele și competențele noilor antreprenori, însă au și avut mai puțin timp comun de petrecut cu cei dragi.</li> <li>• Angajații din firmele noi înființate, parte din ei din rândul șomerilor și a persoanelor inactive, au beneficiat de un loc de muncă și de venituri stabile și mai ridicate.</li> <li>• Solicitanții și partenerii și-au crescut capacitatea de a implementa proiecte cu finanțate europeană, au devenit mai vizibili la nivel local și și-au diversificat și consolidat paleta de servicii de sprijin pentru noii antreprenori (coaching, mentorat, etc.)</li> </ul>	<p>Este necesară continuarea implementării intervențiilor POCU OS 3.7 cu combinarea activităților de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și a competențelor de gestiune a afacerii concomitent cu susținerea financiară a demarării unor afaceri pe cont propriu</p>	<p>Efectul acestei recomandări se va reflecta în creșterea impactului măsurii asupra dezvoltării de noi afaceri și asigurarea durabilității acesteia și a eficienței utilizării fondurilor</p>	MFE/AM POCU	Dec. 2023
6	<p>În ceea ce privește <u>durabilitatea</u> s-a constatat că:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nefiind proiecte finalizate cu mai mult de 6 luni în urmă, este dificil să se estimeze durabilitatea; s-a reușit doar explorarea potențialelor efecte durabile ale intervenției POCU.</li> <li>• întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană nu anticipează schimbări majore până la sfârșitul anului 2020, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați (șansele acestor firme de a-și menține gradul de ocupare constant până la sfârșitul anului 2020 sunt cu 7% mai mari în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU O.S.3.7, comparativ cu întreprinderi similare netratate).</li> <li>• întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană anticipează, în cea mai mare parte, creșteri până la sfârșitul anului 2020 (cu circa 15%-16% în favoarea întreprinderilor ce au</li> </ul>	<p>Se recomandă <b>flexibilizarea și adaptarea procedurilor de implementare</b> a intervențiilor POCU TE3 la condițiile generate de pandemia COVID-19</p> <p><b>Ajustarea și flexibilizarea perioadelor de implementare</b> în condițiile în care desfășurarea intervențiilor trebuie să țină cont de noi restricții în organizarea unor activități cum ar fi cursurile de formare profesională și de situația economică generată de pandemia COVID-19 care este caracterizată de oportunități de ocupare mai puține și dificultăți în menținerea locurilor de muncă.</p>	<p>Prin implementarea recomandării se vor <b>asigura premisele</b> pentru creșterea numărului de beneficiari și de proiecte și implicit se asigură premise pentru producerea efectelor așteptate ale programului</p>	MFE/AM POCU	Dec. 2023

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<p>beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• restricțiile impuse în contextual pandemiei COVID-19 au condus la pierderea de clienți și de oportunități de afaceri, diminuarea cifrei de afaceri și a profitabilității, reducerea normei de lucru a angajaților, precum și probleme în gestiunea fluxurilor de numerar.</li> </ul>				
7	<p>Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor POC O.S. 1.1 sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri. Mecanisme care au susținut derularea intervențiilor au fost:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicarea bună cu ofiterii de monitorizare ai OIR/AM POCU, mai ales pe parcursul pandemiei,</li> <li>• răspunsul prompt al OIR/AM la evoluțiile actuale și posibilitatea suspendării activităților,</li> <li>• digitalizarea relației dintre beneficiar și OIR/AM,</li> <li>• campaniile de promovare ale proiectului și care adecvat realizate au condus la atingerea unui grup țintă interesat,</li> <li>• susținerea antreprenorilor prin coaching și mentorat după declanșarea pandemiei.</li> </ul> <p>Mecanismele care au afectat negativ efectele au fost:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• birocrăția stufoasă inclusiv pentru beneficiarii de sprijin pentru inițierea unei afaceri,</li> <li>• lipsa de claritate a ghidurilor, instrucțiunilor sau a răspunsurilor primite de la echipele de monitori; parte din reguli au fost detaliate/interpretate pe parcursul intervenției, au existat neclarități cu privire la data autorizării ONRC, la condițiile de returnare a subvențiilor;</li> <li>• sistemul informatic MySMIS nu este prietenos și adecvat,</li> <li>• procentul de 15% destinat cheltuielilor indirecte este insuficient,</li> </ul>	<p>Se recomandă dezvoltarea sistemului informatic existent în vederea unei monitorizări mai facile a realizării indicatorilor propuși și cheltuielilor efectuate, precum și organizarea de sesiuni de instruire în rândul beneficiarilor în vederea utilizării corespunzătoare a acestuia.</p> <p>Totodată, este necesară reducerea birocrăției/poverii administrative la nivelul noilor întreprinzători beneficiari de sprijin pentru începerea unei afaceri și renunțarea la practica prezentării de oferte pentru solicitarea de sume aflate sub plafonul de licitație</p>	<p>Prin implementarea recomandării se vor <b>asigura premisele</b> pentru ca proiectele să se poată implementa fără sincope, asigurând producerea efectelor așteptate</p>	MFE/AM POCU	Finele anului 2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<ul style="list-style-type: none"> <li>condiționarea celei de a doua tranșe de realizarea cifrei de afaceri previzionate,</li> <li>realizarea cu întârziere a plăților/rambursărilor,</li> <li>valoarea mică a pre finanțării raportat la valoarea totală a proiectului și întârzieri la plata acesteia.</li> </ul>				

## 1.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

Tabel 48. Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent TE 4

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
1	Colectarea de feedback cu privire la strategia ANOFM post 2021 nu acoperă toate părțile interesate	Transmiterea spre consultare publică extinsă a strategiei elaborate pentru perioada 2021-2027 în cadrul proiectului cod SMIS129744 – „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”	Consultarea publică extinsă va confirma măsura în care strategia nou elaborată adresează nevoile SPO	ANOFM	Decembrie 2020
2	La nivelul ANOFM au existat semne de întrebare cu privire la riscul de dublă finanțare, astfel că Agenția nu a mai depus fișe de proiect pentru a evita posibilele duble finanțări.	Definirea unui mecanism intern la nivelul ANOFM pentru verificarea riscurilor de dublă finanțare pentru toate proiectele pregătite care adresează SPO	În viitor, se vor evita situații similare care să ducă la blocaje în utilizarea finanțărilor disponibile pentru SPO	ANOFM	Decembrie 2020
3	Proiectul contractat și proiectele depuse în cadrul O.S. 3.10, 3.11 nu acoperă toate tipurile de impact urmărit, toate tipurile de activități ce pot fi finanțate și nu acoperă în întregime valorile prevăzute pentru indicatorii de rezultat și de realizare imediată	Lansarea unui nou apel destinat MMJS/ ANOFM în vederea contractării de proiecte care să adreseze toate tipurile de impact identificate în Lol și care să cuprindă toate tipurile de activități prevăzute pentru a fi finanțate prin obiectivul specific integrat 3.10, 3.11. În cadrul acestui nou apel ar trebui luate în considerare atât lecțiile învățate la finalul perioadei anterioare de programare (e.g. cum ar fi reglementarea unei abordări omogene, coordonate la nivel național), cât și măsurile identificate ca răspuns la efectele pandemiei de coronavirus	Rata de absorbție la nivelul O.S. va crește, activitățile prevăzute pentru finanțare vor fi realizate, cresc șansele obținerii impactului urmărit prin O.S. 3.10, 3.11	AM POCU	Februarie 2021

## 1.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

Tabel 49. Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent TE 5

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
1	<p>La nivel de program, nu a fost identificată o delimitare exactă a noțiunii de <b>adaptabilitate</b> pe baza unor obiective specifice măsurabile. Prin urmare, în scopul evaluării, aceasta a fost operaționalizată în sensul <b>creșterii relevanței și performanței întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI de a contribui la dezvoltarea economică și de a genera locuri de muncă</b>. Performanțele acestora au fost comparate cu performanțele întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață.</p>	<p>Este necesară o <b>definire mai specifică a noțiunii de creștere a adaptabilității</b> întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI din punct de vedere al POCU, pentru următoarea perioadă de programare.</p> <p>În acest sens, este <b>recomandată</b> stabilirea unor obiective operaționale măsurabile de atins prin intervențiile finanțate și definirea concretă a modului în care activitățile eligibile contribuie la îndeplinirea acestora. De asemenea, este recomandată definirea indicatorilor de rezultat și de realizare imediată astfel încât aceștia să surprindă și măsurile implementate în urma intervențiilor de către întreprinderile sprijinite și, deopotrivă, monitorizarea și colectarea de date din partea acestora.</p>	<p>Implementarea recomandării va sprijini evaluarea impactului așteptat și va informa deciziile în următoarea perioadă de programare cu privire la acest Obiectiv Specific.</p> <p>Introducerea unor obiective operaționale măsurabile va ghida modul în care este evaluat impactul și va informa măsurile viitoare de sprijin în sensul creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamiza sectoarelor SNC / SNCDI. Definirea unor indicatori care să vizeze măsurile implementate la nivelul firmelor sprijinite cu ajutorul intervențiilor constituie o măsură de asigurare a impactului și va permite, deopotrivă, o mai bună evaluare a acestuia.</p>	AM POCU	Martie 2021
2	<p>Principalele <b>lecții învățate</b> identificate se referă la necesitatea reducerii complexității procedurilor de aprobare, raportare și monitorizare a proiectelor și a realizării periodice a unor analize strategice de nevoi ale grupului țintă. Aprobarea unui proiect depus poate dura până la zece luni, timp în care nevoile grupului țintă se pot modifica; există, astfel, riscul ca proiectele scrise să nu răspundă la timp și pe deplin nevoilor participanților. Totodată, platforma MySMIS nu este adaptată la nevoile solicitanților din cadrul POCU. De pildă, având în vedere numărul mare de documente</p>	<p>Este necesară simplificarea procedurilor de aprobare, raportare și monitorizare a proiectelor.</p> <p>În acest sens, este <b>recomandată</b> realizarea unei analize exploratorii în scopul identificării aspectelor care ar putea fi automatizate pentru scurtarea perioadei de timp necesare aprobării proiectelor. De asemenea, este recomandată explorarea posibilităților de adaptare a platformei MySMIS pentru a răspunde nevoilor specifice fiecărui program operațional. De exemplu, este nevoie ca volumul mare de documente necesare raportării de proiect în cazul</p>	<p>Implementarea recomandării va contribui, în primul rând, la eficientizarea procesului de aprobare a proiectelor și adresarea în timp real a nevoilor grupului țintă prin proiectele implementate.</p> <p>De asemenea, îmbunătățirea funcționalității MySMIS va reduce din sarcinile administrative ale beneficiarilor și a timpului petrecut cu acestea, permițându-le astfel să se concentreze pe activitatea de management a proiectelor.</p>	AM POCU	Martie 2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	necesare pentru raportare, specific acestor proiecte, solicitanții consumă foarte mult timp cu încărcarea individuală a acestora pe platformă.	POCU să poată fi încărcat în bloc pe platformă, și nu individual.			
3	Pe de altă parte, <b>realizarea periodică a unor analize strategice de nevoi ale grupului țintă</b> ar permite eșantionarea riguroasă a grupului țintă și adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii ale acestuia. Astfel, ar putea fi evitate situațiile în care oferta de cursuri similare piață într-un anumit interval de timp depășește cererea grupului țintă și creează dificultăți în recrutarea acestuia. De asemenea, activitatea de elaborare de planificări strategice pe termen lung ar fi putut avea un impact mai mare dacă s-ar fi adresat numai antreprenorilor, și nu și managerilor, care nu au un rol decizional major în întreprinderile vizate.	Este necesară asigurarea echilibrului între oferta de cursuri similare disponibile pe piață în urma lansării apelurilor și cererea din partea grupului țintă. Totodată, este necesară adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii de grup țintă.  În acest sens, este recomandată <b>realizarea frecventă a unor analize strategice de nevoi ale grupului țintă</b> , care să informeze procesul decizional în ce privește lansarea apelurilor de proiecte și definirea activităților eligibile în cadrul acestora.	Implementarea recomandării va permite dimensionarea intervențiilor în funcție de nevoile grupului țintă. Vor fi evitate, astfel, situațiile în care oferta de cursuri în urma lansării unui apel de proiecte depășește cererea din partea grupului țintă și, implicit, întârzierile în implementarea proiectelor cauzate de dificultățile de recrutare a grupului țintă.  De asemenea, realizarea frecventă a acestor analize de nevoi de către AM POCU sau de către un furnizor extern va permite cunoașterea diferitelor categorii de grup țintă și adaptarea activităților implementate la nevoile fiecăreia.	AM POCU	Martie 2021
4	Având în vedere că Ghidul Solicitantului obligă solicitanții să abordeze cel puțin o temă secundară în cadrul proiectelor implementate, analiza cererilor de finanțare aferente studiilor de caz arată că acestea au fost abordate în cadrul activităților implementate. Cu toate acestea, <b>nu au fost identificate dovezi clare că firmele sprijinite au implementat bune practici sau instrumente care vizează temele secundare.</b>	Este necesară asigurarea implementării de bune practici sau instrumente care vizează temele secundare ale POCU.  În acest sens, este <b>recomandată</b> implementarea unor măsuri de motivare a firmelor de a le implementa și definirea unor indicatori la nivelul intervențiilor finanțate pentru a monitoriza implementarea. De asemenea, implementarea bunelor practici ar putea fi sprijinită prin facilitarea schimbului de experiență între firmele sprijinite și a învățării reciproce. În același timp, este recomandată și implementarea unor măsuri de motivare a solicitanților de a asigura și monitoriza implementarea de bune practici în firmele sprijinite. De	Implementarea recomandării va permite adoptarea unor măsuri care să asigure implementarea de bune practici ce vizează temele secundare în cadrul întreprinderilor sprijinite și monitorizarea acestora.	AM POCU	Martie 2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
		exemplu, organizarea unor evenimente de promovare și premiere a intervențiilor care au facilitat cu succes implementarea bunelor practici în cadrul firmelor sprijinite ar putea constitui un astfel de instrument.			

## 1.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

Tabel 50. Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent TE 6

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
1	Formarea profesională continuă a angajaților continuă să fie o excepție mai degrabă de cât regula în România, iar acest aspect este confirmat de statistica ce arată procentul foarte mic de adulți activi care participă la programe de formare profesională. Mai mult decât atât, procedurile de autorizare a programelor de formare profesională la ANC, precum și procedurile impuse pentru organizarea fiecărei sesiuni de formare sunt birocratice, greoaie din perspectiva beneficiarilor POCU. Posibilitățile de interacțiune online cu instituția au fost reglementate abia în 2020 și sunt încă puțin cunoscute de beneficiari. În plus, aprobarea unui standard ocupațional nou, pentru ca ulterior să se organizeze cursuri de formare pe baza standardului respectiv, este o procedură greoaie și de lungă durată, care nu permite adaptarea standardelor ocupaționale și adăugarea de noi standarde ocupaționale, potrivite pentru actuala piață a muncii.	Este necesară modernizarea guvernantei în domeniul Formării Profesionale Continue (FPC) care să permită: <ul style="list-style-type: none"> <li>viziune strategică cu privire la dezvoltarea formării profesionale continue,</li> <li>promovarea pe scară largă a formării profesionale continue la nivelul angajatorilor și angajaților și oferirea unor stimulente convingătoare pentru ambele categorii de beneficiari,</li> <li>surse de finanțare constante, predictibile și atractive pentru FPC, care să nu se bazeze exclusiv pe programele operaționale cu finanțare prin FESI (dat fiind că acestea au o ciclicitate specifică se nu permite continuitate),</li> <li>asigurarea unui mecanism funcțional de previziune, monitorizare și evaluare a impactului politicilor de FPC,</li> <li>adaptarea procedurilor de elaborare și aprobare a standardelor ocupaționale și de acreditare programelor de formare la dinamica mare a pieței muncii, ținând cont de faptul că apar rapid tot mai multe meserii noi odată cu progresul tehnologic.</li> </ul>	Modernizarea cadrului instituțional / a guvernantei în domeniul FPC va crea cadrul și va asigura mecanismele care să asigure un mediu favorabil creșterii accesului, participării la educație și formare profesională continuă și a calității acesteia.  Îmbunătățirea și accelerarea procedurilor de aprobare a unui standard ocupațional și de acreditare a programelor de formare va permite o mai bună adaptare a acestora la nevoile pieței muncii.	Guvernul României, în special MEC și MMPS	2021

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
		<p>În acest sens, la nivelul Guvernului, prin colaborare între MMPS și MEC, ar trebui revizuit cadrul legislativ și de reglementare aferent FPC, atât la nivel de legislație primară, cât și la nivel de legislație secundară și terțiară, astfel încât să existe norme coerente, ușor de urmărit și de pus în aplicare. O consultare extinsă atât cu instituțiile publice implicate în FPC, cât și cu furnizorii de formare profesională și partenerii sociali se impune pentru a se asigura că toate perspectivele și nevoile actorilor implicați sunt luate în calcul.</p>			
2	<p>În ansamblu eficacitatea intervențiilor finanțate din POCU în cadrul OS 3.12 este foarte mică până la momentul evaluării, acest aspect fiind cauzat, în primul rând, de imposibilitatea organizării programelor de calificare din cauza pandemiei de Covid-19.</p>	<p>Se impune luarea unor măsuri pe termen scurt pentru informarea beneficiarilor cu privire la metodologia de organizare a pregătirii teoretice online aprobată prin Ordinul MMPS 1005/2020 și sprijinirea beneficiarilor, dacă este cazul, pentru restructurarea în sistem on-line a pregătirii teoretice aferentă cursurilor de formare. De asemenea, este necesară adaptarea procedurilor de raportare POCU pentru a permite verificarea înscrierii persoanelor în grupurile țintă ale proiectelor fără a fi necesară semnătura olografă pe formularul de grup țintă, astfel încât beneficiarii să poată raporta persoanele formate în sistem online.</p>	<p>Implementarea recomandării va ajuta la depășirea unor blocaje intervenite la nivelul proiectelor din cauza pandemia de COVID-19.</p>	AM POCU	Decembrie 2020
3	<p>Evaluarea a identificat că este un punct tare faptul că multe dintre proiectele finanțate (cu excepția celor de ajutor de stat) nu au stabilit din cererea de finanțare domeniile exacte pentru care urmau să se realizeze cursuri de calificare, fiind planificate analize de nevoi inițiale. Dat fiind că în anul 2020 nevoile angajatorilor s-au schimbat destul de mult (iar în unele domenii de activitate s-au schimbat radical), posibilitatea organizării la finalul anului 2020 și în 2021 a unor cursuri de formare relevante pentru acest moment, mai</p>	<p>Având în vedere că relevanța, eficacitatea și sustenabilitatea programelor de formare finanțate de POCU poate fi afectată major de schimbările structurale asociate cu efectele economice ale pandemiei de COVID-19, este necesar, la nivelul MFE, prin cooperare cu MMPS, MEC și Ministerului Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri să fie identificate sectoarele și domeniile (dintre sectoarele economice/ domeniile identificate conform SNC și SNCDI) care au nevoie de sprijin cel mai mult, iar acestea trebuie să fie deservite cu prioritate de proiectele care nu au început încă desfășurarea unor programe de formare.</p>	<p>Implementarea recomandării va ajuta la depășirea unor probleme generate de pandemia de COVID-19 în cele mai afectate sectoare ale economiei.</p>	AM POCU	Decembrie 2020

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	degrabă decât cele considerate relevante la începutul anului 2019, când au fost elaborate proiectele, a reprezentat un factor pozitiv pentru generarea unor rezultate relevante, utile și sustenabile.				

## 1.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

Tabel 51. Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent Tema de Evaluare Suplimentară

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
1	<p><b>Contribuția directă</b> a investițiilor prin POCU Ocupare la formarea produsului intern brut din economie a fost evaluată la circa 0,79% pentru întreaga perioadă 2016-2018, aceasta fiind destul de inegal distribuită între activitățile economice, în funcție de incidența sumelor finanțate pe sectoare economice.</p> <p><b>Contribuția indirectă</b>, ce ține seamă de efectul de multiplicare a investiției POCU cuantificat cu ajutorul multiplicatorului de tipul I al PIB-ului și exprimă creșterea produsului intern brut la nivelul întregii economii ca urmare a creșterii cu un leu a produsului intern brut din fiecare activitate economică identificată, a fost evaluată la 0,26% pentru perioada 2016-2018.</p> <p>Considerând și acțiunea fluxurilor monetare ale gospodăriilor care consumă rezultatele activităților economice în care a fost infuzată investiția POCU, respectiv obțin salarii din aceste activități, <b>contribuția totală a POCU la realizarea produsului intern brut ce cumulează efectele direct, indirect și indus</b> este de peste 1,64% în perioada</p>	N/A	N/A	N/A	N/A





UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

Nr. crt.	Concluzii	Recomandări	Impactul așteptat în urma implementării recomandărilor	Organism responsabil	Termen limită
	<p>2016-2018, cu un efect indus evaluat la nivelul de 0,59%.</p> <p><b>Efectul total al investiției POCU asupra ocupării forței de muncă</b> ce include efectul direct, indirect și indus a totalizat pentru perioada 2016-2018 un număr de 83,18 mii persoane, rezultatele fiind influențate atât de dimensiunea populației ocupate în activitățile economice în care a fost realizată investiția POCU, cât și de volumul investițiilor. Este important de menționat faptul că acțiunea fluxurilor monetare ale gospodăriilor a condus la o creștere semnificativă a populației ocupate, acestea aducându-și aportul la creșterea cu 130% a efectului total față de efectul direct.</p>				

## 2 Anexa 2. Metodologia de evaluare

### 2.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

1000. Metodologia de evaluare pentru tema de evaluare 1 a inclus următoarele metode și instrumente:

- Două sondaje realizate în luna mai 2020, reprezentative, având grad de încredere peste 90% și marjă sub 5% astfel:
  - Un sondaj în rândul grup de tineri care a participat la proiectele finanțate prin mecanism competitiv. Au răspuns 684 de tineri (față de cei 700 planificați). Nerealizarea țintei de răspunsuri pentru grupul țintă, în ciuda eforturilor noastre, a fost datorată numărului mic de tineri participanți la proiectele finanțate prin mecanism competitiv în cadrul AP 1 și 2. Baza de contacte primite a fost epuizată și, pentru datele de contact valide, s-au realizat minimum 2 încercări pentru fiecare persoană care nu a răspuns. 60% din datele de contact disponibile nu au fost valide la momentul realizării cercetării;
  - Un sondaj în rândul tinerilor NEETs activi (înregistrați la SPO) în perioada 2017-2019. Au răspuns 1.601 tineri (față de 1400 planificați). *Rezultatele sondajelor sunt prezentate în anexa 4.2.1;*
- Interviuri cu reprezentanți ai AM și două cu reprezentanți ai OIR;
- 8 studii de caz, la nivel de proiect, selectate pentru a oferi informații atât despre AP1, cât și despre AP2, acoperind atât proiecte finanțate prin mecanism competitiv, cât și proiecte necompetitive implementate de ANOFM și partenerii săi instituționali. Studiile de caz sunt prezentate în anexa 4.3.1;
- Analiza literaturii de specialitate, precum și analiza documentelor/ strategiilor relevante, în special pentru a răspunde la prima întrebare de evaluare. Literatura parcursă este prezentată în anexa 5.
- Analiza datelor administrative (analiza secundară de date) pe baza datelor statistice de la INS și Eurostat, dar și a datelor administrative oferite de ANOFM și MFE (extrase din MySMIS);
- Analiza legislației relevante în domeniul fiscal și în domeniul beneficiilor sociale, utilizată pentru a răspunde întrebării de evaluare nr. 3;
- Analiza statistică și analiza de regresie au fost aplicate datelor obținute din sondaje pentru realizarea analizei contrafactice, așa cum vom prezenta ulterior;
- Analiza spațială (GIS) utilizată în special pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1. Din cauza numărului foarte mare de date de contact nevalide, analiza de distribuție geografică pe baza rezultatelor sondajului în rândul grupului țintă prezintă limitări majore și nu a fost realizată;
- Focus grupul, realizat cu participarea unor experți recunoscuți la nivel național și internațional în domeniul tineretului;
- Panel de experți, realizat cu personalități din mediul de cercetare și academic, precum și cu experți cu experiență vastă în promovarea inovării sociale.

1001. Datele au fost utilizate pentru a formula constatări folosind atât metoda de evaluare bazată pe teorie, în special evaluarea realistă cu accent – reflectat într-un capitol al evaluării – pe mecanismele ce favorizează și afectează efectele - cât și metoda analizei contrafactice, utilizând *Propensity Score Matching*.

1002. Analiza de impact a utilizat metoda *Propensity Score Matching* (PSM), prin care se va construi un grup de comparație statistică care se bazează pe un model al probabilității de participare la intervenție, folosind caracteristicile observate, prezentate în prima secțiune. Participanții, grupul țintă, sunt apoi potriviți pe baza acestei probabilități sau a scorului de propensiune cu neparticipanții, grupul de control. Efectul mediu de tratament al programului este apoi calculat ca diferență medie a rezultatelor în aceste două grupuri.

1003. Variabila de impact reprezintă participarea la cursuri profesionale de instruire către tinerii NEETs din localități din toate regiunile de dezvoltare. Participarea la aceste cursuri au fost surprinse în baza de date și analiza de impact prin stabilirea unei variabile bimodale, în care 1 reprezintă participarea la cursurile profesionale oferite prin intervenție, și 0 reprezintă neparticiparea la cursurile profesionale. Efectul scontat al intervențiilor reprezintă creșterea ratei de ocupare a participanților. Analiza de impact se va concentra pe două variabile, prima măsurând cât de repede a durat ca respondenții să își găsească un loc de muncă (întrebarea 14 din sondaj) și dacă respondenții au un loc de muncă în momentul de față (întrebarea 20 din sondaj).
1004. Analiza de impact PSM necesită baze de date de dimensiuni mari, pentru a avea un eșantion suficient de mare pentru a găsi potriviri similare sau chiar identice între membrii celor două grupuri de studiu. Având în vedere că eșantionul grupului țintă conține observații pentru 684 de respondenți, în timp ce eșantionul grupul de control conține 1601 de respondenți, evaluatorii consideră că baza de date utilizată pentru realizarea analizei deține dimensiunile necesare.
1005. Analiza de impact a fost realizată conform următorilor pași:
- Calcularea scorului de propensiune prin rularea unei analize de regresie, folosind un model logit. Modelul a inclus variabila de impact și covariabilele prezentate mai sus;
  - Verificarea ariei comune a distribuțiilor scorurilor de propensiune;
  - Efectuarea potrivirii între membrii celor două grupuri utilizând metoda cel mai apropiat vecin;
  - Estimarea efectelor intervențiilor.
1006. Calitatea analizei de impact PSM depinde de două condiții: (a) independența condiționată (factorii neobservați nu afectează participarea) și (b) aria comună sau distribuțiile scorurilor de propensiune în cele două grupuri se suprapun.
1007. Independența condițională (a) afirmă că, având în vedere un set de covariabile observabile X care nu sunt afectate de tratament, rezultatele potențiale Y sunt independente de atribuirea tratamentului T. Astfel, această ipoteză presupune că participarea la tratament depinde în mare măsură de caracteristicile observate. Având în vedere specificul programului, evaluatorii consideră că următoarele variabile reprezintă principalii factori care determină participarea la intervențiile din cadrul OS 1.1, 1.2, 2.1 și 2.2:
- Sexul;
  - Vârsta;
  - Starea civilă;
  - Rolul în gospodărie;
  - Mediul localității (Rural/Urban);
  - Durata șomajului înainte de primirea unui sprijin pentru formare profesională și găsirea unui loc de muncă.
1008. Tabelul de mai jos prezintă media pentru 4 dintre cele 5 covariabile (covariata privind durata șomajului înainte de primirea unui sprijin pentru formare profesională și găsirea unui loc de muncă este una categorică), care au fost utilizate pentru calcularea scorului de propensiune. Cu excepția tipului localității, unde membrii grupului de control locuiesc într-o proporție mai mare în mediul urban, decât membrii grupului țintă, mediile covariabilelor celor două grupuri de studiu sunt similare.

Tabel 52. Mediile covariabilelor prezentate pentru cele două grupuri de studiu

Grup	Sex	Vârsta	Stare Civilă	Aducătorul de venit în gospodărie	Mediul localității
Țintă	45.61%	21.50877	19.74%	26.32%	34.65%
Control	47.03%	22.39913	15.55%	29.67%	51.78%

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

1009. În realizarea analizei de impact PSM, evaluatorii au efectuat analiză de regresie, model logit, prin care s-a obținut scorurile de propensiune (probabilitatea de a participa la tratament) pentru cele două grupuri, pe baza covariabilelor de mai sus.

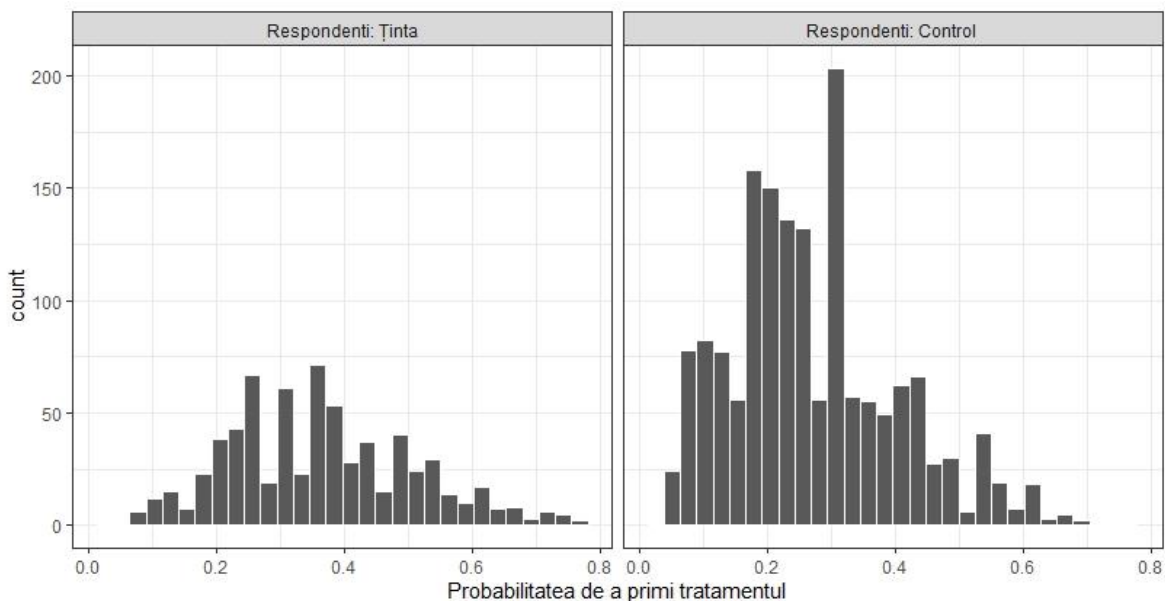
Tabel 53. Rezultatele modelului logit prin care s-au obținut scorurile de propensiune

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )	
(Intercept)	4.43266	0.58256	7.609	2.76E-14	***
D1	0.05037	0.10151	0.496	0.62	
D2	-0.27226	0.02775	-9.813	<2e-16	***
D3	0.59432	0.13838	4.295	1.75E-05	***
D4	0.04518	0.11257	0.401	0.688	
V7	-0.51533	0.09912	-5.199	2.01E-07	***
Q3T	0.4718	0.05866	8.044	8.73E-16	***

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

1010. Eficacitatea PSM depinde de un număr mare și aproximativ egal de participanți și de neparticipanți cu scoruri de propensiune identice sau similare, astfel încât să poată fi găsită o aria comună substanțială (b). Din histogramele de mai jos reiese faptul că aria distribuțiilor scorurilor de propensiune pentru cele două grupuri se suprapune. Așadar, modelul utilizat de analiza de impact de față îndeplinește condiționalitatea sprijinului comun.

Figura 28. Aria comună a scorurilor de propensiune



Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

1011. În următorul pas, evaluatorii au potrivit subiecții din cele două grupuri de studiu, după scorul de propensiune obținut mai sus. Astfel, evaluatorii au limita eșantionul la observațiile din cadrul ariei comune din figura de mai sus, pentru a estima diferența medie în creșterea ocupării în funcție de participarea sau neparticiparea la tratament. Potrivirea s-a realizat utilizând metoda cel mai apropiat vecin: se alege observația cu cel mai apropiat scor de propensiune.
1012. Tabelul de mai jos prezintă rezultatele unui test privind echilibrul obținut în matching-ul între membrii celor două grupuri de studiu. Rezultatele testului indică faptul că am atins un grad ridicat de echilibru pentru covariabilele incluse în model, mai puțin pentru covariata privind mediul localității respondenților.

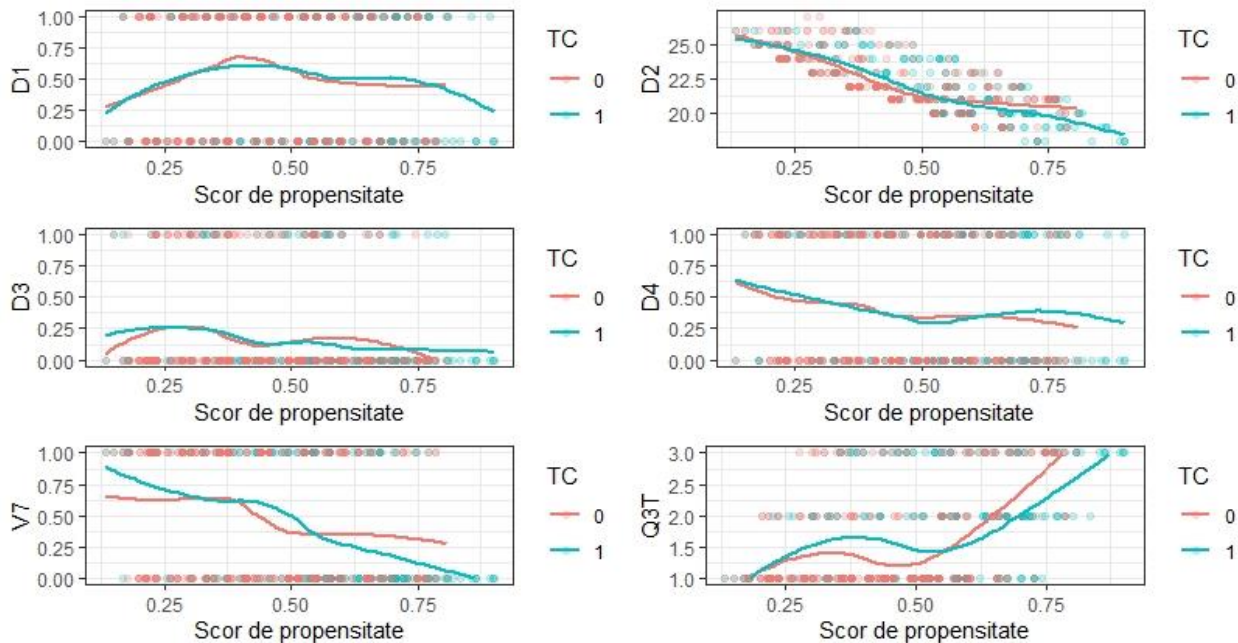
Tabel 54. Test de echilibru pentru cele 6 covariabile utilizate

Grup	Sex	Vârstă	Stare Civilă	Aducătorul de venit în gospodărie	Tipul localității	Grup
Țintă	0.532	22.3	0.17	0.389	0.488	1.48
Control	0.526	21.5	0.14	0.367	0.395	1.67

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

1013. De asemenea, este util să se stabilească media fiecărei covariabile în raport cu scorul de propensiune estimat, separat în funcție de participarea la intervenție. După cum reiese din graficele LOESS de mai jos, potrivirea scorurilor de propensiune între cele două grupuri, țintă și de control este una satisfăcătoare.

Figura 29. Graficele LOESS



Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

1014. Ca **limitare** a evaluării trebuie subliniat că cele două grupuri: grupul de tratament și grupul de control nu sunt similare din punct de vedere al educației. În timp ce 70% din grupul de tratament a finalizat studii profesionale, peste 70% din grupul de control a finalizat liceul.

## 2.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETS

1015. Pentru a răspunde la întrebările de evaluare, în cadrul TE2, abordarea metodologică a fost construită pe un **mix de metode și instrumente de colectare a datelor**, cu caracter calitativ și cantitativ, în acord cu RI și conform cerințelor minimale din CdS.
1016. În plus, a fost propusă o abordare metodologică suplimentară, **focus grupul**, care a urmărit realizarea triangulării datelor în sprijinul formulării unor concluzii robuste, de încredere asupra întrebărilor de evaluare.
1017. **Evaluarea contrafactuală a impactului (ECI) în cazul TE2** a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu persoanele din grupul țintă în absența intervențiilor subsumate TE 2 POCU. Prin intermediul construcției a două grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au avut acces la intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit TE 2 POCU asupra: *evoluției statutului ocupațional al grupului țintă la 6 luni de la*

*finalizarea intervenției, finalizării formării profesionale cu obținerea unui certificat, și respectiv asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției.*

1018. *Grupul de tratament* a fost constituit din 512 persoane care au beneficiat de sprijin pentru creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe. Acesta a fost selectat dintre persoanele din grupurile țintă ale proiectelor care au început în anul 2018 și au fost finalizate până la sfârșitul anului 2019, în așa fel încât la momentul anchetei (mai-iunie 2020) să fi trecut cel puțin 6 luni de la finalizarea intervențiilor. Proiectele din care au fost selectate persoanele din grupul țintă se referă la următoarele intervenții: POCU/298/3/14/ (27 de proiecte) și POCU/299/3/14/ (1 proiect). Eșantionul de persoane cărora le-au fost adresate întrebările din chestionar a fost selectat aleatoriu, avându-se în vedere stratificarea acestuia după regiunea de dezvoltare și sex. Pentru a se asigura acoperirea tuturor sub-grupurilor țintă vizate, au fost stabilite cote după apartenența la aceste sub-grupuri: șomeri și persoane inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități, persoanele cu nivel redus de educație, cetățenii români aparținând minorității roma, persoanele din mediul rural. Eșantionul a fost extras cu eroarea de eșantionare de +4,4%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1019. *Grupul de control* a fost constituit din 902 persoane care ar fi fost eligibile să participe la intervențiile POCU TE 2, dar care nu au făcut parte din grupurile țintă ale intervențiilor evaluate. Aceste persoane au fost extrase din bazele de date primite de la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), prin Ministerul Fondurilor Europene. Pentru a păstra comparabilitatea cu grupul de tratament, au fost selectate persoane înregistrate la ANOFM în anul 2018, fiind realizată și acoperirea sub-grupurilor țintă propuse. Eșantionul probabilist stratificat (variabile de stratificare: regiune și sex) a fost extras cu eroarea de eșantionare de +3,1%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1020. *Covariatele considerate în analiză, în vederea asigurării similarității dintre grupul țintă și cel de control*, au fost următoarele: sexul, vârsta, nivelul de educație, regiunea de dezvoltare în care persoana are domiciliul, experiența în muncă și prezența copiilor în întreținere.
1021. Prin abordarea ECI au fost formulate răspunsuri și la întrebarea de evaluare privind alte efecte neintenționate (ÎE4), cu referire la creșterea veniturilor persoanelor sprijinite și la durata de timp până la găsirea unui loc de muncă. De asemenea, aplicarea ECI a permis măsurarea durabilității efectelor prin evaluarea deținerii unui loc de muncă în prezent în cazul persoanelor sprijinite.
1022. **Analiza datelor** a fost utilizată scopul de răspunde la ÎE1, pentru evidențierea progreselor la nivel teritorial (național, al regiunilor de dezvoltare, rural/urban, ITI Delta Dunării), sectorial și pe grupuri țintă. De asemenea, la ÎE2, prin analiza datelor a fost cuantificat progresul în atingerea țintelor aferente indicatorilor de program stabiliți la nivelul intervențiilor. Acestea au inclus reprezentări grafice, inclusiv hărți GIS privind evoluția situației ocupării și a nivelului de competențe, respectiv a realizării indicatorilor de program.
1023. **Simularea datelor** a fost utilizată pentru a răspunde la ÎE3 în scopul imputării informațiilor în ceea ce privește taxele pe muncă (impozitul pe venitul personal, contribuțiile sociale obligatorii) plătite/ datorate de persoanele din grupul țintă care au obținut un loc de muncă după finalizarea intervenției. În unele cazuri, au fost imputate și beneficiile sociale pe care ar fi fost eligibile să le primească persoanele din grupul țintă în cazul în care nu ar fi avut un loc de muncă. Simulările au fost realizate pe baza informațiilor culese prin sondaj în rândul persoanelor din grupurile țintă, dar și pe baza datelor administrative privind indicatorul de rezultat 4S7 - *Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă*, având în vedere legislația în vigoare din domeniul fiscal și a beneficiilor sociale.
1024. **Analiza de regresie multiplă** a fost utilizată pentru a investiga existența unor factori contextuali și interni (ÎE7) și pentru a putea estima influența acestora asupra efectelor intervențiilor POCU TE 2. Modelul de regresie estimat este de tip logistic, variabila dependentă fiind reprezentată de șansa de găsire a unui loc de muncă ulterior momentului intervenției, variabilă binară ce ia valoarea 1 în cazul în care persoana și-a găsit un loc de muncă sau și-a deschis propria afacere și 0 în caz contrar. Ca variabile explicative s-au luat



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

În considerare următorii factori: regiunea de dezvoltare, sexul, vârsta, nivelul de educație, starea civilă, prezența copiilor dependenți, măsura în care beneficierea de subvenții ar motiva participarea la cursurile de formare profesională, respectiv durata fără un loc de muncă la momentul începerii intervențiilor.

1025. **Metoda regresiei Heckman** a fost aplicată în cadrul evaluării contrafactuale pentru detectarea existenței erorilor de selecție a grupului țintă care pot influența rezultatele participării la intervenție. O astfel de eroare (engl. *bias*) în selecția participanților a fost identificată, astfel că este pe deplin justificată utilizarea tehnicilor de matching pentru evaluarea impactului, acestea având și rolul de a reduce erorile de selecție pe baza caracteristicilor observabile.
1026. În cadrul **studiilor de caz**, Echipa de Evaluare a analizat un număr de 6 proiecte finanțate prin intervențiile subsumate obiectivelor specifice 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6. Studiile de caz au vizat proiecte competitive și au fost aplicate tehnici de cercetare specifice studiului pe cazuri multiple, respectiv bazate pe comparații sistematice între proiecte. Prin analiza informațiilor colectate în cadrul studiilor de caz, s-au formulat răspunsuri la toate întrebările de evaluare, cu excepția ÎE1. Prin studiile de caz au fost identificate și descrise bunele practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare.
1027. **Interviurile semi-structurate** au fost utilizate pentru colectarea de informații calitative cu privire la implementarea programelor, atât în cadrul studiilor de caz, de la solicitanți și partenerii acestora, respectiv persoane din grupurile țintă, cât și de la persoane responsabile de implementarea și monitorizarea intervențiilor studiate.
1028. **Limitări specifice de aplicare a metodologiilor propuse:**
- Disponibilitatea datelor statistice oficiale a permis realizarea analizei indicatorilor statistici pentru evaluarea progresului observat în zonele, sectoare și grupurile țintă vizate doar până la nivelul anului 2019 inclusiv, astfel nu au putut fi surprinse efectele economice generate de pandemia COVID 19;
  - Ca o limitare a analizei teritoriale în ceea ce privește indicatorii de program precizăm faptul că datele primite de la MFE nu au permis detalierea acestora în funcție de regiunile de dezvoltare, lipsind informația cu privire la valorile indicatorilor pentru fiecare regiune de dezvoltare în parte. Prin urmare, pentru a realiza analiza referitoare la beneficiile economice ale intervențiilor (IE 3) în profil teritorial, menționăm că bugetele intervențiilor și rezultatele obținute în ceea ce privește numărul de persoane care au obținut un loc de muncă au fost repartizate în mod egal în funcție de regiunile de implementare, în lipsa altor informații care să precizeze modul de alocare. Nu a fost posibilă detalierea efectelor în plan sectorial și pe sub-grupuri țintă ca urmare a lipsei informațiilor detaliate în ceea ce privește bugetele alocate ale proiectelor în funcție de subgrupurile țintă, respectiv a lipsei informațiilor din surse administrative cu privire la sectoarele de activitate în care au fost ocupate persoanele din grupul țintă;
  - De asemenea, analizele contrafactuale realizate prezintă câteva limitări. În primul rând, evaluarea efectelor a fost realizată asupra grupurilor țintă ale proiectelor care au fost demarate în 2018 și s-au finalizat până la sfârșitul anului 2019, ceea ce înseamnă că au fost incluse în analiză 28 din cele 59 de proiecte demarate, doar 2 apeluri din cele 9 lansate până la momentul realizării metodologiei ajustate (martie 2020). O altă limitare se referă la gradul de reprezentare a anumitor sub-grupuri, mai cu seamă în profil teritorial, pentru unele dintre acestea (ex. persoane cu dizabilități, șomeri de lungă durată, persoane de etnie romă, etc.) ratele de răspuns au fost foarte reduse ceea ce nu asigură premisele aplicării și validării ECI în anumite situații.

## 2.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

1029. Pentru a răspunde la întrebările de evaluare, în cadrul acestei teme de evaluare, abordarea metodologică este construită pe un mix de metode și instrumente de colectare a datelor, având caracter atât calitativ, cât și cantitativ, în funcție de cerințele caietului de sarcini și particularitățile temei de evaluare.
1030. Echipa de evaluare a mai aplicat o abordare metodologică suplimentară față de cerințele minime prevăzute în Caietul de sarcini, prin utilizarea ca metodă de cercetare a unui focus grup, care să permită formularea lecțiilor învățate și a unor propuneri de acțiuni de îmbunătățire implementării POCU OS 3.7.
1031. **De asemenea, suplimentar față de abordarea metodologică propusă, echipa de evaluare a aplicat și o analiză contrafactuală** în rândul întreprinderilor nou înființate în perioada 2017-2018 din mediul urban pentru a surprinde măsura în care POCU a contribuit la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană. Acest lucru s-a datorat faptului că baza de date furnizată de AM POCU cu IMM-uri tratate a deținut informațiile necesare, iar baza de date a ONRC a permis constituirea grupului de control. Prin urmare, **echipa de evaluare a decis demararea anchetelor, atât în rândul grupului țintă, cât și de control și aplicarea analizei contrafactice, așa cum a fost inițial prevăzută în oferta tehnică.**
1032. **Evaluarea contrafactuală a impactului (ECI) în cazul TE3** a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu întreprinderile nou înființate în perioada 2017-2018 în absența intervenției POCU. Prin intermediul construcției a două grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au fost sprijinite de intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit OS 3.7 POCU asupra creșterii numărului de salariați în întreprinderile înființate.
1033. *Grupul țintă* a fost constituit din 403 întreprinderi care au fost înființate ca urmare a sprijinului primit prin programul POCU O.S. 3.7, din care 331 întreprinderi au fost sprijinite prin programul Start Up Nation, 53 sprijinite prin proiecte de tip Diaspora Start Up și 19 sprijinite prin programul Start Up Plus. Eșantionul a fost extras cu eroarea de eșantionare de +2,9%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1034. În vederea constituirii *grupului de control*, s-a pornit inițial de la baza de date ONRC ce conține întreaga populație de întreprinderi înființate în perioada 2017-2018, din care s-au exclus cele identificate ca aparținând grupului țintă, precum și întreprinderile din regiunea București-Ilfov, din sectorul de activitate Agricultură sau din mediul rural, precum și cele fără telefon de contact. Dimensiunea finală a bazei de date a fost de circa 37,5 mii de IMM-uri, din care au fost extrase aleatoriu în funcție de anul înființării (2017 sau 2018), regiunea de dezvoltare și sectorul de activitate. Dimensiunea finală a grupului de control a fost de 903 întreprinderi. Eșantionul a fost extras cu eroarea de eșantionare de +2,1%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1035. Covariatele considerate pentru aplicarea algoritmilor de matching între grupul țintă și cel de control au fost: regiunea de dezvoltare, domeniul principal de activitate economică (CAEN Rev.2), vechimea întreprinderii și numărul mediu de salariați înregistrați în anul 2017. Decizia de introducere a acestei ultime covariate a fost condiționată de faptul că a existat o diferențiere între grupul țintă și cel de control în ceea ce privește numărul de locuri de muncă nou create la momentul în care a devenit operațională întreprinderea. Astfel, în medie grupul țintă a creat 2,7 noi locuri de muncă, în timp ce grupul de control doar 1,7.
1036. Prin abordarea ECI în cazul TE3 au fost formulate răspunsuri la ÎE2, ÎE3 și ÎE5.
1037. **Analiza datelor** (statistică descriptivă, pe baza datelor statistice naționale și pe baza datelor administrative), inclusiv analiza spațială (GIS) a fost utilizată pentru a răspunde la întrebările ÎE1- ÎE7. S-au analizat progresele pe sub-grupuri țintă, la nivel teritorial (regiuni mai puțin dezvoltate, zonele urbane)



și respectiv sectorial. Analiza a inclus și reprezentări grafice, inclusiv hărți realizate cu ajutorul soft-ului QGIS privind distribuția spațială a principalilor indicatori investigați. De asemenea, a fost cuantificat progresul în atingerea țintelor aferente indicatorilor de program stabiliți la nivelul intervențiilor.

1038. Echipa de evaluare a elaborat, de asemenea, **4 studii de caz**, din care 2 studii de caz pe proiecte de tip Diaspora Start Up și 2 studii de caz pe proiecte de tip Start Up Plus. Studiile de caz au fost structurate ținând cont de tipul proiectelor, calendarul de desfășurare a acestora, tipul intervențiilor și de sub-grupurile țintă vizate și rezultatele așteptate. Concluziile s-au bazat pe elementele desprinse din convergența datelor. Studiile de caz au urmărit să aducă informații pentru a răspunde la întrebări precum "Cum?" și "De ce?" progresul observat la nivelul unităților de analiză poate fi atribuit finanțării accesate prin POCU. În cadrul studiului de caz au fost colectate și analizate o serie de informații longitudinale care să permită evidențierea relației dintre intervenții și efectele observate.
1039. Echipa de evaluare a utilizat **interviuri individuale semi-structurate** pentru a colecta informații calitative cu privire la diferitele etape ale implementării programelor: implementare (designul instrumentului, reguli de eligibilitate/stabilirea grupului țintă, evaluare, contractare, implementare, raportare, decontare cheltuieli, etc.), rezultate și impact. Tehnica interviului sociologic a fost utilizată atât pentru colectarea datelor în cadrul studiilor de caz, cât și pentru interogarea unor persoane responsabile de implementarea și monitorizarea intervențiilor studiate.
1040. **Focus-grupul** a permis realizarea triangulării datelor în sprijinul formulării unor concluzii robuste, de încredere asupra întrebărilor de evaluare. Pe lângă aplicarea interviurilor, focus grupul prezintă valoarea adăugată prin faptul că permite colectarea și integrarea opiniilor și perspectivelor unei categorii mai largi de stakeholderi. Rezultatele focus grupului au fost utilizate pentru a răspunde la ÎE 2, 3, 4, 6 și 7.
1041. **Limitări specifice de aplicare a metodologiei propuse**
- Principalele limitări ale analizelor realizate în cadrul evaluării efectelor intervențiilor POCU TE3 au ținut de disponibilitatea datelor statistice și administrative utilizate în evaluare. Astfel, datele statistice oficiale au permis realizarea analizei indicatorilor statistici pentru evaluarea progresului observat în zonele, sectoare și grupurile țintă vizate doar până la nivelul anului 2019 inclusiv, astfel că nu au putut fi surprinse efectele economice generate de pandemia COVID-19;
  - De asemenea, în ceea ce privește analiza teritorială a evoluției indicatorilor de program, precizăm faptul că datele primite de la MFE nu au permis detalierea acestora în funcție de regiunile de dezvoltare, lipsind informația cu privire la valorile indicatorilor pentru fiecare regiune de dezvoltare în parte;
  - Precizăm în continuare câteva dintre limitările analizei contrafactice realizate. Întrucât datele administrative furnizate de MFE nu au permis distincția între întreprinderi nou înființate și cele funcționale de maxim un an la momentul beneficierii de sprijin, evaluarea efectelor a fost realizată la nivel global, asupra IMM-urilor tratate și înființate în perioada 2017-2018;
  - De asemenea, rezultatele obținute sunt influențate de câteva aspecte esențiale, cum ar fi: numărul redus de proiecte cu intervențiile finalizate înainte de momentul evaluării, perioada de timp necesară după finalizarea intervenției pentru ca efectele în domeniul ocupării să se materializeze, dar și de consecințele situației economice generată de pandemia COVID-19.

## 2.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

1042. Pentru a răspunde la întrebările de evaluare, în cadrul acestei teme de evaluare, abordarea metodologică este construită pe un set de metode calitative, relevante pentru particularitățile temei de evaluare.
1043. Metodologia de evaluare a inclus următoarele metode și instrumente:
- Un interviu cu un reprezentant al AM POCU;

- Un studiu de caz la nivelul singurului proiect finanțat în cadrul O.S. consolidat 3.10, 3.11;
- Analiza literaturii de specialitate, precum și analiza documentelor/ strategiilor relevante, în special pentru a răspunde la prima întrebare de evaluare. Literatura parcursă este prezentată în Anexa 5;
- Analiza datelor administrative (analiza secundară de date) pe baza datelor statistice furnizate de ANOFM, dar și a datelor administrative oferite de ANOFM și MFE (extrase din MySMIS);
- Focus grupul, realizat cu participarea reprezentanților partenerilor sociali, reprezentanților AM și OIR și ai beneficiarului;
- Panel de experți, realizat cu personalități din mediul de cercetare și academic, precum și cu experți cu experiență vastă în promovarea inovării sociale.

1044. Datele au fost utilizate pentru a formula constatări folosind atât metoda de evaluare bazată pe teorie, în special evaluarea realistă cu accent – reflectat într-un capitol al evaluării – pe mecanismele ce favorizează și împiedică apariția efectelor.
1045. Principala limitare a analizei aferente acestei teme de evaluare ține de faptul că până în prezent a fost finanțat un singur proiect care este încă în faza de implementare și care nu acoperă toate tipurile de impact urmărite prin O.S. 3.10, 3.11, toate tipurile de activități ce pot fi finanțate sau valorile prevăzute la nivel de program pentru indicatorii de rezultat și de realizare imediată. De asemenea, în mare măsură, activitățile implementate în cadrul proiectului nu au produs încă efecte, din acest motiv consultarea personalului SPO fiind limitată la reprezentanții SPO implicați în proiect.
1046. În plus, analiza multicriterială cu privire la bunele practici nu a fost posibilă dat fiind că programul nu a furnizat bune practici ce să poată fi analizate.

## **2.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă**

1047. Pentru a răspunde la întrebările de evaluare, abordarea metodologică în cadrul acestei teme a fost construită pe un mix de metode și instrumente de colectare a datelor cu caracter calitativ și cantitativ.
1048. Metodologia de evaluare a inclus următoarele metode și instrumente:
- Un interviu cu un reprezentant al AM POCU;
  - 12 studii de caz pe baza a 12 proiecte finanțate în cadrul OS 3.8, selectate în funcție de obiectivele acestora, tipul activităților eligibile și rezultatele așteptate, regiunea / regiunile de implementare, valoarea eligibilă și tipul de organizație solicitantă;
  - Analiza literaturii de specialitate și a documentelor / strategiilor relevante, în special pentru a răspunde la prima întrebare de evaluare. Literatura parcursă este prezentată în anexa 5.5;
  - Analiza datelor administrative (analiza secundară de date) pe baza datelor statistice furnizate de MFE (extrase din MySMIS);
  - Suplimentar, a fost realizat un sondaj online în rândul participanților la formare în cadrul proiectelor finanțate din OS 3.8. În acest sens, au fost contactate 27.630 de persoane, dintre care 2.546 au răspuns la chestionar. Dintre cele 2.546 de persoane care au răspuns la chestionar, 1.448 au finalizat chestionarul. Astfel, rata de răspuns a fost de 5,24%;
  - Focus grupul, realizat cu participarea unor experți în domeniul formării profesionale, reprezentanților AM și OIR și ai beneficiarilor;
  - Panelul de experți, realizat cu personalități din mediul de cercetare și academic, precum și cu experți cu experiență vastă în promovarea inovării sociale.
1049. Principala limitare a analizei aferente acestei teme de evaluare se referă la faptul că nu a putut fi formulată o concluzie în ce privește contribuția OS 3.8 la creșterea adaptabilității întreprinderilor la dinamica SNC / SNCDI, având în vedere că:



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Peste 80% din proiectele finanțate din OS 3.8 au fost implementate efectiv începând cu mai 2018, având data de finalizare în prima sau a doua jumătate a anului 2019;
- Perioada estimată pentru a putea formula o concluzie robustă privind impactul realizat este de cel puțin doi-trei ani.

## 2.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

1050. Metodologia de evaluare pentru tema de evaluare 1 a inclus următoarele metode și instrumente:

- Interviuri cu reprezentanți ai AM și două cu reprezentanți ai OIR-urilor;
- 5 studii de caz, la nivel de proiect, selectate pentru a oferi informații atât despre proiectele de ajutor de stat, cât și despre granturi;
- Analiza literaturii de specialitate, precum și analiza documentelor/ strategiilor relevante, în special pentru a răspunde la prima întrebare de evaluare. Literatura parcursă este prezentată în anexa 5.
- Analiza datelor administrative (analiza secundară de date) pe baza datelor statistice de la INS și Eurostat, dar și a datelor administrative oferite de MFE (extrase din MySMIS);
- Analiza spațială (GIS) utilizată în special pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1 pe baza datelor disponibile;
- Focus grupul, realizat cu participarea unor experți în domeniul formării profesionale, reprezentanților AM și OIR și ai beneficiarilor;
- Panel de experți, realizat cu personalități din mediul de cercetare și academic, precum și cu experți cu experiență vastă în promovarea inovării sociale;
- Interviuri structurate scurte cu reprezentanții grupului țintă care au participat la programe de formare finanțate în cadrul OS 3.12.

1051. În cadrul metodologiei inițiale a mai fost planificat un sondaj online cu 400 de respondenți din rândul grupului țintă și o autoevaluare realizată de aceștia, dar aplicarea acestor metode nu a putu fi realizată, deoarece proiectele finanțate în cadrul OS 3.12 sunt în diferite stadii de implementare și grav afectate de pandemia de COVID-19 și restricțiile impuse pentru prevenirea și limitarea consecințelor sale. În acest context POCU nu are o contribuție la situația prezentată anterior, privind formarea profesională continuă în România. O foarte mică parte din cursurile de formare au fost organizate înainte de 16 martie, o parte din cursurile de formare au fost realizate online după această dată și relativ puține sesiuni față în față au putut fi organizate începând cu luna iunie. În acest context, la 8 septembrie 2020 beneficiarii raportaseră formarea a 1.712 angajați dintre care doar 337 au fost validați până la data de referință a informațiilor în urma verificărilor OIR și AM. În acest context nu a fost posibilă realizarea sondajului planificat, nici a analizelor statistice asupra rezultatelor.

1052. Din cauza aceluiași întârzieri în implementarea proiectelor nu a fost posibilă nici realizarea analizei multicriteriale cu privire la bunele practici, dat fiind că programul nu a furnizat bune practici ce să poată fi analizate.

## 2.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

1053. Echipa de evaluare a propus realizarea unei **teme suplimentare** prin care evaluarea de față va putea să își aducă aportul la realizarea ulterioară a evaluărilor macro la nivelul Acordului de Parteneriat (având în vedere Art. 54, art. 56(3) art. 57(1) ale Regulamentului UE nr. 1303/2013, conform căruia impactul programelor trebuie să fie evaluat și din perspectiva țărilor Strategiei Europa 2020, PIB-ului și șomajului în aria de acoperire a programului). În cadrul acestei teme de evaluare a fost estimat efectul total (direct,

indirect și indus) pe care investițiile POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 l-au produs asupra formării produsului intern brut și asupra ocupării forței de muncă, plecând de la premisa că investițiile POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 contribuie la creșterea economică în mod direct, dar și indirect asupra altor sectoare de activitate printr-un efect de multiplicare al investiției.

1054. Estimarea contribuției intervențiilor în domeniul ocupării finanțate în cadrul POCU 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă a fost abordată cu ajutorul **modelului input-output Leontief** care, pe baza relațiilor inter-sectoriale în cadrul economiei, descrie modul în care un output dintr-un anumit sector poate deveni input într-un alt sector. Pentru aplicarea modelului input-output, instrumentele de colectare a datelor utilizate au fost următoarele: analiza literaturii de specialitate, extragere date din surse administrative și extragere date din surse statistice.

1055. **Limitări specifice de aplicare a metodologiei propuse:**

- Deși perioada de analiză are în vedere orizontul 2014-2020, aplicarea acestei metode este limitată la perioada pentru care au existat finanțări prin POCU și respectiv perioada pentru care sunt disponibile tabele de intrare-ieșire. În cadrul acestui exercițiu de evaluare perioada de analiză a fost limitată la anii 2016-2018, iar contribuția a fost una cumulată pentru întreaga perioadă, neavând informații cu privire la bugetele anuale finanțate per proiect. Sumele finanțate prin POCU au fost disponibile doar după CAEN-ul solicitantului, fără defalcare pe ani și fără informații adiționale legate de rambursările anuale;
- A fost necesară agregarea ramurilor de activitate ale modelului Leontief la nivelul sectoarelor economice CAEN Rev.2(A-S) ca urmare a limitării dată de disponibilitatea datelor pentru populația ocupată civilă doar pe sectoare CAEN Rev.2;
- În plus, datorită faptului ca tabelul IO simetric este disponibil cu o periodicitate de 5 ani, ultimul fiind aferent anului 2015, a fost construit tabelul IO simetric pentru anul 2017 și a fost făcută ipoteza restrictivă a raportării la aceste date;
- Rezultatele analizei pe sectoare de activitate a contribuției POCU la ocuparea forței de muncă trebuie tratate cu precauție, deoarece estimarea efectelor s-a făcut conform codului CAEN al solicitantului, nefiind disponibile alte informații, iar în foarte multe cazuri banii s-au realocat ulterior către alte organizații din alte sectoare de activitate;
- Metodologia propusă în RI a fost amendată luându-se în considerare toate aceste observații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



### 3 Anexa 3. Elemente de suport ale analizelor efectuate pentru întrebările de evaluare

#### 3.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

3.1.1 *Care este progresul observat în rândul tinerilor NEETS în zonele vizate de intervenție (regiuni de dezvoltare, zonele rurale / urbane, ITI Delta Dunării) în ceea ce privește creșterea gradului de ocupare, creșterea nivelului de competențe, creșterea gradului de înregistrare la SPO și creșterea gradului de reîntoarcere în educație?*

##### EVOLUȚIA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

###### La nivel european

###### Cadrul strategic

1056. Politicile Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă în rândul tinerilor<sup>117</sup> se subordonează politicilor și problematicii ocupării forței de muncă în rândul adulților, fiind însă completate de o strategie mai amplă a UE pentru tineret. UE sprijină tinerii în ceea ce privește încadrarea în muncă, incluziunea socială și capacitatea de inserție profesională, în special prin agenda sa pentru locuri de muncă, creștere și investiții, prin Strategia Europa 2020 și prin fonduri UE precum Erasmus+, Fondul social european (FSE) și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor .
1057. În anul 2010, *ocuparea forței de muncă* a devenit unul dintre cele cinci obiective principale ale **Strategiei Europa 2020** - strategia globală a UE pentru o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă. Acest obiectiv viza creșterea ratei totale de ocupare a forței de muncă pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani la 75% până în 2020, el fiind însoțit și legat de alte două obiective principale, și anume:
- Incluziunea socială și combaterea sărăciei, obiectiv ce vizează, se urmărește reducerea cu 20 de milioane a numărului persoanelor amenințate de sărăcie sau de excluziune socială;
  - Educația, obiectiv ce urmărește reducerea la mai puțin de 10% a ratei abandonului școlar timpuriu și creșterea la cel puțin 40% a procentului de populație cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani cu studii superioare sau echivalente.
1058. Strategia Europa 2020 include, de asemenea, trei inițiative emblematice în domeniul ocupării forței de muncă și al afacerilor sociale:
- **Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă** vizează remodelarea politicilor de flexisecuritate cu scopul de a îmbunătăți funcționarea pieței muncii, de a ajuta persoanele să dezvolte competențele care se vor cere în viitor și de a ameliora calitatea locurilor de muncă și condițiile de lucru;
  - Inițiativa **Tineret în mișcare** ce are drept obiective generale îmbunătățirea nivelului de educație al tinerilor, sporirea capacității lor de inserție profesională, reducerea șomajului în rândul tinerilor, respectiv creșterea ratei de ocupare a tinerilor;
  - **Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale** contribuie la difuzarea celor mai bune practici și pune la dispoziție finanțare pentru a susține incluziunea socială și a combate discriminarea.

<sup>117</sup> [https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/CCDocuments/CC\\_AUDIT\\_COMPENDIUM/CC-AUDIT\\_COMPENDIUM\\_RO.pdf](https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/CCDocuments/CC_AUDIT_COMPENDIUM/CC-AUDIT_COMPENDIUM_RO.pdf).



UNIUNEA EUROPEANĂ



1059. Inițiativa „**Tineret în mișcare**” cuprinde un pachet amplu de măsuri din domeniul educației și al ocupării forței de muncă, destinate tinerilor. Printre acestea se numără **Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri (2011)** și „**Primul tău loc de muncă EURES**”.
1060. **Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri**, adoptată de Comisia Europeană în 2011, se adresa în mod specific tinerilor care nu lucrează și nici nu urmează studii sau cursuri de formare profesională și urmărea să combine acțiunile concrete ale statelor membre și ale UE cu prioritățile identificate în *Strategia Europa 2020, concluziile Consiliului UE din iunie 2011 privind încadrarea în muncă a tinerilor*, respectiv *Recomandarea Consiliului UE privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii*.
1061. „**Primul tău loc de muncă EURES**” este un „sistem de mobilitate specific” ce vizează ocuparea posturilor vacante într-un anumit sector, pentru o anumită specialitate, într-o țară sau într-un grup de țări sau sprijină anumite grupuri de lucrători cu disponibilitate mai mare pentru mobilitate, precum tinerii. Sistemul, pus în aplicare de serviciile naționale pentru ocuparea forței de muncă, se adresează tinerilor (cu vârsta până la 35 de ani), dar și angajatorilor din țările UE-28, Norvegia și Islanda, și își propune să le găsească tinerilor un loc de muncă, un stagiu sau un post de ucenic în alt stat membru.

### Cadrul legislativ

1062. În decembrie 2012, Consiliul UE a adresat majorității statelor membre ale UE unele recomandări punctuale cu privire la combaterea șomajului în rândul tinerilor. În același an, Comisia Europeană a propus un „**pachet privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor**”, constând într-o serie de măsuri menite să ajute statele membre să abordeze în mod specific șomajul și excluziunea socială în rândul tinerilor, ținând seama de rata ridicată și persistentă a șomajului în rândul tinerilor. Aceste măsuri au luat următoarele forme:
- **Garanția pentru tineret** (aprilie 2013) ce reprezintă un angajament asumat de toate statele membre pentru a se asigura că toți tinerii cu vârsta sub 25 de ani beneficiază de cel puțin una dintre următoarele oferte: ocupare a unui loc de muncă de bună calitate, continuare a educației, intrare în ucenicie sau efectuare a unui stagiu, într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal. Garanția pentru tineret a mutat accentul pe intervenția timpurie și pe tinerii NEETs și a scos în evidență decalajele existente în furnizarea de servicii pentru tinerii fără un loc de muncă. La nivel european, în perioada 2014-2019, au fost sprijiniți direct peste 2,4 milioane de tineri, au acceptat o ofertă de muncă, educație sau formare profesională peste 3,5 milioane de tineri (sprijiniți direct și indirect), iar procentul tinerilor NEETs a scăzut de la 13,2% la 10,3%.<sup>118</sup> Creșterea economică la nivel european din aceeași perioadă (2014-2019) a contribuit la succesul „Garanției”, dar va trebui analizat la cel mai înalt nivel în ce măsură criza generată de pandemia de COVID-19 menține nevoia pentru această inițiativă și în ce măsură reformarea sa este necesară;
  - **Alianța europeană pentru ucenicii** (iulie 2013), care reunește autorități publice, întreprinderi, parteneri sociali și furnizori de educație și formare profesională, reprezentanți ai tinerilor și alți actori esențiali cu scopul de a promova sistemele și inițiativele de ucenicie în Europa. Obiectivul comun este de a îmbunătăți calitatea, oferta și imaginea stagiilor de ucenicie în Europa;
  - **Cadrul de calitate pentru stagii** (martie 2014) constituie o recomandare a Consiliului UE care propune orientarea către stagii în afara educației formale pentru a se asigura un conținut educațional de înaltă calitate și condiții de muncă echitabile.
1063. **Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor** (cunoscută și ca YEI sau inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”) oferă **sprijin financiar** pentru punerea în aplicare a pachetului privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și, în special, a Garanției pentru tineret. Această inițiativă este *complementară* altor acțiuni întreprinse la nivel național, *completând în special sprijinul disponibil prin FSE*. Măsurile din cadrul inițiativei sunt concepute să ajungă direct la tineri. Ele vizează exclusiv tinerii care nu

<sup>118</sup> Rezultate prezentate de Comisia Europeană, disponibile aici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (accesat 14.10.2020).



UNIUNEA EUROPEANĂ



sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), inclusiv tinerii șomeri de lungă durată și tinerii care nu sunt înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din regiunile cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de peste 25%.

1064. În decembrie 2016, în comunicarea „Investiția în tinerii Europei”, Comisia Europeană a solicitat reînnoirea eforturilor de sprijinire a tinerilor sub forma unui pachet de măsuri destinat acestora, care propune trei linii de acțiune:

- Posibilități mai bune de acces la încadrarea în muncă;
- Oportunități mai bune prin educație și formare;
- Posibilități mai bune de manifestare a solidarității, de mobilitate în scop educațional și de participare.

### Cadrul instituțional

1065. Nu au fost desemnate instituții europene dedicate pentru politicile privind tinerii NEETs.

### La nivel național

#### Cadrul strategic

1066. Începând cu 2014, în România au fost elaborate două planuri de implementare pentru „Garanția pentru tineret”. Un prim plan a acoperit perioada 2014-2015 și a fost implementat cel puțin parțial prin intervenții finanțate în cadrul POSDRU 2007-2014. Al doilea plan vizează perioada 2017-2020<sup>119</sup> și o serie din măsurile prevăzute în acest context sunt finanțate în cadrul POCU 2014-2020. România (ca și alte state membre UE), a inclus în măsurile pentru implementarea „Garanției pentru tineret” elemente de reformă a programelor de ucenicie și stagii, care să îi ajute pe tineri să se pregătească pentru piața muncii și să își consolideze competențele relevante.

1067. Evaluarea evoluției situației tinerilor NEETs și a contribuției POCU la aceasta este legată și de evaluarea contribuției POCU la punerea în aplicare a Planurilor de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015 și 2017-2020. Din cele 15 reforme și inițiative cheie destinate integrării pe piața muncii, majoritatea (13) se realizează inclusiv cu contribuția ILMT și FSE prin POCU. Astfel, principalele surse de finanțare pentru „Garanța pentru tineret” sunt: (a) bugetul asigurărilor sociale, pentru sprijinul oferit de stat prin beneficii de șomaj, subvenții și stimulente pentru programele de ucenicie și stagii, dar și prin finanțarea programelor de reîntoarcere în educație; (b) fonduri europene, respectiv fondul: „Inițiativa locuri de muncă pentru tineri”, împreună cu investițiile semnificative specifice din Fondul Social European. „Inițiativa locuri de muncă pentru tineri” (ILMT) a fost lansată pentru a le oferi sprijin tinerilor care locuiesc în regiuni unde rata șomajului depășea 25%, iar în România a fost programată Axa Prioritară 1 a POCU cu finanțare prin acest fond. În 2012, în România, regiunile eligibile pentru ILMT erau: Centru, Sud-Est și Sud Muntenia. În 2017 s-a realizat o actualizare, iar regiunile eligibile ILMT au devenit: Sud-Vest Oltenia, Sud-Est și Sud Muntenia. Celelalte regiuni ale țării au fost eligibile pentru inițiative similare vizând tinerii NEETs, cu o alocare mai mică, în cadrul Axei Prioritare 2 a POCU. De asemenea Obiectivul Specific (OS) 6.1 al POCU includea finanțare pentru sprijinirea tinerilor NEETs să revină în sistemul de educație.

1068. În cursul anului 2020 a fost aprobată o modificare a POCU ce include și o redefinire a tinerilor NEETs ce sunt grup țintă pentru Axele Prioritare (AP) 1 și 2 ale programului. Astfel, începând cu 2020, AP 1 și 2 ale POCU au grupul țintă format din tineri între 16 și 29 de ani. Modificarea programului a inclus trecerea operațiunilor inițial programate în cadrul OS 6.1 în acțiunile eligibile în cadrul AP 1 și 2, fiind astfel favorizate abordări de sprijin integrat și mai bine adaptate nevoilor tinerilor. În același timp, în 2020, a scăzut substanțial alocarea financiară pentru AP 2 a POCU și pentru operațiunile anterior aferente OS 6.1 pentru reîntoarcerea în educație a tinerilor NEETs. Această modificare a cadrului strategic și de finanțare vine în contextul în care evaluările precedente ale ILMT au subliniat scăderea numărului de tineri NEETs în

<sup>119</sup> Planul de implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020 este disponibil la [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/Plan\\_implement\\_Garantie\\_pt\\_tineret\\_2017-2020.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/Plan_implement_Garantie_pt_tineret_2017-2020.pdf).

România, în condițiile declinului demografic al populației tinere (generat atât de ratele de creștere demografică din perioadele anterioare, cât și de migrație). Pe de altă parte, cele două evaluări precedente ale ILMT au fost realizate în anii 2016 și 2019, ani în care creșterea economică oferea soluții de ocupare pentru tineri fără nevoi acute de sprijin prin investiții publice. În condițiile de piață noi, din anul 2020, sprijinul pentru tinerii NEETs ar putea fi din nou necesar la nivel ridicat.

### Cadrul legislativ

1069. Inițiativele legislative ce vizează tinerii, sintetizate în cadrul **Strategiei naționale în domeniul politicii de tineret pentru perioada 2015-2020**, s-au concretizat într-un set de acte normative importante:

- Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activităților de voluntariat;
- Legea nr. 646/2002 privind sprijinul acordat de stat tinerilor din mediul rural, cu completările ulterioare;
- Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, cu modificările ulterioare);
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în 2012;
- Legea tinerilor nr. 350/2006, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 669/2006 privind aprobarea Strategiei naționale de incluziune socială a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului;
- Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților, cu completările ulterioare;
- Legea nr. 333/2006 privind înființarea centrelor de informare și consiliere pentru tineri;
- Legea privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților nr. 72/2007, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

1070. Reformele aduse de Garanției pentru Tineret ai vizat două aspecte principale:

- Creșterea atractivității programelor de ucenicie și stagii atât pentru angajatori, cât și pentru tineri. Modificările cadrului normativ au inclus și introducerea unor facilități pentru angajatorii tinerilor NEETs.<sup>120</sup> Trebuie subliniat că aceste acte normative nu sunt specifice inițiativei europene „Garanția pentru tineret”, dar au fost perfecționate în acest context și implementarea lor continuă să rămână relevantă în condițiile transformărilor pieței muncii și nevoilor de pregătire pentru viitor ale tinerilor;
- Întărirea cadrului de dobândire a competențelor de către tineri.<sup>121</sup>

### Cadrul instituțional

1071. Din punct de vedere instituțional, nu există instituții dedicate lucrului cu tinerii NEETs nici la nivel european, nici la nivel național. Acest aspect permite o integrare armonioasă a politicilor și măsurilor dedicate tinerilor NEETs în politicile publice naționale în domeniul educației (unde autoritatea responsabilă este MEC), formării profesionale (unde autoritățile responsabile sunt MEC, ANC și MMPS) și ocupării (unde autoritățile responsabile sunt MMPS și ANOFM).<sup>122</sup> Totuși, absența unor instituții dedicate face ca punerea în aplicare a măsurilor planificate de o manieră adaptată la specificul grupului sau grupurilor țintă de tineri NEETs să fie problematică, așa cum a arătat focus grupul cu experți în domeniul tineretului, ocupației și ocupării tinerilor, organizat pentru prezenta evaluare. Printre altele, lipsa specializării instituționale face ca în cele

<sup>120</sup> Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă a fost modificată în 2016, 2017 și 2018 pentru a include prevederi cu privire la sprijinul pentru ocuparea tinerilor NEETs.

<sup>121</sup> Legea ucenicii la locul de muncă nr. 279/2005 și normele sale de aplicare au fost modificată de patru ori în intervalul 2017-2019. Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior a fost modificată în 2017 și 2018, iar în 2018 a fost adoptată Legea nr. 176/2018 privind internshipul.

<sup>122</sup> În acest context sunt relevante constatările cu privire la evoluția acestor instituții prezentate în cadrul celorlalte teme de evaluare.

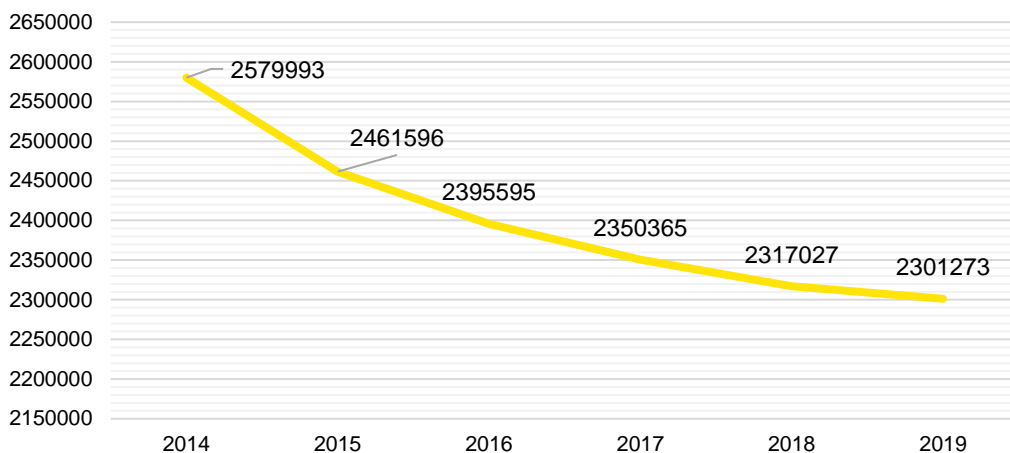


mai multe cazuri persoanele din cadrul instituțiilor de învățământ sau Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă să fie specializate în lucrul cu copii și, respectiv, cu adulți, fără experiență și pregătire pentru a răspunde nevoilor tinerilor. Aceeași lipsă a unei instituții care să coordoneze în ansamblu măsurile pentru tinerii NEETs poate explica și de ce au rămas încă neimplementate o serie de măsuri din Planul de Implementare al Garanției pentru Tineret și de ce nu a existat un plan de implementare pentru anul 2016 și prima parte a anului 2017.

## EVOLUȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI LA NIVEL NAȚIONAL PRIVIND TINERII NEETS

1072. Datele utilizate în cadrul acestei secțiuni provin din următoarele două surse: Institutul Național de Statistică (în special informații din baza de date Tempo) și Eurostat.
1073. În cadrul acestei analize au fost utilizate date referitoare la numărul tinerilor NEETs, date referitoare la numărul tinerilor cu vârstă cuprinsă între 15 -24 ani, date referitoare la rata de activitate a tinerilor cu vârstă între 15 - 24 ani, date referitoare la rata de ocupare a tinerilor cu vârstă între 15-24 ani, date referitoare la populația școlară și date referitoare la populația din zona ITI Delta Dunării.
1074. Din punct de vedere metodologic se disting trei elemente esențiale:
- **Distribuirea tinerilor NEETs la nivel județean.** Această etapă a fost necesară datorită faptului că datele disponibile despre populația NEETs, de-a lungul perioadei 2014 – 2019, sunt agregate la nivel național și regional. Din punct de vedere al abordării metodologice această etapă de dezagregare de date este una de tipul **top-down**, utilizată și în cadrul evaluării anterioare;
  - **Analiza evoluției tinerilor NEETs.** În cadrul acestei etape a fost realizată analiza evoluției tinerilor NEETs și analiza evoluției tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 – 24 ani în baza modificărilor absolute și ratelor de modificare. De asemenea, tot în cadrul acestei etape au fost realizate prezentări grafice și cartografice (hărți GIS) ale fenomenelor analizate;
  - **Analiza tinerilor NEETs din zona ITI Delta Dunării.** Utilizând o abordare în etape, printr-o dezvoltare a metodologiei prezentate în secțiunea anterioară a fost calculată și distribuția tinerilor în vârstă de 15 -24 ani și distribuția tinerilor NEETs la nivelul zonei ITI, Delta Dunării.
1075. Principalele limitări ale analizei realizate, în ceea ce privește măsurarea fenomenului, în cadrul acestei secțiuni se datorează setului de date utilizate și nivelului de agregare pe care îl au acestea.
1076. Esențial de menționat este faptul că estimarea spațială a fenomenului este un proces care se bazează pe o serie de ipoteze care prin modul de formulare generează *cea mai probabilă* distribuție județeană a numărului de NEETs, dar care pot subestima sau supraestima în anumite cazuri particulare valorile fenomenului. Totuși, este esențial de menționat faptul că *această distribuție nu poate fi optimizată decât în momentul existenței unor date înregistrate la nivel județean prin cercetări statistice cu caracter exhaustiv sau prin sondaje realizate pe eșantioane reprezentative la nivelul respectiv de agregare.*
1077. După cum a fost menționat anterior, analizele realizate acoperă orizontul de timp 2014-2019, pentru identificarea unor evoluții generale ale tinerilor și tinerilor NEETs. Evoluția analizată în cadrul acestei secțiuni completează analiza efectuată în evaluarea anterioară realizată asupra sub-temei de evaluare 1.1.

Figura 30. Evoluția națională a tinerilor 15 -24 ani



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1078. De-a lungul întregii perioade analizate se observă o descreștere constantă a populației cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani, tendință care se încadrează în scăderea demografică generalizată la nivelul întregii populații a României, și care este în concordanță cu cea observată în cadrul evaluării precedente.

Tabel 55. Evoluția populației 15 -24 de ani, nivel regional și național

Modificări relative	2019/2014 15 – 24 ani
<b>MACROREGIUNEA UNU</b>	-11,00%
Regiunea NORD-VEST	-11,54%
Regiunea CENTRU	-10,39%
<b>MACROREGIUNEA DOI</b>	-7,68%
Regiunea NORD-EST	-5,23%
Regiunea SUD-EST	-11,38%
<b>MACROREGIUNEA TREI</b>	-11,97%
Regiunea SUD-MUNTENIA	-12,25%
Regiunea BUCURESTI - ILFOV	-11,48%
<b>MACROREGIUNEA PATRU</b>	-14,31%
Regiunea SUD-VEST OLTENIA	-14,14%
Regiunea VEST	-14,52%
<b>Național</b>	<b>-10,80%</b>

Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1079. La nivel național, această scădere demografică reprezintă aproximativ 10,80%, pe studiat, adică 2014 – 2019. Trecând la nivel regional (a se vedea tabelul de mai jos) se observă că de-a lungul orizontului 2014 – 2019 cea mai mică scădere demografică a numărului tinerilor cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani a fost înregistrată la nivelul regiunii Nord-Est și cea mai mare la nivelul regiunii Vest, aceasta fiind de peste 14,52%. Acest trend este o oarecum continuare a celui observat în evaluarea anterioară când cea mai accentuată scădere s-a înregistrat la nivelul regiunii București – Ilfov și de asemenea, cea mai puțin amplă la nivelul regiunii Nord-Est.

Tabel 56. Evoluția ponderii populației urbane (în populația totală), cu vârstă între 15 -24 de ani, nivel regional și național

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Regiunea NORD-VEST	50,40%	49,32%	48,41%	47,73%	47,34%	46,16%
Regiunea CENTRU	54,70%	53,80%	52,94%	52,27%	51,87%	50,20%
Regiunea NORD-EST	39,71%	38,42%	37,44%	36,83%	36,66%	34,06%
Regiunea SUD-EST	50,58%	49,28%	48,37%	47,80%	47,63%	45,93%
Regiunea SUD-MUNTENIA	39,78%	38,87%	38,28%	37,82%	37,57%	35,48%

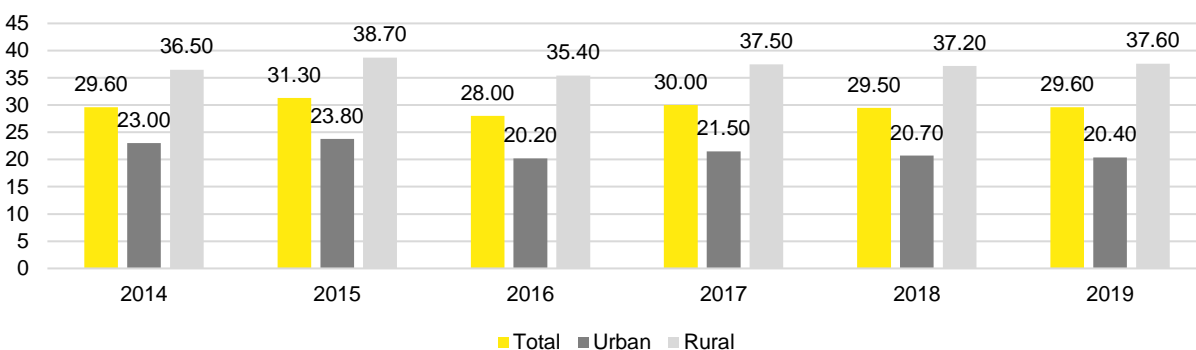
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Regiunea BUCURESTI - ILFOV</b>	89,32%	88,73%	88,33%	88,00%	87,85%	83,74%
<b>Regiunea SUD-VEST OLTENIA</b>	47,99%	46,99%	46,25%	45,68%	45,41%	44,75%
<b>Regiunea VEST</b>	60,59%	59,82%	59,24%	58,62%	58,20%	54,85%
<b>Național</b>	<b>51,25%</b>	<b>50,02%</b>	<b>49,16%</b>	<b>48,57%</b>	<b>48,34%</b>	<b>46,33%</b>

Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1080. Analiza evoluției ponderii populației urbane arată o ușoară *de-urbanizare a României în ceea ce privește cohorta 15 -24 de ani*, trend care continuă evoluția relevată și de către evaluarea anterioară. Acest fenomen este cel mai pregnant la nivelul regiunii București-Ilfov unde populația urbană scade, ca pondere din cea totală, cu aproape 5,6% de-a lungul orizontului 2014 -2019. În același timp cea mai mică amploare a fenomenului se înregistrează, la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia unde scăderea ponderii este de aproximativ 3,24%.

1081. La nivel total se observă o evoluție oscilantă a ratei de activitate a tinerilor, după cum se observă în figura de mai jos. Vizibilitatea acestui trend este clară atât la nivel rural cât și la nivel urban. De asemenea, notabil este faptul că rata de activitate este semnificativ mai crescută în rândul populației rurale a tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani. Este posibil ca această rată scăzută de activitate din mediul urban să fie compensată de înscrierea în învățământul superior.

Figura 31. Rata de activitate în rândul populației 15-24 ani



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1082. La nivel regional, cea mai scăzută rată de activitate, generală, la nivelul anului 2019, se înregistrează în regiunea Centru, 23,5%, iar cea mai ridicată se înregistrează la nivelul regiunii Nord-Est, 40,9%.<sup>123</sup> În ceea ce privește mediul urban cea mai scăzută rată se înregistrează la nivelul regiunii Centru, iar cea mai ridicată la nivelul regiunii Sud-Muntenia. La nivel rural cea mai scăzută rată se înregistrează la nivelul regiunii Vest, iar cea mai ridicată, la nivelul regiunii Nord-Est.

Tabel 57. Evoluția ratei de activitate în rândul populației 15-24 ani la nivel regional 2014 - 2019

Rata de activitate	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>TOTAL</b>	<b>29.60</b>	<b>31.30</b>	<b>28.00</b>	<b>30.00</b>	<b>29.50</b>	<b>29.60</b>
REGIUNEA NORD-VEST	29.00	26.40	24.00	26.40	25.20	24.00
REGIUNEA CENTRU	27.90	25.60	23.50	22.60	20.80	23.50
REGIUNEA NORD-EST	33.40	39.70	36.70	37.10	38.90	40.90
REGIUNEA SUD-EST	30.20	31.40	27.00	29.10	29.90	31.20
REGIUNEA SUD-MUNTENIA	34.00	36.40	34.10	36.20	35.20	34.80
REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV	26.30	27.10	22.90	28.40	25.90	21.80
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	30.20	29.90	26.60	31.60	31.50	30.30
REGIUNEA VEST	20.00	25.70	19.30	19.00	16.80	16.30
<b>URBAN</b>	<b>23.00</b>	<b>23.80</b>	<b>20.20</b>	<b>21.50</b>	<b>20.70</b>	<b>20.40</b>

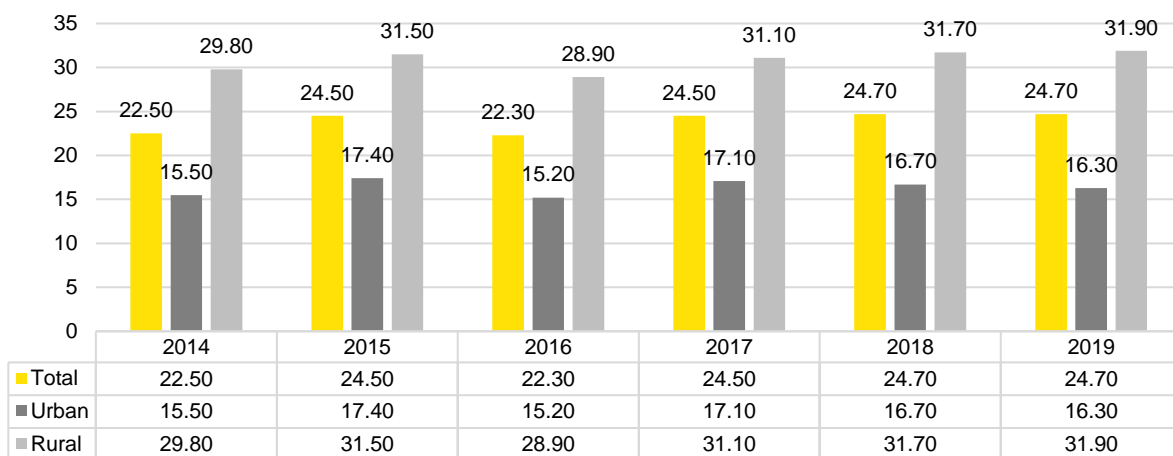
<sup>123</sup> Plasarea celor două regiuni de dezvoltare la extreme se bazează pe evoluții divergente, de-a lungul perioadei analizate, diferența fiind de aproximativ 6 procente, la nivelul anului 2014.

Rata de activitate	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>REGIUNEA NORD-VEST</b>	23.30	20.10	16.20	18.20	17.10	14.70
<b>REGIUNEA CENTRU</b>	24.80	23.30	20.80	18.80	17.40	19.10
<b>REGIUNEA NORD-EST</b>	20.90	23.90	20.60	22.60	23.80	27.30
<b>REGIUNEA SUD-EST</b>	23.90	25.10	23.30	22.40	23.00	22.00
<b>REGIUNEA SUD-MUNTENIA</b>	29.50	27.50	27.40	27.00	24.70	26.30
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	26.80	27.30	22.00	26.70	25.10	21.30
<b>REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA</b>	15.40	19.00	17.10	20.00	18.60	16.70
<b>REGIUNEA VEST</b>	16.30	22.50	13.20	15.00	13.40	12.60
<b>RURAL</b>	<b>36.50</b>	<b>38.70</b>	<b>35.40</b>	<b>37.50</b>	<b>37.20</b>	<b>37.60</b>
<b>REGIUNEA NORD-VEST</b>	35.50	33.00	31.80	34.00	32.30	32.00
<b>REGIUNEA CENTRU</b>	31.60	28.20	26.60	26.60	24.20	28.00
<b>REGIUNEA NORD-EST</b>	41.40	49.00	45.70	45.00	46.80	47.90
<b>REGIUNEA SUD-EST</b>	36.20	37.00	30.20	34.90	35.80	39.00
<b>REGIUNEA SUD-MUNTENIA</b>	36.50	41.50	37.80	41.30	41.00	39.40
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	22.30	25.60	28.00	38.10	30.20	24.10
<b>REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA</b>	42.80	39.10	34.40	41.00	42.00	41.30
<b>REGIUNEA VEST</b>	26.00	30.70	27.90	24.10	21.00	20.80

Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1083. În ceea ce privește rata de ocupare situația este similară, trendul general oscilant fiind de asemenea vizibil. Și în acest caz rata de ocupare din mediul rural este mult superioară celei din mediul urban. O explicație ipotetică a acestei situații este oferită de prezența tinerilor înregistrați în învățământ în zona urbană, dar și de implicarea acestora în activități economice cu productivitate scăzută (în agricultura de subsistență).

Figura 32. Rata de ocupare în rândul populației 15-24 ani



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1084. În ceea ce privește evoluția ratei de ocupare a tinerilor la nivel regional, după cum este prezentat în figura de mai sus, disparitățile între regiuni sunt foarte accentuate, în mediul urban rata variind de la 9,50% în cazul regiunii Vest până la 23,30% în cazul regiunii Nord - Est. În cazul mediului rural ratele, semnificativ mai ridicate, variază de la 16,90% în cazul regiunii Vest la 44,70% în cazul regiunii Nord-Est.

Tabel 58. Evoluția ratei de ocupare în rândul populației 15-24 ani la nivel regional 2014 - 2019

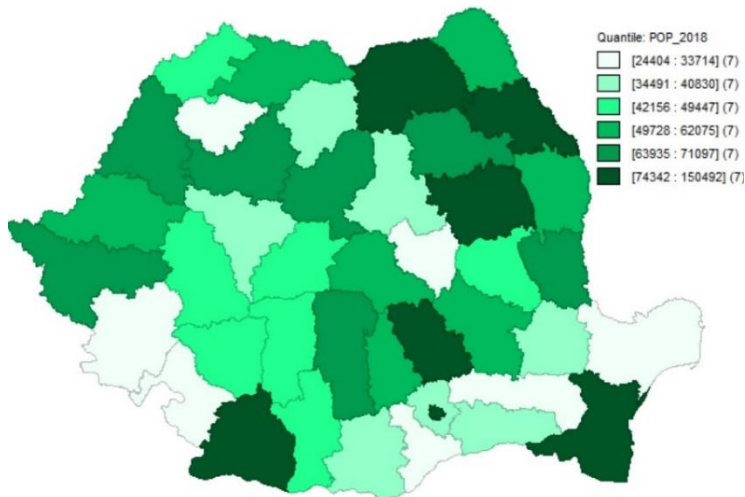
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>TOTAL</b>	<b>22.50</b>	<b>24.50</b>	<b>22.30</b>	<b>24.50</b>	<b>24.70</b>	<b>24.70</b>
<b>REGIUNEA NORD-VEST</b>	25.00	21.50	20.30	22.60	21.70	21.30
<b>REGIUNEA CENTRU</b>	18.40	18.30	18.00	17.20	15.00	16.30
<b>REGIUNEA NORD-EST</b>	29.30	36.00	33.30	33.50	35.40	37.40
<b>REGIUNEA SUD-EST</b>	21.30	22.20	19.20	22.80	23.80	24.00
<b>REGIUNEA SUD-MUNTENIA</b>	22.50	24.70	23.90	27.60	28.00	28.10

REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV	19.40	23.20	18.30	21.90	22.10	18.90
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	23.10	21.80	19.30	24.90	26.40	24.50
REGIUNEA VEST	14.50	20.60	16.00	15.70	14.20	12.90
<b>URBAN</b>	<b>15.50</b>	<b>17.40</b>	<b>15.20</b>	<b>17.10</b>	<b>16.70</b>	<b>16.30</b>
REGIUNEA NORD-VEST	18.20	15.10	13.70	15.50	14.60	12.30
REGIUNEA CENTRU	14.10	17.30	15.40	14.40	12.90	13.70
REGIUNEA NORD-EST	14.20	19.80	17.60	19.00	19.60	23.30
REGIUNEA SUD-EST	15.80	15.20	14.80	17.50	18.90	17.70
REGIUNEA SUD-MUNTENIA	18.10	17.50	18.20	20.50	18.50	19.80
REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV	19.50	23.20	18.30	21.60	22.20	18.60
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	9.50	9.60	10.50	14.30	13.70	12.00
REGIUNEA VEST	11.50	17.40	10.50	11.50	10.40	9.50
<b>RURAL</b>	<b>29.80</b>	<b>31.50</b>	<b>28.90</b>	<b>31.10</b>	<b>31.70</b>	<b>31.90</b>
REGIUNEA NORD-VEST	32.90	28.20	26.70	29.10	27.90	29.00
REGIUNEA CENTRU	23.60	19.50	20.80	20.20	17.30	18.90
REGIUNEA NORD-EST	38.90	45.60	42.10	41.30	43.60	44.70
REGIUNEA SUD-EST	26.60	28.40	23.00	27.40	27.90	29.40
REGIUNEA SUD-MUNTENIA	25.10	28.70	27.10	31.50	33.30	32.60
REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV	18.70	22.70	18.30	23.70	21.80	20.50
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	34.80	31.90	26.50	33.40	36.70	34.70
REGIUNEA VEST	19.50	25.50	23.60	21.20	18.80	16.90

Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1085. La nivel județean, distribuția spațială a tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani prezintă importante disparități, la nivel național cât și la nivel regional (a se vedea figura de mai jos). Pentru anul 2019 această distribuție este prezentată în Figura 4, în care județele sunt incluse în șase grupuri omogene, din punct de vedere al populației 15 -24 de ani domiciliată. În baza acestei reprezentări cartografice pot fi identificați poli de concentrare ai populației cu vârsta între 15-24 de ani (județele colorate cu o nuanță închisă) și de asemenea, județele cu nivel scăzut al cohorței (județele colorate cu nuanțe deschise).

Figura 33. Distribuția județeană a populației domiciliată a României, în vârstă de 15 -24 ani - 2018



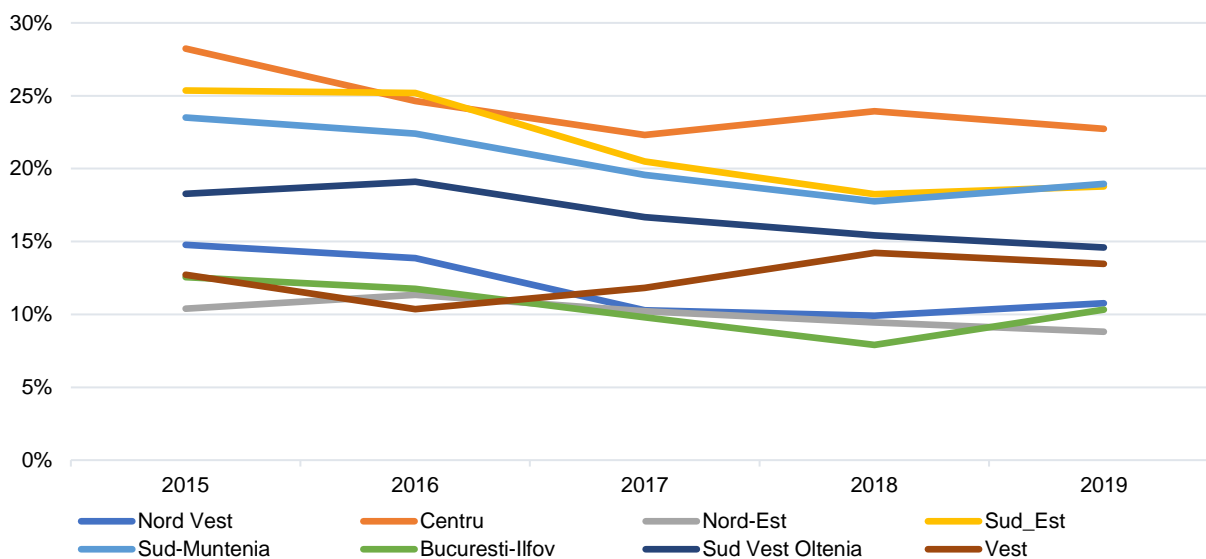
Sursa: prelucrările autorilor

1086. Evoluția tinerilor NEETs la nivel național și regional a fost una de trend descendent de-a lungul perioadei 2014-2019. Important de menționat este faptul că la nivel național *descreșterea*, deși *ușoară*, este

*constantă*. Totuși, la nivelul anului 2019 rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 4,3% și 18,1%. România, cu o rată de 14,7%, se plasează pe locul 26. Deși evoluția numărului și ratei tinerilor NEETs a fost descendentă în România, țara noastră nu a evoluat în comparație cu evoluția și media europeană. Astfel, în 2017 rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 4,0% și 20,1%, România cu o rată de 15,2% plasându-se pe locul 23. Pe aceeași poziție în ierarhia europeană privind rata tinerilor NEETs (respectiv 23) se situa România și în 2014, când rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 5,5% și 21,5%, iar România înregistra o rată de 17,3%. Se observă astfel că problema este mai puțin bine tratată în România în comparație cu alte state membre UE.

1087. În ceea ce privește trendul de la nivel regional, se observă, în cazul regiunilor București-Ilfov, Nord-Vest, Sud-Muntenia și Sud-Est că trendul descrescător nu se păstrează, perioadă studiată încheindu-se pe un trend ascendent în 2019.

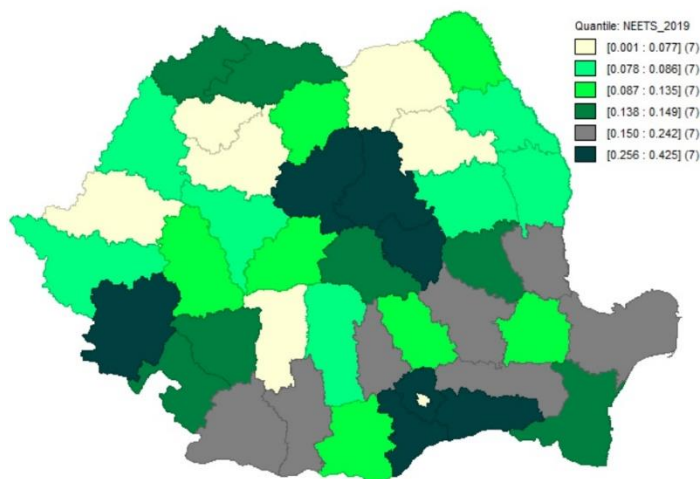
Figura 34. Evoluție rata tineri NEETs - nivel regional



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1088. Din punct de vedere al distribuției teritoriale se remarcă, la nivelul anului 2019, ca poli de concentrare regiunile Sud-Muntenia, Centru, Sud-Est și Sud-Vest Oltenia. Este de subliniat creșterea înregistrată în regiunea Sud-Muntenia. La celălalt pol se află regiunea Vest și regiunea Nord-Vest și regiunea București-Ilfov, deși în aceasta din urmă se remarcă o creștere a ratei tinerilor NEETs în perioada 2018-2019.
1089. În ceea ce privește proporția tinerilor NEETs în totalul populației cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani, la nivel județean zona centrală a țării și o serie de județe din zona de sud prezintă rate mari ale tinerilor NEETs raportați la toată populația tânără. Cele mai importante județe, din acest punct de vedere sunt: Călărași, Caraș-Severin, Ilfov, Giurgiu, Covasna, Harghita și Mureș. Această distribuție este aproximativ similară cu cea de la nivelul anului 2019. La polul opus se află județele din zona central-vestică.

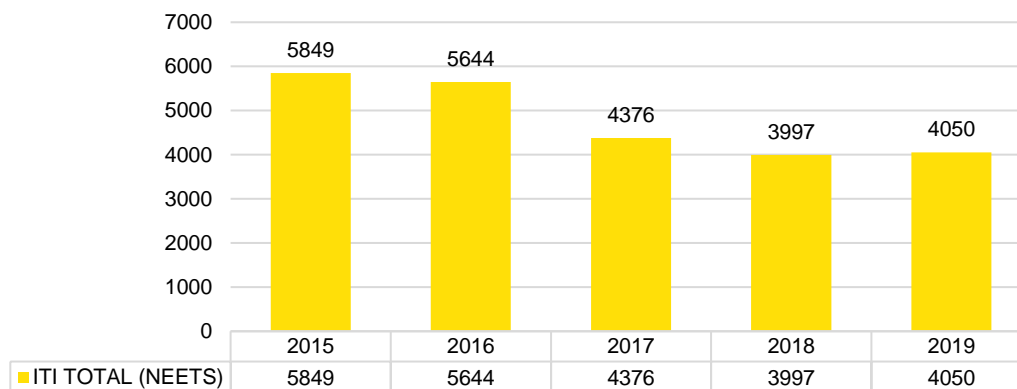
Figura 35. Ponderea populației NEETs, în totalul populației cu vârsta cuprinsă între 15 -24 ani – 2019



Sursa: prelucrările autorilor

1090. La nivelul zonei ITI Delta Dunării evoluția populației tinerilor NEETs a avut un trend general descrescător constant, de-a lungul perioadei 2014 -2019. Acest tren descrescător s-a oprit în 2019 când s-a inversat și prezintă o creștere de 1,3%.

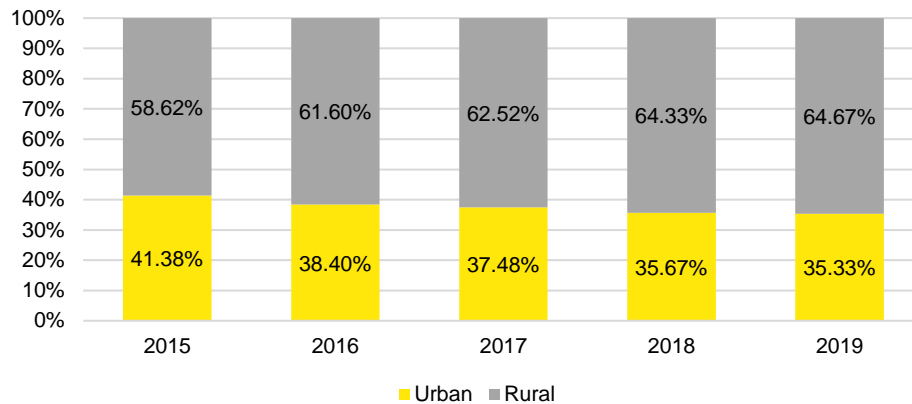
Figura 36. Evoluția tinerilor NEETs în zona ITI Delta Dunării



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1091. Din punct de vedere al mediului de rezidență, evoluția populației tinerilor NEETs cunoaște o scădere a ponderii acestora în mediul urban, de-a lungul perioadei 2015-2019. Evoluția fenomenului la nivel regional relevă comportamente diferite ale regiunilor, astfel că în timp ce la nivelul regiunii București-Ilfov populația tinerilor NEETs urbană este majoritară (91,80%) la nivelul tuturor celorlalte regiuni populația NEETs rurală este majoritară. Totuși, regiunile Sud-Est și Nord-Est prezintă cele mai echilibrate distribuții.

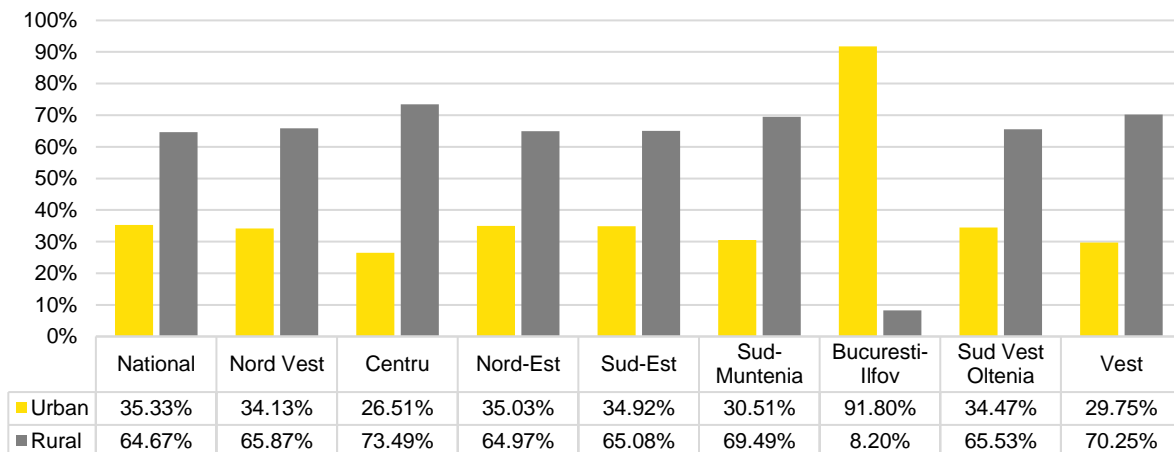
Figura 37. Evoluția procentuală a NEETs rural comparativ cu urban



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1092. La nivel teritorial: județele Giurgiu, Covasna, Harghita și Mureș prezintă o pondere crescută a tinerilor NEETs atât în mediul urban, cât și în mediul rural. Județele Dâmbovița, Ilfov și Călărași prezintă o proporție mare a tinerilor NEETs în mediul urban, iar județele Hunedoara, Caraș-Severin și Ialomița prezintă o proporție mare a tinerilor NEETs în mediul rural.

Figura 38. Distribuția regională a NEETs pe medii de rezidență – 2019

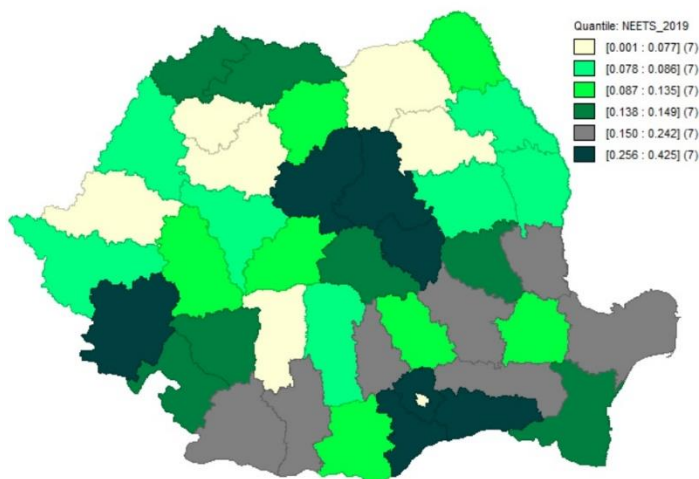


Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1093. La nivel județean, prin reprezentarea cartografică, se pot identifica polii de concentrare ai fenomenului NEETs la nivelul anului 2019 (raportat la totalul populației din grupa de vârstă). Giurgiu, Ilfov, Călărași, Covasna, Harghita, Mureș și Caraș-Severin par a fi cei mai importanți poli de concentrare a tinerilor NEETs. Nuanțele deschise sunt utilizate pentru a identifica județele ce găzduiesc un număr redus de NEETs.



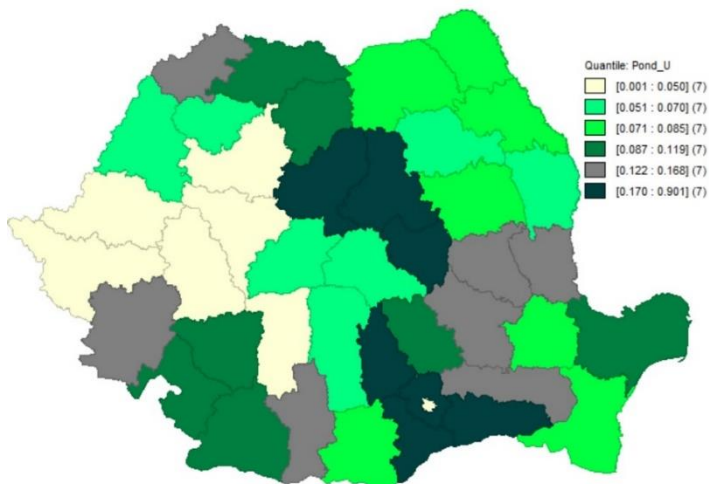
Figura 39. Distribuția județeană a NEETs – 2019 (pondere NEETS în total populație 15-24 ani)



Sursa: prelucrările autorilor

1094. Situația tinerilor NEETs localizați în mediul urban, la nivelul anului 2019 este prezentată în figura 13. Județele care se disting ca poli de concentrare în acest caz sunt: *Giurgiu, Dâmbovița, Ilfov, Călărași, Mureș, Covasna, Harghita*.

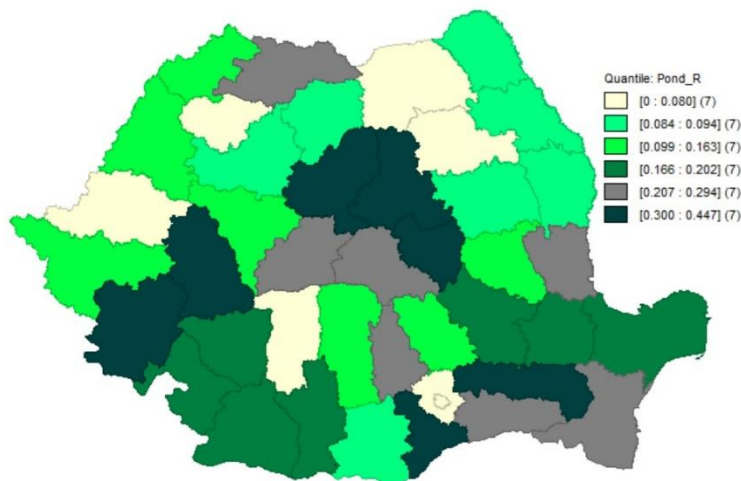
Figura 40. Distribuția județeană a NEETs, din mediul urban – 2019 (pondere NEETS în total populație 15-24 ani)



Sursa: prelucrările autorilor

1095. În ceea ce privește situația tinerilor NEETs localizați în mediul rural, distribuția județeană aferentă anului 2019 este prezentată în figura 14. Județele care se disting ca poli de concentrare în acest caz sunt: *Giurgiu, Covasna, Harghita, Hunedoara, Caraș-Severin, Ialomița, și Mureș*.

Figura 41. Distribuția județeană a NEETs, din mediul rural – 2019 (pondere NEETS in total populație 15-24 ani)



Sursa: prelucrările autorilor

1096. Din punct de vedere al distribuției de gen, proporția tinerelor/femeilor tinere 15-24 de ani care sunt în șomeri este mai mică cu până la 20% față de cea a tinerilor/bărbaților tineri. Din punct de vedere al studiilor până la momentul la care devin șomeri, mult peste jumătate au studii liceale (57,08% în anul 2019), în timp ce o cincime (20,97%) au studii gimnaziale. Proporția acestora a crescut în perioada 2014-2019, în timp ce a scăzut de la 13,79% la 6,59% proporția șomerilor tineri cu studii superioare din totalul tinerilor șomeri. Din punct de vedere al duratei șomajului, se înregistrează variații semnificative doar în ceea ce privește șomajul de durată medie (6-11 luni), dar se înregistrează variații sub 3 puncte procentuale în ceea ce privește șomajul de scurtă durată și de lungă durată.<sup>124</sup>
1097. Așadar, având în vedere situația din anumite regiuni și situația României în context european, prezența tinerilor NEETs – tineri inactivi economic și educațional - reprezintă o provocare semnificativă pentru țara noastră, România putând să își construiască politici adecvate preluând din bunele practici și lecțiile învățate existente la nivelul statelor care înregistrează rate semnificativ mai reduse sau mai ridicate de tineri NEETs, state precum: Olanda, Cehia, Slovenia, Danemarca sau Portugalia.
1098. În ceea ce privește participarea tinerilor în vârstă de 15-24 de ani la programe de educație și formare profesională, România se situează pe locul 25 din 27 de state membre ale UE, cu o proporție de doar 62,5% dintre tinerii de 15-24 ani înscriși la școală sau un program de formare, față de media UE 27 de 71,5%. Mai mult, media europeană a crescut cu un punct procentual în intervalul 2014-2019, pe când participarea tinerilor din România la educație și formare profesională a crescut doar cu doar 0,4 puncte procentuale în aceeași perioadă (iar în 2015 s-a înregistrat o scădere).<sup>125</sup> Rata de cuprindere a tinerilor de 15-24 de ani în educație este de 52% la nivel național. Diferențele date din statistica cuprinderii în educație la nivel urban (104,54%)-rural (4,74%) și pe regiuni (regiunea București-Ilfov are cuprindere în educație pentru segmentul de vârstă vizat de 111,63%) reflectă migrația internă a tinerilor pentru școlarizare.
1099. Rata de părăsire timpurie a școlii<sup>126</sup> în România s-a redus la 15,3% în 2019, de la 19,1% în 2015. România se situează însă substanțial peste media europeană de 10,3%, chiar dacă înregistrează cea mai amplă scădere dintre statele UE.

<sup>124</sup> Toate datele utilizate pentru această analiză se regăsesc în baza INS TEMPO și se referă la șomerii BIM în grupa de vârstă 15-24 ani.

<sup>125</sup> Indicatorul Eurostat trng\_ifs\_09

<sup>126</sup> Rata de părăsire timpurie a școlii este definită ca procentul tinerilor cu vârste cuprinse între 18-24 de ani care au terminat cel mult clasa a VIII-a și care au abandonat școala în acel moment, nu au mai urmat nicio altă formă de școlarizare sau formare profesională.

1100. Analiza datelor furnizate de ANOFM pentru prezenta evaluare și a celor colectate prin sondaj arată că 33,04% dintre tinerii care au fost înregistrați în evidențele agențiilor de ocupare ca șomeri s-au întors la studii la universitate. Pe de altă parte, în ceea ce privește întoarcerea tinerilor NEETs în educație prin programe special gândite pentru a combate abandonul școlar (cum este programul „A doua șansă”), putem observa că doar 2% dintre tinerii NEETs s-au întors în educație ca elevi. Totodată, 0,75% era înscriși la momentul sondajului (mai 2020) într-un program de formare, ceea ce arată rata mică de ieșire a tinerilor din categoria NEETs prin formare profesională continuă. Trebuie însă observat că în mai 2020 desfășurarea programelor de formare profesională erau afectate de măsurile pentru combaterea răspândirii pandemiei de COVID-19.
1101. Participarea scăzută la programe de educație și formare se reflectă în competențele tinerilor. Pentru domenii de competență pentru care există standardizare și măsurători la nivel european, să remarcă o performanță scăzută a tinerilor din România. În ceea ce privește competențele digitale, doar 56% dintre tinerii români cu vârsta între 16 și 24 de ani au competențe de bază sau mai dezvoltate, în comparație cu media europeană de 80%.<sup>127</sup> Nivelul competențelor digitale de bază a crescut cu doar două puncte procentuale începând cu 2015, în timp ce media europeană a rămas constantă.
1102. Testele PISA, aplicate elevilor de 15 ani (vârsta după care tinerii intră în categoria avută în vedere de POCU și în cazul în care nu continuă studiile și sunt șomeri intră și în categoria tinerilor NEETs), arată o situație gravă a nivelului de competențe cheie pentru tinerii români. Procentul elevilor care se află sub nivelul 2 pe fiecare domeniu de testare este următorul, în 2018: științe - 44%, matematică - 46,5%, citire/lectură - 40,8%. Comparativ cu 2015, acest procent a crescut cu 0,4% la citire/lectură și cu 5,7% la matematică, însă a scăzut cu 3% la științe.<sup>128</sup> În metodologia PISA nivelul 2 este considerat nivelul de bază necesar a fi atins de tinerii aflați spre finalul învățământului obligatoriu în vederea integrării eficiente în societatea cunoașterii. Rezultă că aproape jumătate dintre tineri nu au competențele cheie necesare pentru piața muncii în societatea competitivă de astăzi și nu au capacitatea să contribuie substanțial la dezvoltare economică.
1103. În perioada 2017-2019, ANOFM a înregistrat un număr de 111.244 tineri NEETs cu vârsta între 15 și 24 de ani, așa cum reiese din datele furnizate pentru prezenta evaluare. Acest număr reprezintă 34,4% din șomerii BIM de vârstă 15-24 de ani la nivel național în aceeași perioadă de timp. Se observă așadar că puțin peste o treime dintre tinerii NEETs sunt înregistrați în sistemul public de ocupare. În rândul tinerilor șomeri înregistrați tineri bărbați rămân majoritari (53,8% din total). Pe de altă parte 59,5% dintre tinerii șomeri înregistrați sunt din mediul rural. Din punct de vedere al etniei 3,3% sunt romi, iar 3,5% sunt maghiari, 93,1% sunt români. Aproape 50% dintre tinerii șomeri înregistrați au 18 sau 19 ani. Conform datelor prezentate de ANOFM regiunile cu cei mai mulți tineri NEETs înregistrați sunt: Nor-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia. Județele cu cei mai mulți tineri șomeri înregistrați sunt Suceava, Buzău, Galați, iar județele cu cei mai puțini șomeri înregistrați sunt Ilfov, Tulcea și Arad.
1104. Totuși, în ultimii 3 ani, mai puțin de 10% beneficiază și de ajutor bănesc. Nu este clar dacă statistica privind drepturile bănești plătite șomerilor include și drepturile plătite de ANOFM către tinerii absolvenți șomeri după absolvire, dar fără vechime anterioară în muncă. Conform INS rata șomerilor înregistrați și beneficiari de drepturi bănești raportat la numărul total de șomeri BIM de vârstă 15-24 de ani a scăzut dramatic în perioada 2014-2020. Rata de înregistrare și accesul la drepturile bănești ce însoțesc înregistrarea la serviciul public de ocupare a scăzut mai ales pentru nivelurile superioare de educație: secundar superior și terțiar, așa cum arată tabelul de mai jos. Statistica nu este disponibilă și la nivel teritorial.

Tabel 59. Numărul și rata tinerilor șomeri înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, în totalul șomerilor de vârstă 15-24 ani.

	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019
<b>Șomeri BIM15-24 ani</b>	160.678	148.221	125.075	117.092	100.854	102.639

<sup>127</sup> Indicatorul Eurostat isoc\_sk\_dskl\_i.

<sup>128</sup> Rezultatele evaluării internaționale PISA 2018, precum și toate informațiile și datele validate la nivel internațional sunt disponibile pe <https://www.oecd.org/pisa/>. Date comparative privind rezultatele pot fi vizualizate la adresele: <https://www.compareyourcountry.org/pisa> (accesat 14.10.2020).

	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019
<b>Tineri șomeri înregistrați de ANOFM</b>	Nu au fost disponibile date					111.244
<b>Șomeri înregistrați beneficiari de drepturi bănești</b>	33.301	24.471	16.114	11.462	8.340	8.249
<b>Rata de înregistrare și beneficii</b>	20,73%	16,51%	12,88%	9,79%	8,27%	8,04%
<b>Rata de înregistrare și beneficii bănești pe niveluri de educație</b>						
<b>Șomeri cu nivel de educație primar, gimnazial și profesional</b>	7,97%	4,58%	5,99%	5,27%	5,03%	5,19%
<b>Șomeri cu nivel de educație liceal sau postliceal</b>	28,98%	24,76%	16,97%	12,14%	10,21%	9,80%
<b>Șomeri cu nivel de educație universitar</b>	17,00%	15,23%	16,32%	15,21%	8,49%	8,55%

Sursa: INS. Prelucrarea autorilor

### 3.1.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

1105. Rezultatul analizei de impact indică că intervenția nu a avut efectul scontat, așa cum a reieșit și din analiza de mai sus în care s-au utilizat statistici descriptive. Grupul de control a reușit să își mărească gradul de ocupare în mai puțin de 6 luni într-o măsură mai mare decât grupul țintă, în ciuda sprijinului primit. Rezultatele analizei de impact sunt semnificativ statistice, având un nivel de încredere de 95%.

Tabel 60. Efectul net asupra creșterii gradului de ocupare la 12 luni de la intervenție (întrebarea 14)

	Grupul țintă	Grupul de control
<b>Media</b>	61.37%	70.41%
<b>t-value</b>		2.5846
<b>p-value</b>		0.009944

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

1106. Cu privire la situația ocupării respondenților din cele două grupuri în momentul realizării sondajului, deși rezultatele analizei de impact indică că grupul țintă a reușit să își mărească gradul de ocupare într-o proporție mai mare decât grupul de control, rezultatele analizei de impact nu sunt semnificativ statistice. Motivul cel mai probabil pentru acest rezultat este lipsa unui număr satisfăcător de respondenți care au oferit un răspuns la întrebarea 20, având în vedere că doar 223 din totalul de 684 de respondenți din grupul țintă au oferit un răspuns la această întrebare. Astfel, abilitatea modelului de a potrivi membrii celor două grupuri a fost semnificativ redusă, din cauza lipsei de potriviri similare.

Tabel 61. Efectul net asupra creșterii gradului de ocupare în prezent (întrebarea 20)

	Grupul țintă	Grupul de control
<b>Media</b>	52.91 %	60.53%
<b>t-value</b>		-1.6259
<b>p-value</b>		0.1047

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

### Concluzii ale analizei contrafactice

1107. Ambele tipuri de analize statistice utilizate, descriptive și de impact, indică că intervențiile din cadrul OS 1.1, 1.2, 2.1 și 2.2 nu au avut efectul scontat. Din analiza frecvențială reiese faptul că sunt diferențe considerabile în nivelul de educație între cele două grupuri, respondenții din grupul țintă având într-o măsură mai mare studii secundare profesionale (71.36%), în timp ce o majoritate foarte mare din grupul de control au terminat liceul. În cazul ambelor tipuri de analiză, frecvențială și de impact, a reieșit faptul că respondenții din grupul de control au reușit într-o proporție mai mare să își găsească un loc de muncă în mai puțin de 6 luni de la sfârșitul cursurilor profesionale de care au beneficiat, în ciuda sprijinului

intervențiilor primit de membrii grupului țintă. Mai mult, respondenții din grupul de control au reușit să își păstreze locul de muncă pentru o perioadă mai lungă față de respondenții din grupul țintă. Membrii ambelor grupuri au rate de satisfacție similare cu privire la aspecte precum venitul, găsirea unui locul de muncă și cunoștințele și competențele pentru găsirea/păstrarea unui loc de muncă. De asemenea, din analiza frecvențială reiese faptul că o proporție mai mare din respondenții din grupul de control sunt înscrși la o facultate față de cei din grupul țintă. Respondenții din ambele grupuri au într-o proporție similară un loc de muncă în momentul de față iar membrii din grupul țintă au reușit să își găsească un loc de muncă în localitatea în care se aflau.

1108. Cu privire la analiza de impact, aceasta a dovedit, îndeplinind condițiile necesare, că intervențiile nu au avut efectul scontat, respondenții din grupul de control reușind într-o proporție mai mare să își găsească un loc de muncă în mai puțin de 6 luni de la sfârșitul cursurilor profesionale de care au beneficiat. De asemenea, analiza de impact nu a putut stabili efectele intervenției asupra abilității membrilor din grupul țintă în a-și găsi un loc de muncă în momentul de față.

### 3.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs

- 3.2.1 *Care este progresul observat în zonele vizate (regiunile de dezvoltare, zonele rurale / urbane, ITI Delta Dunării), sectoarele vizate (sectoarele competitive / cu specializare inteligentă) în cadrul grupurilor țintă cu privire la sporirea gradului de ocupare a forței de muncă (O.S. 3.1, 3.2, 3.3), a nivelului de competențe (O.S. 3.4, 3.5, 3.6), a șanselor de reintegrare pe piața muncii a lucrătorilor care urmează a fi concediați / disponibilizați prin măsuri de reintegrare profesională (O.S. 3.9)?*

#### EVOLUȚIA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

##### La nivel european

##### Cadrul strategic

1109. În **Tratatul privind UE**, versiunea actuală consolidată<sup>129</sup>, printre principalele obiective, principii și activități menționate la articolul 9 se arată: "în definirea și punerea în aplicare a politicilor și activităților sale, Uniunea ține seama de cerințele legate de promovarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, de garanția unei protecții sociale adecvate, de lupta împotriva excluziunii sociale și de un nivel ridicat de educație, formare și protecție a sănătății umane". Statele membre consideră politicile lor economice și promovarea ocupării forței de muncă ca fiind chestiuni de interes comun și le coordonează în cadrul Semestrului European care reprezintă cadrul utilizat pentru coordonarea politicilor economice din întreaga Uniune Europeană. Acest demers include aspecte de coordonare atât la nivel european, cât și național și permite Statelor Membre UE să discute planurile lor economice și bugetare și să monitorizeze progresele înregistrate în anumite momente din cursul unui an. Semestrul European debutează de regulă în luna noiembrie, când Comisia stabilește prioritățile pentru anul următor și se încheie în luna octombrie a anului următor, atunci când guvernele naționale prezintă proiectele de planuri bugetare care țin cont de recomandările UE adoptate în vară de către Consiliu.
1110. **Strategia Europa 2020**<sup>130</sup>, parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020, lansată în 2010, a stabilit ca prioritate promovarea unei economii cu grad înalt de ocupare a forței de muncă care să asigure coeziune socială și teritorială. Pentru punerea în aplicare a Strategiei Europa 2020, Recomandarea 1184/2015<sup>131</sup>, la orientarea 2, prevede "continuarea reformării piețelor muncii și a sistemelor de protecție socială în scopul stimulării creșterii economice și a ocupării forței de muncă,

<sup>129</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016E/TXT>.

<sup>130</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>.

<sup>131</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM:14030202\\_1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM:14030202_1).

asigurând în același timp accesul universal la servicii și la prestații sociale de înaltă calitate, abordabile și durabile”. Decizia 1848/2015 stabilește orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale țărilor UE<sup>132</sup>.

1111. Reformele trebuie să permită o combinație de contracte de muncă flexibile și fiabile, politici active privind piața forței de muncă, învățare de-a lungul întregii vieți eficientă, politici pentru promovarea mobilității forței de muncă și sisteme adecvate de securitate socială pentru facilitarea tranzițiilor profesionale, corelate cu drepturi și responsabilități clare pentru șomerii care caută de lucru în mod activ. Combaterea segmentării pieței muncii era văzută ca posibilă prin intensificarea dialogului social, iar creșterea mobilității profesionale este stimulată și răsplătită.
1112. Implementarea acestor politici de piața muncii se bazează pe sprijinul **Fondului Social European** și se focalizează pe: creșterea participării pe piața forței de muncă, combaterea segmentării și a inactivității, reducerea inegalităților dintre femei și bărbați, reducerea șomajului structural. Alături de obiectivul creșterii ratelor de ocupare astfel încât toți cetățenii europeni apti de muncă să poată participa activ pe piață, o atenție deosebită se acordă calității locurilor de muncă (respectiv locuri de muncă retribuite corect, care asigură securitate socială adecvată, indiferent de tipul de contract de muncă deținut și condiții de muncă care să ofere garanția sănătății și securității).
1113. De asemenea, serviciile de ocupare oferite trebuie adecvate pentru a putea fi accesate eficient de către grupurile vulnerabile pe piața muncii (tinerii, șomerii de lungă durată), iar persoanele care se situau cel mai departe de piața muncii erau vizate pentru acordarea de servicii personalizate.
1114. Documentele politice vizând creșterea ocupării sunt grupate în „**Pachetul pentru ocuparea forței de muncă**” lansat în aprilie 2012<sup>133</sup>. Acesta vizează următoarele domenii:
- Accelerarea creării de locuri de muncă, respectiv încurajarea cererii de forță de muncă prin acordare de subvenții, reducerea impozitului pe veniturile din muncă cu asigurarea sustenabilității fiscale, promovarea și susținerea ocupării forței de muncă independente și a întreprinderilor sociale, transformarea muncii informale sau nedeclarate în muncă formală, modernizarea sistemelor de stabilire a salariilor și armonizarea salariilor cu evoluția productivității, asigurarea de servicii personale și gospodărești pentru persoanele care au în îngrijire membri ai familiei - copii sau vârstnici;
  - Reforma piețelor muncii în sensul creșterii flexibilității interne a companiilor pentru protejarea locurilor de muncă în perioadele de criză, încurajarea salariilor decente și durabile, reducerea segmentării pieței muncii între ocuparea precară și cea reglementată, consolidarea dialogului social și a serviciilor publice de ocupare;
  - Investiții în capitalul uman, prin stimularea învățării pe tot parcursul vieții și asigurarea unei mai bune recunoașteri a competențelor și calificărilor și anticiparea nevoilor de competențe, îmbunătățirea sinergiei dintre lumea educației și cea a muncii, stimularea angajării tinerilor;
  - Consolidarea coordonării și supravegherii multilaterale în politica de angajare, prin implementarea unui sistem de evaluare comparativă, realizarea unui raport comun privind ocuparea forței de muncă, dezvoltarea unui mecanism de urmărire a reformelor și progreselor implementării programelor naționale de reformă, aplicarea unui mecanism tripartit pentru monitorizare și dialog privind evoluția salariilor și consolidarea legăturii dintre politicile de angajare și instrumentele financiare relevante.
1115. În octombrie 2015, Consiliul European a revizuit orientările integrate pe trei piloni principali: stimularea investițiilor (în noile tehnologii, în eficientizare energetică, în educație și inovare), reforme structurale (re-șalonate astfel încât să se îmbunătățească productivitatea, performanțele în materie de creștere economică, coeziunea socială și reziliența economică necesară pentru a face față șocurilor) și exercitarea responsabilității fiscale. Cu privire la piața muncii s-a formulat orientarea 5: Stimularea cererii de forță de

<sup>132</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex:32015D1848>.

<sup>133</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012DC0173>.

muncă, orientarea 6: Consolidarea ofertei de forță de muncă: accesul la locuri de muncă, aptitudini și competențe, Orientarea 7: Consolidarea funcționării piețelor forței de muncă și eficacitatea dialogului social și Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei.

1116. Noile orientări pun în evidență faptul că politica Uniunii în ansamblu, dar și politicile promovate de fiecare stat membru, în parte, în domeniul pieței muncii și protecției sociale trebuie să combine atât creșterea cererii de forță de muncă, cât și creșterea ofertei de o manieră mult mai echilibrată. În acest sens, fiecare stat membru trebuie să faciliteze crearea de locuri de muncă de calitate, inclusiv prin reducerea barierelor cu care se confruntă întreprinderile în ceea ce privește angajarea de personal, prin promovarea antreprenoriatului responsabil și a activităților independente autentice și, în special, prin sprijinirea creării și dezvoltării microîntreprinderilor și întreprinderilor mici. Se subliniază astfel rolul fundamental al creării de locuri de muncă de calitate prin susținerea antreprenorialului și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, dar și a promovării în continuare a economiei sociale.
1117. Prin **Pilonul European al Drepturilor Sociale**<sup>134</sup>, proclamat de către Parlamentul European, Consiliul și Comisia în noiembrie 2017, se vizează asigurarea unor drepturi pentru cetățeni, cu privire la:
- Egalitatea de șanse și oportunitățile de acces pe piața muncii pentru toți cetățenii;
  - Condiții corecte de muncă (respectiv mediu de muncă sănătos și salarii corecte);
  - Protecție și incluziune socială.
1118. Liniile directoare revizuite pentru ocuparea forței de muncă au fost adoptate de Consiliul Uniunii Europene în iulie 2018, prin alinierea liniilor directoare la Pilonul European al Drepturilor Sociale (Decizia Consiliului (UE) 2018/1215 din 16 iulie 2018 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre)<sup>135</sup>. Raportarea cu privire la aceste reforme urmărește structura liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă: stimularea cererii de forță de muncă (Orientarea 5), îmbunătățirea ofertei de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, abilități și competențe (orientarea 6), îmbunătățirea funcționării piețelor muncii și eficacitatea dialogului social (Orientarea 7) și promovarea egalității de șanse pentru toți, încurajarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei (Orientarea 8).
1119. Comisia Europeană are mai multe inițiative pentru a ajuta la creșterea ocupării și anume: Garanția pentru tineret, Inițiativa pentru ocuparea tinerilor, Recomandarea privind șomajul pe termen lung și Agenda pentru competențe pentru Europa.
1120. Semestrul european combină diferitele instrumente într-un cadru global pentru supravegherea multilaterală integrată a politicilor economice, bugetare, privind ocuparea forței de muncă și sociale și urmărește atingerea obiectivelor Strategiei Europa 2020, în special în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, educația și reducerea sărăciei, astfel cum se prevede în Decizia 2010/707/UE a Consiliului.
1121. Noua Agendă pentru Competențe pentru Europa (iunie 2016)<sup>136</sup> reunește 10 acțiuni-cheie pentru dotarea cetățenilor cu abilitățile necesare pe piața muncii (de exemplu, Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 pe căi de perfecționare: Noi oportunități pentru adulți sau Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru calitate și ucenicia eficientă din 15 martie 2018).
1122. Politicile active rămân principalul set de politici, care trebuie să asigure activarea și să-i abiliteze pe toți cei care pot participa la piața muncii. Aceste politici trebuie să devină mai eficiente printr-o mai bună direcționare și prin ameliorarea impactului lor net. Serviciile publice de ocupare se recomandă să fie mai bine personalizate către nevoi specifice și către categorii defavorizate de populație ele trebuind să fie gestionate cât mai performant.

<sup>134</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_ro](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro).

<sup>135</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32018D1215>.

<sup>136</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1123. Politica privind ocuparea și dezvoltarea socială la nivelul uniunii a trebuit să fie corelată și adaptată obiectivelor de dezvoltare durabilă. Documentul de reflecție „Spre o Europă durabilă până în 2030”<sup>137</sup>, adoptat la 30 ianuarie 2019, prevede în special opțiuni pentru preluarea și operaționalizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă în cadrul politicilor strategice ale UE. În document se arată că „dezvoltarea durabilă se referă la îmbunătățirea nivelului de trai al oamenilor, oferindu-le alegeri reale, creând un mediu favorabil” și conducând la „o situație în care trăim bine în granițele planetei noastre printr-o utilizare mai inteligentă a resurselor și o economie modernă care ne servește sănătatea și bunăstarea. Comisia Europeană a adoptat în 17 decembrie 2019 Strategia anuală de creștere durabilă, care marchează începutul semestrului european 2020 pentru coordonarea politicii economice. A ținut cont în mod corespunzător de Pilonul European al Drepturilor Sociale, proclamat de Parlamentul European, de Consiliu și de Comisie la 17 noiembrie 2017. La 17 decembrie 2019, pe baza Regulamentului (UE) nr. 1176/2011, Comisia a adoptat și Raportul privind mecanismul de alertă, în care a identificat România ca unul dintre statele membre pentru care s-ar face o revizuire aprofundată.
1124. **Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă** (adoptate anual conform prevederilor articolului 148 din TFUE) prezintă obiective strategice pentru politicile naționale pentru ocuparea forței de muncă și conțin priorități politice în domeniile ocupării forței de muncă, educației și incluziunii sociale. Acestea combină prioritățile politicii cu o serie de elemente cheie în curs de desfășurare. Dintre cele 10 orientări integrate, patru orientări sunt formulate pentru politicile de ocupare a forței de muncă, restul de șase fiind orientări de politică economică în sens mai larg (articolul 121 din TFUE).
1125. **Pactul ecologic european** propus de Comisia Europeană reprezintă un cadru strategic pe termen mediu și lung în care vor fi susținute și dezvoltate reforme care răspund provocărilor legate de climă și de mediu. Pactul are rolul de a ghida transformarea Uniunii Europene într-o societate echitabilă și prosperă, cu o economie modernă, competitivă și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor, în care să nu existe emisii nete de gaze cu efect de seră până în anul 2050 și în care creșterea economică să fie decuplată de utilizarea resurselor. Măsurile dezvoltate în cadrul pactului au rolul de a determina o tranziție justă și echitabilă din punct de vedere social, care să nu excludă nicio persoană sau nicio regiune și care să permită cetățenilor și întreprinderilor din UE să beneficieze de tranziția către o economie verde și durabilă. În acest context, se va pune accent pe investițiile în tehnologii ecologice, soluții durabile și dezvoltarea de noi întreprinderi adaptate la noul model de creștere.
1126. De asemenea, Pactul ecologic european reprezintă un prim pas în integrarea Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite și a Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă în contextul și cadrul de coordonare dezvoltat la nivel european. Dintre cele 17 obiective de dezvoltare durabilă ale Agendei 2030, menționăm obiectivul referitor la educația de calitate (garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul întregii vieți pentru toți) și cel referitor la munca decentă și creștere economică (promovarea unei creșteri economice susținute, deschise tuturor și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și a unei munci decente pentru toți).
1127. Pandemia cauzată de corona-virusul SARS COV-2 reprezintă un șoc major pentru economia europeană și mondială. În vederea limitării șocului, statele membre au adoptat măsuri politice, economice și bugetare pentru a oferi ajutor cetățenilor și sectoarelor afectate în mod deosebit. Dintre măsurile economice luate de Comisia Europeană menționăm flexibilizarea normelor bugetare europene, revizuirea normelor privind ajutoarele de stat și instituirea Inițiativei pentru investiții ca reacție la coronavirus, cu scopul de a furniza lichidități întreprinderilor mici și sectorului asistenței medicale. De asemenea, Comisia a lansat o nouă inițiativă, **Instrumentul de sprijin pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE, respectiv *Support mitigating Unemployment Risks in Emergency*)**, care va contribui la păstrarea locurilor de muncă și la ajutorarea familiilor. De asemenea, Comisia a propus redirectionarea tuturor fondurilor structurale disponibile către măsuri de răspuns la coronavirus.

<sup>137</sup> [https://ec.europa.eu/commission/publications/reflection-paper-towards-sustainable-europe-2030\\_ro](https://ec.europa.eu/commission/publications/reflection-paper-towards-sustainable-europe-2030_ro).





UNIUNEA EUROPEANĂ



1128. În ceea ce privește **categoriile defavorizate de populație**, cadrul strategic prevede unele orientări specifice privind:

### I. Cetățeni de etnie romă

1129. Comunicarea Comisiei privind „Un cadru UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor până în 2020”<sup>138</sup> invită statele membre ale UE să îmbunătățească situația socială și economică a romilor în special prin asigurarea accesului la locuri de muncă, fără discriminare și să desfășoare măsuri active legate de piața muncii, formare/educație pentru adulți și sprijin pentru întreprinzători adresate acestora. În ceea ce privește egalitatea de tratament a romilor referitoare la accesul la piața muncii și la oportunitățile de ocupare a forței de muncă, Recomandarea JO C 378/dec 2013<sup>139</sup> solicită țărilor UE să adopte măsuri pentru:

- Sprijinirea tranziției la piața muncii, respectiv a unei prime experiențe profesionale sau a formării profesionale în vederea dezvoltării competențelor
- Sprijin pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă sau pentru antreprenori
- Asigurarea egalității accesului la serviciile publice de ocuparea forței de muncă, la servicii de consiliere personalizată pentru găsirea unui loc de muncă și realizarea de planuri de acțiune individualizate
- Eliminarea barierelor, inclusiv a discriminării din calea (re)integrării pe piața muncii.

1130. Cadrul UE pentru populația romă, singura politică concepută de Comisia Europeană (CE) care vizează în mod special minoritatea romă în Europa, s-a confruntat cu multe provocări în atingerea obiectivelor sale. Începând cu 2011, CE a publicat rapoarte anuale de progres. În decembrie 2018, Comisia Europeană a prezentat principalele concluzii ale Evaluării intermediare a cadrului UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor până în 2020 (NRIS).

1131. În vederea implementării Strategiilor naționale, au fost adoptate, începând cu 2012, programe multianuale pentru romi având orizontul 2020.

1132. Parlamentul European a adoptat, la 12 februarie 2019, rezoluția referitoare la necesitatea de a consolida cadrul strategic al UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor post-2020 și de a intensifica lupta împotriva atitudinilor negative față de romi.

1133. Unul dintre obiectivele Președinției române la Consiliul Uniunii Europene, care s-a desfășurat în perioada 1 ianuarie – 30 iunie 2019, l-a reprezentat stimularea solidarității și coeziunii sociale, prin promovarea politicilor privind combaterea discriminării, intoleranței și xenofobiei. În acest sens, în perioada 4 - 5 martie 2019, a fost organizată, la București, Conferința la nivel înalt privind cadrul UE pentru strategiile naționale pentru incluziunea romilor, au fost dezbătute modalitățile de continuare a procesului de incluziune la nivel european după ajungerea la termen, în 2020, a cadru strategic al UE.

### II. Persoane cu handicap

1134. În baza articolului 13 din Tratat, în noiembrie 2000 a fost adoptată Directiva europeană privind egalitatea de tratament în ocuparea forței de muncă și ocupație<sup>140</sup>. Directiva interzice orice discriminare, directă sau indirectă, în domeniul ocupării forței de muncă, formare profesională, salarizare și condiții de muncă și apartenență la organizații de lucrători sau angajatori din mai multe motive, inclusiv handicapul.

1135. Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap adoptată prin Decizia Consiliului nr. 26/2009<sup>141</sup> are ca scop asigurarea deplină a tuturor drepturilor omului și a libertăților fundamentale ale persoanelor cu handicap. Convenția conține reguli specifice referitoare la femeile cu

<sup>138</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:258:0006:0009:RO:PDF>.

<sup>139</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM:171202\\_1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM:171202_1).

<sup>140</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>.

<sup>141</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0048>.

handicap, care sunt supuse discriminării multiple. Trebuie luate măsuri pentru a asigura dezvoltarea completă și autonomia acestora.

1136. Țările care sunt părți la convenție se angajează să combată stereotipurile și să promoveze conștientizarea capacităților persoanelor cu handicap în vederea integrării lor.
1137. Comunicarea 636/2010<sup>142</sup> definește Strategia europeană 2010 -2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere” pentru a oferi persoanelor cu handicap capacitatea de a se bucura de drepturi depline și de a beneficia complet de participarea la viața socială și economică, în condiții de egalitate cu ceilalți. Această strategie subliniază opt domenii de acțiune comună între Uniunea Europeană (UE) și țările UE, dintre care și ocuparea forței de muncă, prin asigurarea creșterii numărului de lucrători cu handicap pe piața forței de muncă și asigurarea unei accesibilități îmbunătățite la locurile de muncă.

### III. Șomeri de lungă durată

1138. Concluziile Consiliului European din 14-15 martie 2013 au subliniat că abordarea șomajului este cea mai importantă provocare socială și că reducerea șomajului de lungă durată și asigurarea participării depline a lucrătorilor mai în vârstă sunt cruciale. Astfel, șomajul pe termen lung a fost identificat de Parlamentul European drept un impediment major pentru creșterea economică. Acțiunile propuse în această recomandare ar trebui să fie pe deplin compatibile cu recomandările specifice fiecărei țări emise în contextul semestrului european, iar punerea în aplicare a acestora ar trebui să aibă loc în deplină conformitate cu regulile Pactului de stabilitate și creștere.
1139. În februarie 2016, Consiliul a adoptat propunerea Comisiei de recomandare privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii<sup>143</sup>. Liniile directoare solicită în mod specific statelor membre să încurajeze sistemele de învățare bazată pe muncă, cum ar fi învățarea duală și să îmbunătățească pregătirea profesională. În general, liniile directoare solicită statelor membre să țină seama de principiile de flexibilitate și să consolideze măsurile active ale pieței muncii prin creșterea eficacității, orientarea, informarea, acoperirea și interacțiunea cu susținerea unui venit și furnizarea de servicii sociale. Recomandarea Consiliului prezintă trei etape cheie:
- Încurajarea înregistrării șomerilor de lungă durată la un serviciu de ocupare;
  - Oferirea unei evaluări aprofundate individuale pentru a identifica nevoile și potențialul, cel târziu la 18 luni de șomaj, fiecărui șomer de lungă durată înregistrat;
  - Oferirea unui acord de integrare pe locurile de muncă disponibile tuturor șomerilor de lungă durată înregistrați, la cel târziu 18 luni de șomaj. În aprilie 2019, Comisia a adoptat raportul privind punerea în aplicare a recomandării Consiliului ținând cont de progresele înregistrate.
1141. În Agenda pentru competențe 2020, pentru șomerii de lungă durată se menționează necesitatea educației și formării profesionale.

### IV. Lucrători în ferme de subzistență

1142. În 2013 Comisarul european a subliniat că peste 95% din exploatațiile agricole din UE sunt ferme familiale și că „fermele familiale sunt fundamentele pe care a fost construită politica agricolă comună a Europei. Aceștia rămân în centrul agriculturii europene ca generatori robusți de competitivitate, creștere economică și locuri de muncă, ale economiilor rurale dinamice și durabile”.
1143. În dezbaterile politice termenul „exploatații familiale” este folosit ca eufemism pentru fermele mici, mai degrabă decât ca descriere a statutului juridic al unei ferme. Fermele familiale funcționează la scări foarte diferite în cadrul UE.

<sup>142</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=CELEX:52010DC0636>.

<sup>143</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016H0220%2801%29&qid=1456753373365>.

1144. În țările UE sunt luate în considerare 3 criterii: dimensiunea economică, participarea la piață și suprafața de teren. Se consideră că ferma de subzistență este cea care are cel mult o Unitate de Dimensiune Economică (UDE=1.200 euro), iar ferma de semi-subzistență are între 1 și 8 UDE. În ce privește participarea la piață, încadrarea în categoria fermelor de semi-subzistență presupune vânzarea a cel puțin 50% din producție, restul reprezentând autoconsum.
1145. Fermele de subzistență (SF) și fermele de semi-subzistență (SSF) sunt caracterizate în general ca exploatații agricole mici, de administrare familială, asociate cu producția pentru nevoile alimentare proprii și cu un grad scăzut de participare pe piață. Cu toate acestea, nu există o definiție universal acceptată a agriculturii de subzistență și de semi-subzistență. Dificultățile de definire a „subzistenței” și „semi-subzistenței” provin din elementul arbitrar al fixării pragurilor pentru întinderea acestora și faptul că existența poate fi considerată atât din punct de vedere al consumului, cât și al producției. Instrumentele politice la nivel european care vizează susținerea fermelor de subzistență sunt în special cele din cadrul Politicii agricole comune a UE și vizează subvențiile pentru producția agricolă.
1146. În Regulamentul Consiliului 1698/2005 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală de Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală, fermele de semi-subzistență sunt definite ca fiind „exploatații agricole care produc în principal pentru consumul propriu și, de asemenea, comercializează o proporție din producția lor”. Această definiție a evitat în mod deliberat să stabilească praguri pentru consum și vânzări, pentru a permite statelor membre să își adopte propriile criterii de eligibilitate în programele de dezvoltare rurală (PDR) pentru sprijinirea fermelor de semi-subzistență aflate în proces de restructurare (măsura 141). Această decizie a fost luată în mare parte din cauza dificultăților de stabilire a proporției de produse vândute de aceste ferme. Pragurile statelor membre individuale se bazează pe dimensiunea economică.

#### **Cadrul legislativ**

1147. În aprilie 2019, Comisia a adoptat raportul privind punerea în aplicare a recomandării Consiliului ținând cont de progresele înregistrate.
1148. Directivele și deciziile în baza Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene, vizează asigurarea standardelor minime referitoare la domeniul ocupării forței de muncă și afacerilor sociale în statele membre ale UE în următoarele domenii:
- Sănătate și securitate la locul de muncă (respectiv drepturi și obligații generale și specifice, echipamente de muncă, riscuri specifice, ca de ex. substanțe periculoase, cancerigene (2.3.5 Sănătate și siguranță la locul de muncă));
  - Oportunități egale pentru femei și bărbați: tratament egal la locul de muncă, concediu de sarcină, de maternitate și de creșterea copiilor (2.3.9 Lupta împotriva sărăciei, excluziunii sociale și discriminării);
  - Protecția împotriva discriminării pe motive de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilitate și orientare sexuală (2.3.9 Lupta împotriva sărăciei, excluziunii sociale și discriminării);
  - Condiții de muncă: muncă cu timp parțial, contracte pe durată determinată, ore de lucru, angajarea tinerilor, informarea și consultarea angajaților (2.3.6 Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și participare; 2.3.7 Dialog social);
  - Servicii de sprijin: Decizia nr. 573/2014 / UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPE).
1149. Legislația UE interzice discriminarea la locul de muncă pe motive de vârstă, sex, handicap, origine etnică, rasială, religie, credință sau orientare sexuală prin Directiva 2000/78/CE.<sup>144</sup> Legislația privind tratamentul egal la nivelul UE stabilește niveluri minime de protecție pentru toți cei care lucrează în UE. stabilește norme generale în acest domeniu:

<sup>144</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=celex%3A32000L0078>.

- Condițiile de acces la un loc de muncă sau pe cont propriu, inclusiv promovarea și formare profesională;
  - Condițiile de muncă și acces la locul de muncă (inclusiv salarii, concedieri, efectuarea de modificări rezonabile la locul de muncă pentru a permite lucrătorilor cu dizabilități să lucreze);
  - Calitatea de membru și implicarea într-o organizație a angajatorilor sau lucrătorilor sau a oricărei alte organizații ai căror membri exercită o anumită profesie.
1150. În Agenda pentru competențe 2020, pentru șomerii de lungă durată se menționează necesitatea educației și formării profesionale.
1151. Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă.
1152. O serie de directive cunoscute ca „directivele privind egalitatea” obligă statele membre să dețină cel puțin o organizație – un organism de promovare a egalității – care să analizeze și să monitorizeze cazurile de discriminare și, în același timp, să promoveze și să apere dreptul la tratament egal pentru toți cetățenii.
1153. Comunicarea din 2016 a Comisiei intitulată „Legislația UE: o mai bună aplicare pentru obținerea unor rezultate mai bune”. Prin această comunicare, Comisia s-a angajat să ajute statele membre să se asigure că persoanele și grupurile care se confruntă cu discriminarea sunt protejate de Uniune și își cunosc drepturile. Utilizarea unor organisme independente de promovare a egalității este cea mai bună modalitate de a pune în aplicare legislația UE și de a asigura respectarea acesteia.
1154. Pentru a continua eforturile de integrare a tinerilor pe piața muncii, bazat pe succesul implementării Garanției pentru tineret, Comisia Europeană propune *Recomandarea Consiliului privind O punte către locuri de muncă* cu rolul de a consolida Garanția pentru tineret.
1155. Regulamentul (UE) 2020/672 al Consiliului din 19 mai 2020 privind instituirea unui instrument european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență. Acest instrument are rolul de a oferi statelor membre asistență financiară sub formă de împrumuturi acordate în condiții avantajoase cu scopul de a le ajuta să acopere costurile schemelor naționale de măsuri care vizează reducerea timpului de lucru al persoanelor angajate (*short time work schemes*) – programe care le permit întreprinderilor să-și reducă programul de lucru și să ofere în același timp sprijin pentru asigurarea de venituri persoanelor angajate. Aceste scheme au rolul de a reduce incidența șomajului, susținerea veniturilor persoanelor angajate, menținerea în funcțiune a capacităților de producție și a capitalului uman al întreprinderilor și păstrarea stabilității economice.
1156. SURE va sprijini programele de șomaj parțial și măsurile similare cu scopul de a proteja locurile de muncă, angajații și persoanele care desfășoară o activitate independentă împotriva riscului de concediere și de pierdere a veniturilor. Firmele vor putea să reducă temporar timpul de lucru al angajaților sau să întrerupă complet activitatea, statul oferind sprijin financiar pentru asigurarea unui venit pentru orele nelucrate. Lucrătorii care desfășoară o activitate independentă vor primi un ajutor de înlocuire a veniturilor pentru actuala situație de urgență.
1157. În plus față de domeniile enumerate mai sus, au fost luate și alte măsuri cuprinse recomandări sau decizii cu privire la categoriile defavorizate.

### I. Cetățeni de etnie romă

1158. Recomandarea Consiliului 378/2013 cu privire la măsurile de integrare efectivă a romilor<sup>145</sup>, a adăugat un nou instrument la peisajul juridic și politic, dar, mai important, a reprezentat un angajament politic puternic și comun din partea tuturor țărilor UE în vederea consolidării eforturilor acestora pentru realizarea unor îmbunătățiri reale. În domeniul ocupării forței de muncă, recomandarea Consiliului subliniază importanța

<sup>145</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H1224\(01\)&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H1224(01)&from=en).

asigurării egalității de tratament și a eliminării diferențelor existente între romi și alți lucrători, astfel încât să se îmbunătățească situația romilor pe piața muncii.

## II. Persoane cu handicap

1159. Directiva 2000/78/CE<sup>146</sup>, are ca obiectiv asigurarea ca persoanele cu un anumit handicap nu suferă din cauza discriminării, ci se bucură de egalitate de tratament la locul de muncă.
1160. Rezoluția din 2015 a Parlamentului European referitoare la aplicarea Deciziei 78/2000 solicită elaborarea de standarde pentru organismele de promovare a egalității.

## III. Șomerii de lungă durată

1161. În Decizia Consiliului UE 2015/1848 din 5.10.2015 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre se solicită reducerea semnificativă a șomajului de lungă durată și a șomajului structural prin intermediul unor strategii cuprinzătoare, care să se consolideze reciproc, să includă un sprijin activ și individualizat pentru reîncadrarea în muncă a acestora. Recomandarea Consiliului privind reintegrarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii (februarie 2016)<sup>147</sup>; Furnizarea de servicii coordonate este esențială, în special în statele membre în care responsabilitățile pentru sprijinirea șomerilor de lungă durată sunt împărțite între serviciile publice de ocupare a forței de muncă, agențiile de asistență socială și administrațiile locale.
1162. Prin Recomandarea Consiliului din 15.02.2016 (2016/C 67/01)<sup>148</sup> se solicită în mod expres statelor membre să încurajeze sistemele de învățare la locul de muncă, precum învățarea duală, și să modernizeze formarea profesională. În termeni mai generali, în orientări se solicită statelor membre să ia în considerare principiile flexibilității și să consolideze măsurile active de ocupare, prin ameliorarea eficacității, direcționării, impactului, acoperirii și interacțiunii acestora cu ajutorul pentru venit și cu furnizarea de servicii sociale.
1163. Tipurile de acțiuni avute în vedere sunt:
- Sprijinirea înregistrării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la un serviciu de ocupare a forței de muncă și instituirea unor măsuri de integrare mai bine corelate cu piața forței de muncă, printre altele prin intermediul unei legături mai strânse cu angajatorii;
  - Să efectueze evaluări individuale ale șomerilor de lungă durată înregistrați și orientare personalizată;
  - Să ofere concret posibilitatea șomerilor de lungă durată care nu pot beneficia de Garanția pentru tineret de a încheia un acord de integrare în muncă (cu un punct unic de contact) în cel mult 18 luni de la intrarea în șomaj;
  - Să încurajeze și să dezvolte parteneriate între angajatori, parteneri sociali, servicii de ocupare a forței de muncă, autorități publice, servicii sociale și furnizori de educație și formare profesională pentru a furniza servicii care să răspundă mai bine nevoilor șomerilor de lungă durată înregistrați și întreprinderilor.
1164. Astfel, s-a recomandat ca șomerii de lungă durată să fie orientați către servicii de sprijin adaptate nevoilor individuale, cum ar fi consilierea în materie de datorii, reabilitare, serviciile de asistență socială, serviciile de îngrijire, integrare pentru imigranți, sprijin în ceea ce privește locuința și transportul.

## Cadrul instituțional

1165. Principalele instituții Europene relevante sunt: În plus față de domeniile enumerate mai sus, au fost luate și alte măsuri cuprinse recomandări sau decizii cu privire la categoriile defavorizate.

<sup>146</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=celex%3A32000L0078>.

<sup>147</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29>.

<sup>148</sup> [https://ec.europa.eu/commission/publications/president-junckers-political-guidelines\\_en](https://ec.europa.eu/commission/publications/president-junckers-political-guidelines_en).

- Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, constituită în conformitate cu Decizia nr. 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014<sup>149</sup> privind cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) are ca rol evaluarea performanței serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în legătură cu integrarea pe piața forței de muncă a șomerilor înregistrați de lungă durată, schimbul de experiență și schimbul de bune practici în cadrul procesului de învățare de bază;
- În 2016, adecvându-se noilor tendințe cu privire la mobilitatea forței de muncă s-a revenit și completat prin Regulamentul 589/2016<sup>150</sup>. Acesta stabilește un cadru de cooperare pentru a facilita exercitarea libertății de circulație a lucrătorilor în Uniune, în conformitate cu articolul 45 al Tratatului prin stabilirea principiilor și normelor și prevede organizarea EURES și reglementarea privind cooperarea acestora cu partenerii sociali și implicarea altor actori și promovarea rețelei EURES la nivelul Uniunii prin măsuri de comunicare eficiente luate de Comisie și de statele membre;
- Comitetul pentru Ocupare (*Employment Committee* - EMCO)<sup>151</sup> s-a înființat în 2000, în cadrul definit de Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă. EMCO este principalul comitet consultativ pentru miniștrii ocupării forței de muncă și afaceri sociale din cadrul Consiliului pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (EPSCO) în domeniul ocupării forței de muncă. Acesta este organismul rezultat ca urmare a Tratatului;
- Autoritatea Europeană a Muncii (ELA)<sup>152</sup> creată în 2017 are rolul de a facilita circulația transfrontalieră a forței de muncă în întreaga UE și pe piața sa unică. Caracteristica specială a Agendei sociale este dedicată ELA și celorlalte patru agenții UE din domeniul ocupării forței de muncă și afacerilor sociale.

1166. În afara acestor instituții, la nivel european funcționează și instituții specializate care susțin diferitele categorii defavorizate de populație.

#### I. Cetățeni de etnie romă

- *European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA) colaborează îndeaproape cu Comisia și statele membre pentru a dezvolta metode de monitorizare care să poată oferi o analiză comparativă a situației romilor în toată Europa. De asemenea, cooperează cu alți actori cheie pentru a ajuta statele membre în dezvoltarea metodologiilor de colectare a datelor, a indicatorilor și a valorilor de referință care să le permită să monitorizeze în mod eficient rezultatul măsurilor politice, oferind o analiză comparativă a situației romilor în toată Europa.
- Rețeaua Europeană a organismelor de promovare a egalității (Equinet) este o rețea europeană a care promovează egalitatea în Europa prin sprijinirea și activizarea organismelor naționale de egalitate pentru a deveni catalizatori independenți și eficienți pentru societăți mai egale. Equinet funcționează pentru: consolidarea și susținerea organismelor de egalitate pentru obținerea egalității pentru toți;
- Corpul European de Solidaritate (2016) pentru tineri se concentrează pe furnizarea de asistență în caz de catastrofe naturale sau ajută la abordarea problemelor sociale din comunități.

#### II. Persoane cu dizabilități

- Inter-grupul pentru dizabilități al Parlamentului European este o grupare informală a membrilor Parlamentului European (europarlamentari) din toate naționalitățile și majoritatea grupurilor politice care sunt interesați să promoveze politica de invaliditate în activitatea lor la Parlamentul European, precum și la nivel național;
- Rețeaua academică de experți europeni pentru dizabilități (ANED) a fost înființată de Comisia Europeană în 2008 pentru a oferi sprijin științific și consiliere pentru unitatea sa de politici în materie de dizabilități. În special, activitățile rețelei susțin Planul de acțiune al UE pentru persoanele cu

<sup>149</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0573&from=ES>

<sup>150</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2016.107.01.0001.01.ENG&toc=OJ.L:2016:107:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.107.01.0001.01.ENG&toc=OJ.L:2016:107:TOC)

<sup>151</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115>

<sup>152</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=en>



UNIUNEA EUROPEANĂ



handicap și implementarea practică a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități;

- Agenția Europeană pentru Dezvoltarea Educației destinate Persoanelor cu Nevoi Speciale îmbunătățește cunoștințele privind educația favorabilă incluziunii și promovează cooperarea transnațională și schimbul de cunoștințe în acest domeniu.

### III. Șomeri de lungă durată

- EMCO – Comitetul pentru Ocupare este responsabil pentru strategia europeană privind ocuparea forței de muncă, fiind structurat în două grupuri, dintre care unul cu rol de a elabora indicatorii folosiți pentru monitorizarea Strategiei europene.

## La nivel național

### Cadrul strategic

1167. **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 (SNOFM)** a ținut cont de cadrul strategic de referință la nivel european – Strategia Europa 2020 și Strategia Europeană de Ocupare și a stabilit ca obiectiv general atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă. Propunându-și să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare pentru anul 2020 de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani, SNOFM a propus patru obiective și anume:

- Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă;
- Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile;
- Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii;
- Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii.

1168. Așadar, obiectivul creșterii ocupării persoanelor din grupurile vulnerabile s-a aflat pe agenda Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă. Acest obiectiv a avut 3 direcții de acțiune și anume:

- Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole;
- Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie;
- Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

1169. În cadrul recomandărilor pentru România în 2018 Conform aprecierii CE, România întâmpină dificultăți în ceea ce privește mai mulți indicatori din Tabloul de bord social pe care se sprijină Pilonul european al drepturilor sociale, mai precis: rata de abandon școlar, procentul tinerilor NEETs, disparitatea dintre femei și bărbați la nivelul ratei ocupării, riscul de sărăcie și excluziune socială, nivelul de descurajare la nivelul persoanelor inactive, impactul transferurilor sociale, inegalitatea veniturilor, nivelul de competențe digitale. În același timp, România se situează între țările cu cele mai bune performanțe în ceea ce privește creșterea venitului disponibil brut la nivel de gospodărie, și peste medie în ceea ce privește rata șomajului.

1170. **Recomandările de țară ale CE** pentru România (iulie 2017) referitoare la domeniul muncii și justiției sociale sunt: „Să dezvolte politicile de activare pe piața muncii și să promoveze servicii publice integrate, centrate pe categoriile care întâmpină cele mai mari dificultăți în integrarea pe piața muncii...”

1171. Între Recomandările specifice pentru România privind anul 2019 se numără îmbunătățirea competențelor, inclusiv digitale, în special prin creșterea relevanței pe piața muncii a educației și formării profesionale și a învățământului superior .



UNIUNEA EUROPEANĂ



1172. Potrivit prevederilor Programului de Guvernare 2018-2020, Guvernul României are ca prioritate asigurarea unui parcurs constant către îmbunătățirea nivelului de trai al populației, care va avea ca rezultat întărirea coeziunii sociale și reducerea decalajelor față de statele dezvoltate ale Uniunii Europene”, obiectiv realizabil ”prin promovarea unor politici publice coerente și realiste, care să determine o piață a muncii performantă, dinamică și flexibilă, ceea ce va asigura accesul majorității cetățenilor la locuri de muncă de calitate, în funcție de competențele și abilitățile lor, la venituri decente”.
1173. Programului de Guvernare 2018 – 2020 este pe deplin aliniat atât cu situația de pe piața muncii, cât și cu recomandările CE, obligațiile asumate de România ca stat membru al UE și practicile internaționale moderne.
1174. Între recomandările făcute pentru România pentru anul 2020 se situează la loc de frunte măsurile vizând diminuarea impactului crizei generate de pandemia COVID-19 asupra ocupării forței de muncă prin dezvoltarea de aranjamente de lucru flexibile și măsuri de activare, precum și consolidarea abilităților și învățării digitale și asigurarea accesului egal la educație. De asemenea, măsurile vizând susținerea auto-ocupării sunt recomandate pentru anul 2021.
1175. **Garanția pentru tineret consolidată** are rolul de a se asigura că toți tinerii cu vârsta sub 30 de ani beneficiază de o ofertă de calitate de ocupare, de formare continuă, de ucenicie sau de stagiu într-o perioadă de patru luni de la momentul în care au devenit șomeri sau au părăsit educația formală, în conformitate cu Principiul 4 al Pilonul European al Drepturilor Sociale.
1176. **Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021** stabilește cadrul respectării principiului egalității de șanse și de tratament între cele două sexe.
1177. **Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice 2015–2020** și Planul strategic de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice 2015–2020;
1178. Cadrul strategic pentru diferite categorii defavorizate prevede obiective și acțiuni pentru creșterea accesului acestora la ocupare și incluziune socială.

#### I. Cetățeni de etnie romă

1179. În decembrie 2011, a fost aprobată prin Hotărâre de Guvern „**Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2011-2020**”<sup>153</sup> în acord cu solicitarea Comisiei Europene din aprilie 2011. Direcțiile de acțiune au vizat:
- Asigurarea informării privind piața muncii și punerea în contact a șomerilor romi cu angajatorii (servicii gratuite de informare și consiliere profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; servicii gratuite de mediere pe locurile de muncă vacante sau nou create);
  - Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aparținând minorității rome prin încurajarea mobilității geografice și valorificarea capacităților antreprenoriale (stimularea mobilității forței de muncă prin acordarea de prime de încadrare sau instalare, după caz);
  - Acordarea gratuită de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, în scopul creșterii gradului de ocupare prin înființarea propriei afaceri);
  - Stimularea încadrării șomerilor indemnizați înainte de expirarea perioadei de acordare a indemnizației de șomaj prin completarea veniturilor salariale;
  - Dezvoltarea și certificarea competențelor profesionale (organizarea de cursuri de formare profesională pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă; servicii gratuite de evaluare

<sup>153</sup> [http://www.anr.gov.ro/docs/Site2014/Strategie/Strategie\\_final\\_18-11-2014.pdf](http://www.anr.gov.ro/docs/Site2014/Strategie/Strategie_final_18-11-2014.pdf).





UNIUNEA EUROPEANĂ



și certificare de competențe dobândite în sistem informal și non formal; cuprinderea în programe de ucenicie la locul de muncă).

- Stimularea angajatorilor care încadrează persoane aparținând unor categorii defavorizate pe piața muncii prin acordarea de subvenții;
- Acordarea de sprijin financiar pentru înființarea/ dezvoltarea unor noi afaceri;
- Acordarea de acompaniament personalizat tinerilor romi cu risc de marginalizare socială prin încheierea de contracte de solidaritate și oferirea de servicii specifice.

1180. În ianuarie 2015, Guvernul României a aprobat, prin Hotărârea nr. 18/2015 **Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2015-2020**, care a revizuit substanțial Strategia pentru perioada 2014-2020. Revizuirea a fost necesară pentru a alinia măsurile propuse cu documentele de bază ale UE în materie. Strategia din 2015 este însoțită de planuri de acțiune concrete (educație, ocupare, sănătate și locuire), la care se adaugă domenii precum serviciile sociale, cultura și combaterea discriminării. Documentul beneficiază și de un mecanism întărit de implementare și de monitorizare a aplicării.

## II. Persoane cu dizabilități

1181. Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități din România a fost ratificată prin Legea nr. 221/2010, iar **Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013** a fost aprobată prin HG nr. 1175/2005.

1182. De asemenea, **Strategia națională „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități” 2016—2020** a fost aprobată prin HG 655/2016. Prin această strategie, România se angajează să mobilizeze resursele necesare pentru eliminarea barierelor astfel încât nicio persoană cu dizabilități să nu fie discriminată, marginalizată, exclusă sau abuzată, iar alegerile și aspirațiile ei să fie respectate și sprijinite, transpunând astfel în realitate principalele priorități în domeniul politicilor pentru persoanele cu dizabilități ale Programului de Guvernare, asigurând coerența politicilor în domeniul dizabilității precum și între diferite nivele și mecanisme de guvernare, dar și concordanța acestora cu principiile și obiectivele stabilite în tratatele și convențiile internaționale.

1183. Programul de interes național în domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități, aprobat prin HG 193/2018 prevede „înființarea de servicii sociale în vederea asigurării tranziției tinerilor cu dizabilități de la sistemul de protecție specială a copilului către sistemul de protecție a persoanelor adulte cu dizabilități.”

## III. Șomeri de lungă durată

1184. În vederea reducerii duratei șomajului și a numărului de șomeri de lungă durată au fost prevăzute măsuri specifice în planurile de acțiune pentru realizarea Strategiei pentru Ocuparea forței de muncă.

## IV. Lucrători în ferme de subzistență

1185. La fel ca și la nivel european, nici în țara noastră nu există o definiție clară a fermei de subzistență și a celei de semi-subzistență. În țara noastră, singura definiție a fermei este cea din OUG 125/2006, care precizează criteriile de eligibilitate pentru acordarea plăților pe suprafață. Este considerată fermă aceea care deține minimum un hectar, împărțit în maximum 3 parcele de minimum 0,3 hectare.

1186. România a definit fermele de semi-subzistență ca ferme în cadrul benzii de mărime de la 2 la 8 unități de suprafață. Numărul de exploatații care sunt clasificate ca ferme de subzistență sau ferme de semi-subzistență este foarte sensibil la definițiile utilizate, fapt argumentat și de aceea că pentru includerea fermelor în recensământul național agricol nu există un prag minim. Fermele definite drept „o unitate tehnico-economică de producție agricolă, constând din unul sau mai multe loturi de teren, utilizate integral sau parțial pentru producția agricolă, operate de un titular, singur sau împreună cu alții, indiferent de mărimea pământului, numărul de animale sau contribuția la producția agricolă. ”

## Cadrul legislativ

1187. **Cadrul legislativ** privind ocuparea forței de muncă este asigurat prin următoarele legi:

- **Legea 76/2002** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare. Aceasta are ca scop realizarea mai multor obiective pe piața muncii, printre care: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională, precum și protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj;
- **Legea 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în toate sferele vieții publice din România;
- **Legea 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Ucenicia la locul de muncă ce vizează creșterea nivelului de competențe pentru forța de muncă prin învățare și practicarea unor ocupații direct la locul de muncă. Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă pentru locurile de muncă declarate vacante și care încheie un contract de ucenicie, beneficiază, la cerere, pe perioada derulării acestuia (între 6 luni și 3 ani, în funcție de nivelul de calificare pentru care se realizează programul), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie. Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul (6 luni pentru calificări de nivel 1; 12 luni pentru calificări de nivel 2; 24 de luni pentru calificări de nivel 3; 36 de luni pentru calificări de nivel 4);
- **Legea 319/2006-** Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările ulterioare asigură cadrul asigurării sănătății și securității la locul de muncă;
- **Legea 72/2007** privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților reglementează suportul acordat angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor. Astfel, angajatorii beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință. Stimulentul financiar se acordă la cererea angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru o perioadă de maxim 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic;
- **Legea 292/2011** – Legea asistenței sociale, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea 335/2013** privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare, reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, prin promovarea de stagii care să le permită absolvenților de studii universitare un prim contact cu piața muncii și sporirea competențelor profesionale în concordanță cu nevoile angajatorilor. Angajatorul care încheie un contract de stagiu beneficiază, pe perioada derulării contractului de stagiu (6 luni), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună;
- **Legea 219/2015** privind economia socială cu scopul de a susține ansamblul activităților organizate independent de sectorul public care servesc interesului general, intereselor unei colectivități și/sau intereselor personale nepatrimoniale, prin creșterea gradului de ocupare a persoanelor aparținând grupului vulnerabil și/sau producerea și furnizarea de bunuri, prestarea de servicii și/sau execuția de lucrări. Economia socială are la bază inițiativă privată, voluntară și solidară, cu un grad ridicat de autonomie și responsabilitate, precum și distribuirea limitată a profitului către asociați.

1188. În afara acestor legi, cadrul legislativ s-a reglementat și de Hotărâri de Guvern sau ordonanțe de urgență:

- **HG 174/2002** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- **HG 377/2002** pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, cu modificările și completările ulterioare;
- **HG 278/2002** pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora;
- **HG 726/2007** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările și completările ulterioare;
- **HG 1256/2011** privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară;
- **OUG 60/2017** pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap care prevede măsuri pentru angajarea persoanelor cu dizabilități;
- **OUG 9/2019** pentru modificarea și completarea Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, precum și pentru modificarea art. 58 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- **Legea 448/2006**, actualizată 2020, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- **OUG 92/2020** din 28 mai 2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative prevede plata unor ajutoare în bani angajatorilor care angajează șomeri de peste 50 ani ale căror contracte au fost încetate din cauza măsurilor de reducere a efectelor manifestării pandemiei. **OUG 132/2020** din 7 august 2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

### Cadrul instituțional

1189. **Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Familiei este principalul actor cu** responsabilitatea generală de a elabora politicile de ocupare și de piața muncii, programe și planuri naționale. El are de asemenea responsabilitatea de a pregăti rapoartele bugetare la Bugetul asigurărilor pentru șomaj pe baza propunerilor făcute de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, de a controla executarea lor și implementarea politicilor de ocupare, a strategiilor, planurilor și programelor realizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Consiliul Național de Formare Profesională.
1190. **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**, înființată în baza Legii 145/1998 este cel mai important organism de implementare a politicilor și programelor legate de piața muncii. Agenția este de asemenea responsabilă de coordonarea programelor active pe piața muncii și de organizarea programelor de formare profesională pentru persoanele neocupate; are de asemenea responsabilitatea de a colecta contribuțiile la Bugetul asigurărilor pentru șomaj, buget din care se finanțează măsurile active.
1191. **Comisia Națională pentru Promovarea Ocupării** este un nou organism tripartit, consultativ constituit prin noua lege privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.
1192. **Consiliul Economic și Social**, organism tripartit cu rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale, având ca obiective majore realizarea dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronat, precum și asigurarea climatului de pace socială, pentru a media stările conflictuale intervenite între partenerii sociali.
1193. **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, a cărei misiune este urmărirea aplicării și respectării principiului egalității între cetățeni Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1194. La nivelul Guvernului funcționează **Departamentul pentru Relații Interetnice**, înființat prin Hotărârea Guvernului nr. 17/1997 și reorganizat prin Hotărârea Guvernului nr. 13/2001, având ca responsabilitate dezvoltarea de proiecte de acte normative referitoare la protecția minorităților naționale.
1195. **Consiliul Național pentru Standarde Ocupaționale (COSA)**, organism administrat tripartit, are ca obiectiv realizarea unui cadru organizatoric care să permită evaluarea și certificarea forței de muncă pregătite pe baza standardelor ocupaționale, inclusiv evaluarea competențelor dobândite pe cale nonformală și informală, altele decât cele echivalente cu calificări profesionale organizate prin sistemul educațional, care permit continuarea studiilor pentru obținerea unei diplome educaționale.
1196. **ANPIS - Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială** asigură administrarea și gestionarea într-un sistem unitar de plată a beneficiilor de asistență socială și a altor programe privind servicii sociale susținute de la bugetul de stat, prin bugetul MMJS, și implementate la nivel local de către agențiile județene pentru plăți și inspecție socială și a municipiului București în colaborare cu instituții ale administrației publice locale.
1197. **Consiliul Național al Dizabilității este o organizație de tip federație**, fără scop patrimonial, neguvernamentală, umanitară, apolitică, non-profit, formată din organizații reprezentative la nivel național pentru protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități cu misiune de a apăra și promova drepturile și interesele legitime comune tuturor persoanelor cu dizabilități din România.
1198. **Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități**, înființată prin OUG nr. 86/2014, reglementată prin HG50/2015 coordonează la nivel central activitățile de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu dizabilități, elaborează politicile, strategiile și standardele în domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități, asigură urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu și controlul activităților de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu dizabilități.
1199. **Agenția Națională pentru Romi** (constituită în baza Legii 7/2005 privind aprobarea OUG 78/2004) elaborează politica și strategia Guvernului în domeniul respectării, promovării și afirmării drepturilor minorității romilor. Agenția Națională pentru Romi implementează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție, cuprinse în Strategia Guvernului României privind incluziunea minorității romilor.
1200. **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)**, este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale înființată prin HG 177/2016. Misiunea ANES este de promovare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale și elaborarea, coordonarea și aplicarea strategiilor și politicilor guvernului în domeniu.

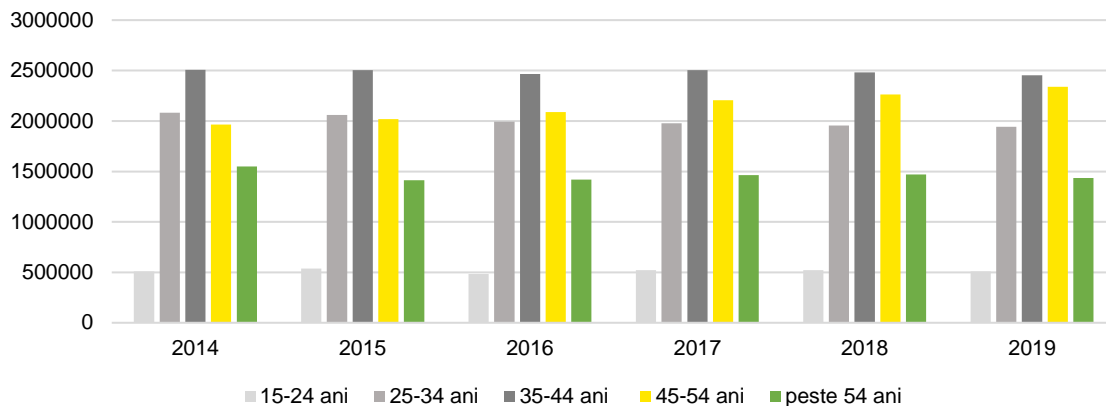
## **EVOLUȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI LA NIVEL NAȚIONAL PRIVIND GRADUL DE OCUPARE ȘI NIVELUL DE COMPETENȚE ÎN RÂNDUL FORȚEI DE MUNCĂ DE LA MOMENTUL ADOPTĂRII POCU OCUPARE**

### **Progresul observat cu privire la evoluția gradului de ocupare al forței de muncă**

#### **Populația ocupată pe grupe de vârstă, sexe, medii de rezidență, activități economice și regiuni**

1201. În perioada 2014-2019, în România, populația ocupată totală a înregistrat o ușoară creștere, cu o rată de 0,7%, mult sub cea a Uniunii Europene, în ansamblul ei (5,1%). Pe grupe de vârstă, evoluțiile au fost contradictorii, cea mai mare creștere a numărului persoanelor ocupate înregistrându-se pentru categoria de vârstă 45-54 de ani (18,9%). Pe de altă parte, populația ocupată din categoria 15-24 ani a înregistrat o ușoară creștere, iar populația ocupată din categoria de peste 54 ani și populația ocupată din categoria 25-34 ani au înregistrat scăderi semnificative, cu - 7,3%, respectiv -cu 6,7%. La nivelul UE pe toate segmentele de vârstă s-au înregistrat rate pozitive de creștere, cea mai ridicată rată de creștere a populației ocupate înregistrându-se pe segmentul de vârstă de peste 54 de ani (17,9%).

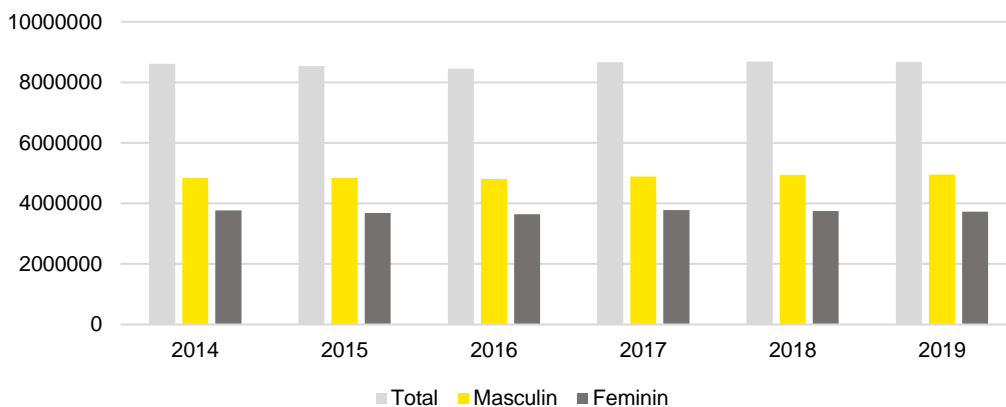
Figura 42. Populația ocupată pe grupe de vârstă – număr persoane



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG110B

1202. Evoluția structurii pe sexe a populației ocupate pune în evidență faptul că, în perioada 2014-2019, se accentuează disparitățile de gen astfel că populația ocupată de gen masculin a crescut cu 2,3%, în timp ce populația de gen feminin a scăzut cu 1,2%, tendințe de sens opus celor de la nivel european. În aceeași perioadă, la nivelul UE, populația ocupată de gen feminin a avut o rată de creștere mai mare decât cea de gen masculin, și anume 5,2% comparativ cu 4,9%. Evoluția pe grupe de vârstă și gen arată că populația ocupată de gen masculin cu vârsta de peste 50 de ani a înregistrat o creștere de 9,1% în 2019 comparativ cu 2014, în timp ce femeile ocupate din aceeași categorie de vârstă au avut o rată de creștere de doar 2%. Scăderi ale populației ocupate s-au înregistrat în rândul categoriei de 25-34 de ani atât la bărbați (-7,3%), cât și la femei (-9,7%) în aceeași perioadă 2014-2019.

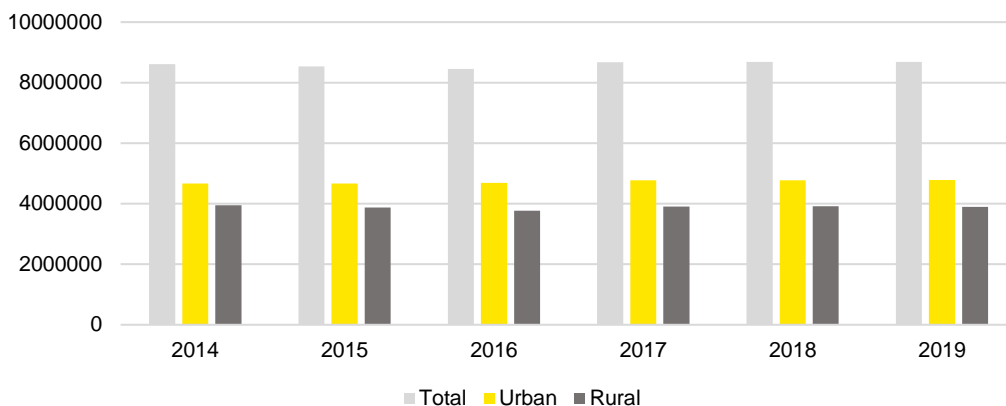
Figura 43. Populația ocupată pe sexe – număr persoane



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG1100

1203. În funcție de mediul de rezidență, populația ocupată este mai numeroasă în mediul urban (55% din total), comparativ cu mediul rural (45% din total). **Evoluția în perioada 2014-2019, relevă faptul că în mediul urban populația ocupată a crescut cu 2,4%, în timp ce în mediul rural s-a redus cu 1,2%.** În anul 2019, populația ocupată din mediul urban a fost de 4,7 mil. persoane, iar în mediul rural de 3,8 mil. persoane. **Pe grupe de vârstă, datele indică faptul că în mediul urban s-au înregistrat creșteri semnificative ale populației ocupate pe segmentele de vârstă de peste 54 de ani (13,1%) și 45-54 de ani (12,9%). În mediul rural creșteri s-au înregistrat pe grupele de vârstă 45-54 de ani (27,7%) și 15-24 ani (8,0%).** Scăderi mai importante ale populației ocupate s-au observat în mediul rural pe segmentul peste 54 de ani (-19,4%) și în mediul urban pe segmentul 15-24 de ani (-13,8%).

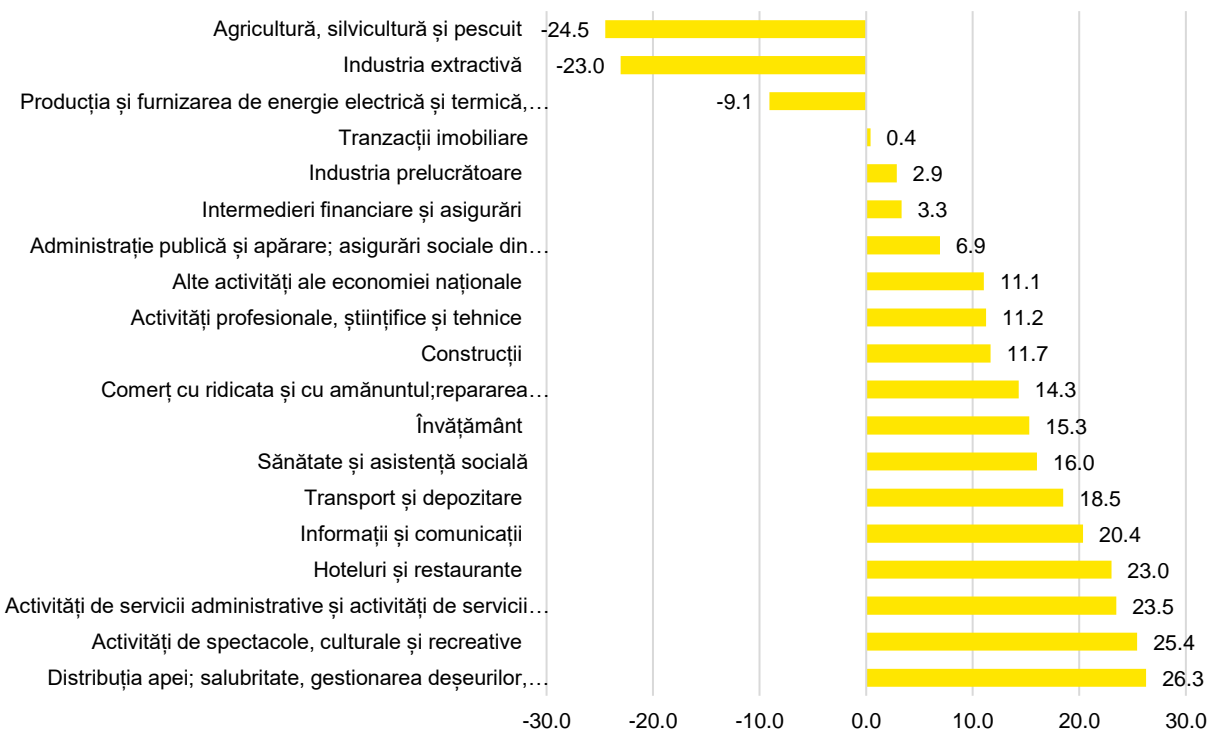
Figura 44. Populația ocupată pe medii de rezidență – număr persoane



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG110B

1204. Analiza populației pe activități economice a scos în evidență faptul că la nivelul a 16 sectoare de activitate din cele 19 analizate, populația ocupată a înregistrat creșteri în perioada 2014-2019. **Cele mai pronunțate rate de creștere s-au înregistrat în activități precum: Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (26,3%), Activități de spectacole, culturale și recreative (25,4%), Activități de servicii administrative și activități de servicii suport (23,5%), Hoteluri și restaurante (23%) și Informații și comunicații (20,4%).** Scăderi semnificative în ceea ce privește populația ocupată s-au înregistrat în *Agricultură, silvicultură și pescuit (24,5%), Industria extractivă (23%) și Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (9,1%)*.
1205. De menționat ar fi și faptul că cele mai multe persoane ocupate se regăsesc în *Agricultură, silvicultură și pescuit (1,8 mil. persoane în 2019), Industria prelucrătoare (1,6 mil. persoane în 2019) și Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (1,2 mil. persoane în 2019)*. În schimb în *Tranzacții imobiliare, Industria extractivă și Activități de spectacole, culturale și recreative* sunt cele mai puține persoane ocupate (sub 70 mii persoane).
1206. Se remarcă faptul că scăderile mari ale populației ocupate s-au produs în activitățile economice ale sectorului primar (agricultură și industria extractivă), sector care deține în România ponderea cea mai mare a populației ocupate din total. Deși în activitățile din sectorul de servicii s-au înregistrat creșteri procentuale semnificative, acestea au contribuit mai puțin la creșterea totală, din cauza ponderii lor mult mai mici în total. De semnalat este faptul că această creștere a ocupării în activități economice din sectorul serviciilor poate fi extrem de vulnerabilă la șocuri exogene de tipul crizei sanitare COVID-19.

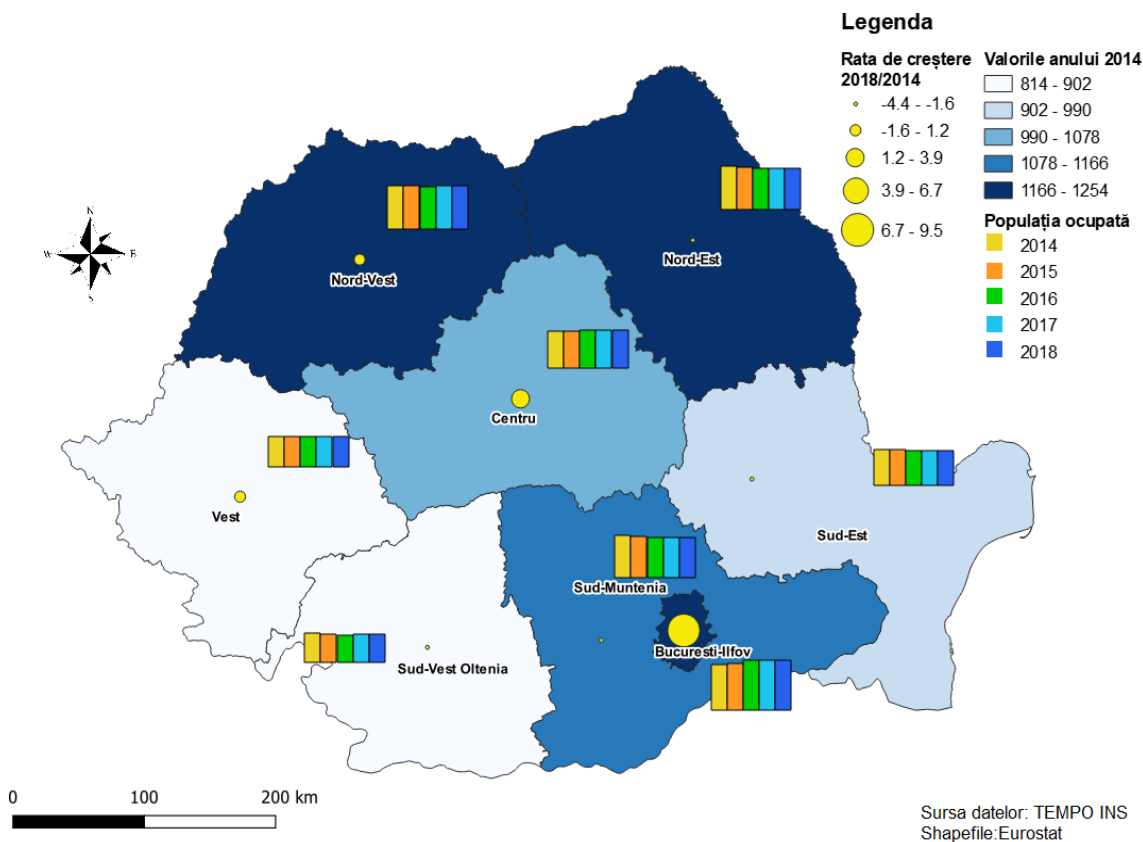
Figura 45. Populația ocupată pe activități ale economiei naționale, rată de creștere 2014-2019 (%)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG1100

1207. Regiunea București-Ilfov este singura regiune care a contribuit esențial la creșterea totală de ocupare (creștere pentru întreaga perioadă fiind de 9,5%). O creștere relativ mică s-a înregistrat și în regiunea Centru (+2,5%). În regiunea București-Ilfov, toate categoriile de vârstă au înregistrat creșteri, excepție făcând categoria de vârstă 15-24 ani, care a pierdut 11,2% din ocupare. Toate celelalte regiuni au înregistrat scăderi de ocupare, mai accentuate în regiunile cele mai defavorizate (Sud-Vest (-4,4%), Nord-Est (-3,8%) și Sud-Est (-3,8%)).
1208. În funcție de gen, se remarcă populația ocupată masculină, cu creștere în regiunile București-Ilfov (9,7%), Centru (5,5%), Nord-Vest (2,8%) și Vest (1,0%). Populația ocupată feminină înregistrează o rată de creștere pozitivă doar în regiunea București –Ilfov (9,2%), iar în celelalte regiuni ratele de creștere sunt negative.
1209. În funcție de vârstă, creșterea populației ocupate pentru grupa de vârstă 45-54 ani se constată și la nivel regional, în toate regiunile de dezvoltare. Cea mai pronunțată creștere s-a înregistrat în regiunea Nord-Est (21,1%), în vreme ce creșterea cea mai mică a fost în regiunea Sud-Vest (6,0%). Pe segmentul de vârstă 55-64 de ani rate de creștere pozitive s-au înregistrat în regiunile Centru (6,1%), Nord-Vest (4,5%), București-Ilfov (1,0%) și Sud-Est (0,7%). Pe segmentul 15-24 de ani se observă că cele mai importante creșteri s-au înregistrat în regiunile Nord-Est (21,4%), Sud (20,1%) și Sud-Vest (9,6%).

Figura 46. Populația ocupată pe regiuni de dezvoltare (mii persoane) și modificarea procentuală 2014-2018 (%)



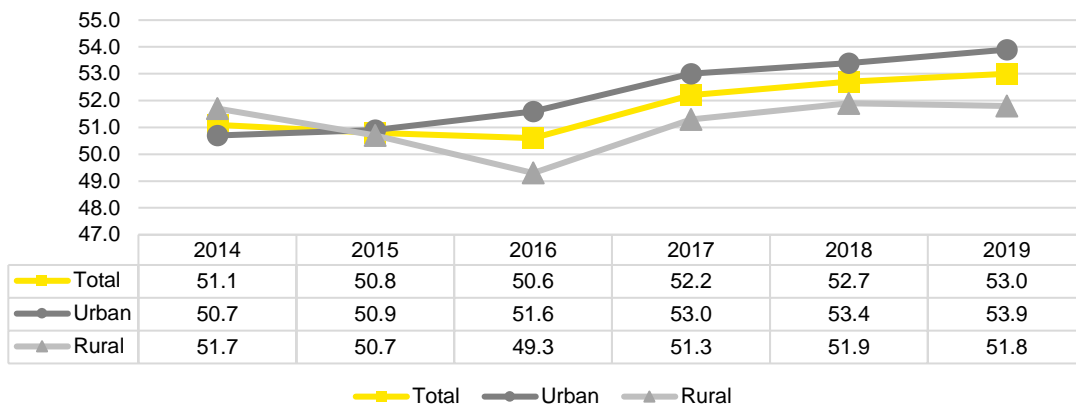
Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – FOM103D

### Rata ocupării pe medii de rezidență și regiuni

1210. În perioada 2014-2019 rata ocupării pentru populația de 15 și peste s-a plasat pe un trend ușor descendent până în 2016, după care a înregistrat o tendință de creștere, până la valoarea de 53% în anul 2019 (în 2016 rata de ocupare a înregistrat valoarea minimă de 50,6%). Pe toată perioada analizată, România a fost caracterizată de rate ale ocupării sub media Uniunii Europene, cea mai mare diferență fiind înregistrată în anul 2016, când rata ocupării din România a fost cu 3,8 puncte procentuale mai mică decât media UE.
1211. Pe medii de rezidență se observă că rata ocupării în mediul urban a înregistrat valori peste media națională începând cu anul 2015, ajungând în anul 2019 la valoarea de 53,9%. În mediul rural rata ocupării a înregistrat o scădere în perioada 2014-2016, după care a urmat un trend ascendent, dar cu valori sub media națională, în anul 2019 valoarea înregistrată fiind de 51,8%. Practic, **începând cu anul 2015 rata ocupării în mediul urban a fost mai ridicată decât cea din mediul rural și peste valoarea națională.**



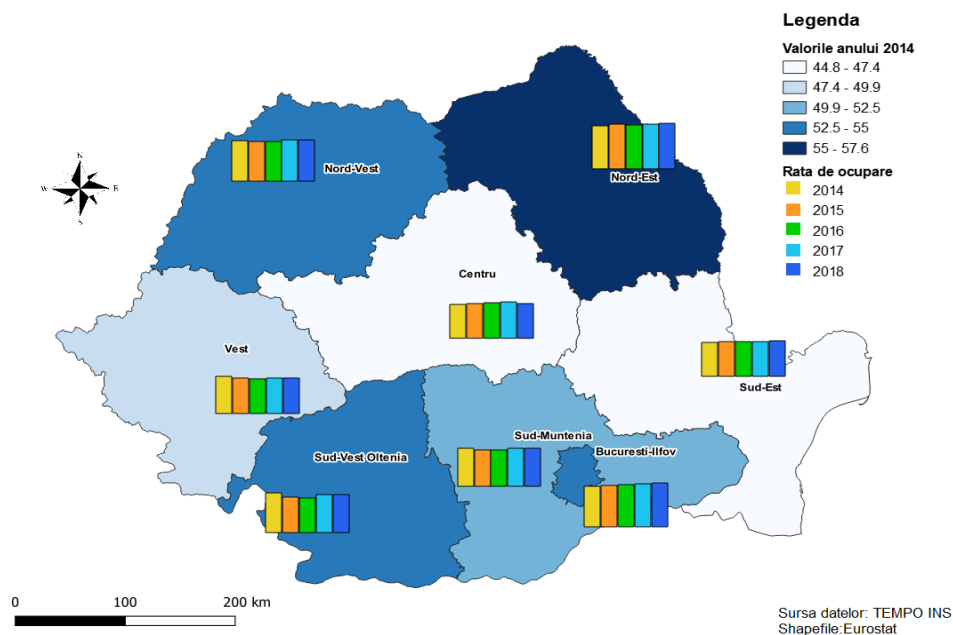
Figura 47. Rata de ocupare pe medii de rezidență, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste (%)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG156E

1212. În nivel regional, pe toată perioada analizată, cele mai ridicate rate ale ocupării s-au înregistrat în regiunile Nord-Est, București-Ilfov și Nord-Vest. La polul opus s-au situat regiunile Centru și Sud-Est care au avut cele mai scăzute rate ale ocupării. Cele mai semnificative fluctuații ale ratelor de ocupare s-au remarcat în special în cadrul regiunilor Sud-Vest Oltenia și Sud Muntenia. În perioada 2014-2019 cele mai importante creșteri ale ratei ocupării s-au înregistrat în regiunile Nord-Est (3,8 puncte procentuale) și Sud-Est (2,8 puncte procentuale). Scăderi ale ratei de ocupare au fost în regiunile Sud-Vest Oltenia (-2,2 puncte procentuale) și Vest (-1,2 puncte procentuale).

Figura 48. Rata de ocupare pe regiuni de dezvoltare, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste (%)



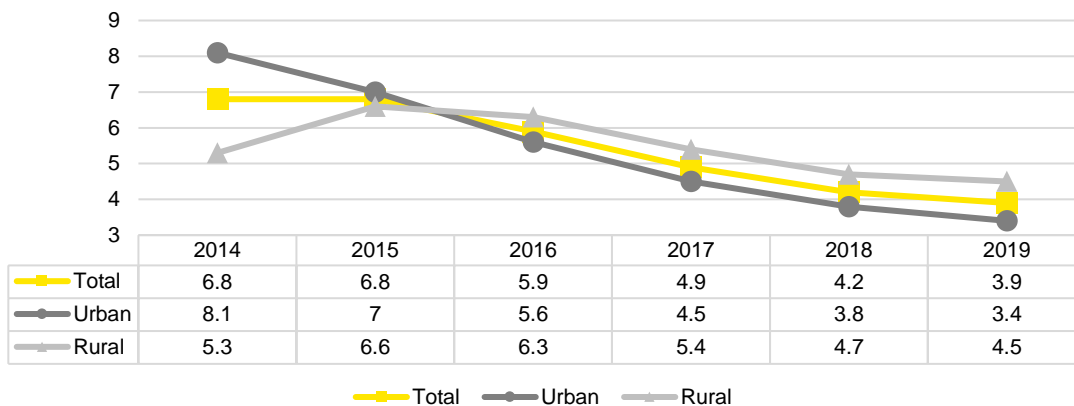
Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG156E

### Rata șomajului pe medii de rezidență, regiuni de dezvoltare, grupe de vârstă și sexe

1213. Pentru analiza ratei șomajului a fost luată în considerare rata șomajului BIM, care se calculează anual la nivel național, regional, pe medii de rezidență, sexe și grupe de vârstă de Institutul Național de Statistică, pe baza datelor culese prin intermediul Anchetei forței de muncă în gospodării (AMIGO).

1214. În perioada 2014-2019 rata șomajului BIM în România a avut o tendință semnificativă de scădere de la 6,8% în 2014 la 3,9% în 2019. Comparativ cu media din Uniunea Europeană, rata șomajului în România a fost mai mică pe toată perioada analizată, cel mai semnificativ ecart a fost de 4 puncte procentuale în anul 2014, când media UE a avut valoarea maximă de 10,8%.
1215. În funcție de mediul de rezidență, rata șomajului a fost mai ridicată în mediul urban în perioada 2014 – 2015, ulterior având loc o inversare de tendință. Începând cu anul 2015 rata șomajului în mediul rural a avut o tendință de scădere, dar cu valori mai ridicate comparativ cu mediul urban, în anul 2019 a ajuns la 4,5% de la 5,3% în 2014. În mediul urban rata șomajului s-a redus de la 8,1% în 2014 la 3,4% în 2019.

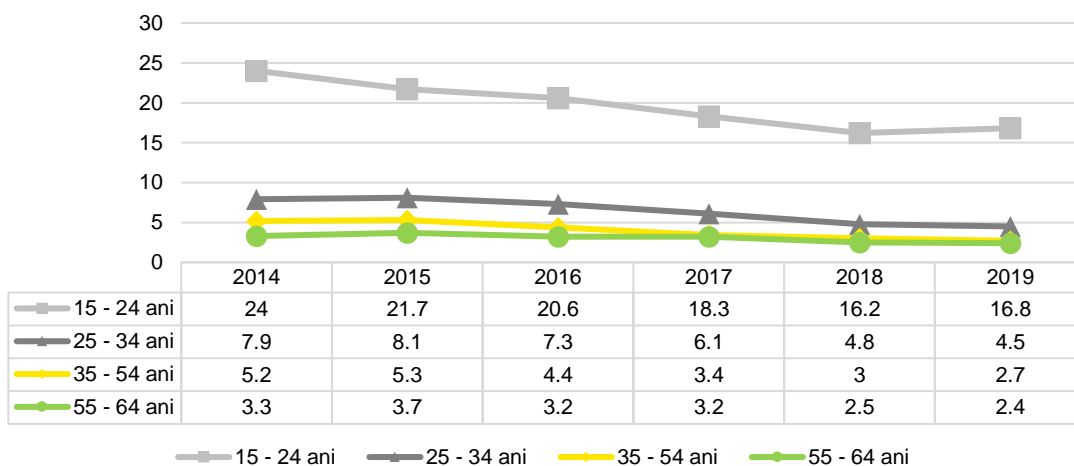
Figura 49. Rata șomajului BIM, pe medii de rezidență (%)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG157D

1216. **Rata șomajului BIM a avut o tendință de scădere pentru toate grupele de vârstă.** În perioada 2014-2019, cele mai semnificative scăderi s-au înregistrat pentru grupa de vârstă 15-24 de ani (-7,2 puncte procentuale), totuși această grupă de vârstă a rămas cea mai afectată de șomaj dintre toate grupele de vârstă, 16,8% în 2019. **Pentru categoria de vârstă 55-64 de ani, scăderea ratei șomajului a fost cea mai redusă (-0,9 puncte procentuale), dar rata șomajului acestei categorii de vârstă rămânând, totuși cea mai mică în cadrul tuturor categoriilor (2,4% în anul 2019).**

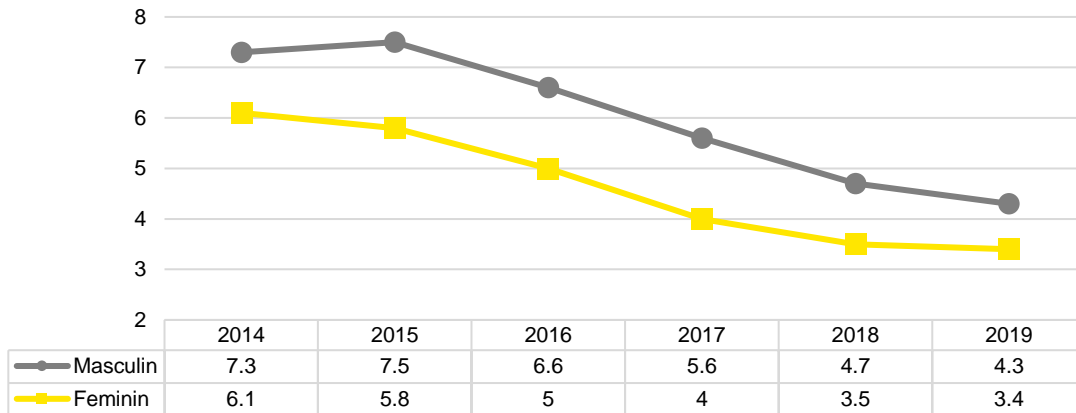
Figura 50. Rata șomajului BIM, pe grupe de vârstă (%)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG157E

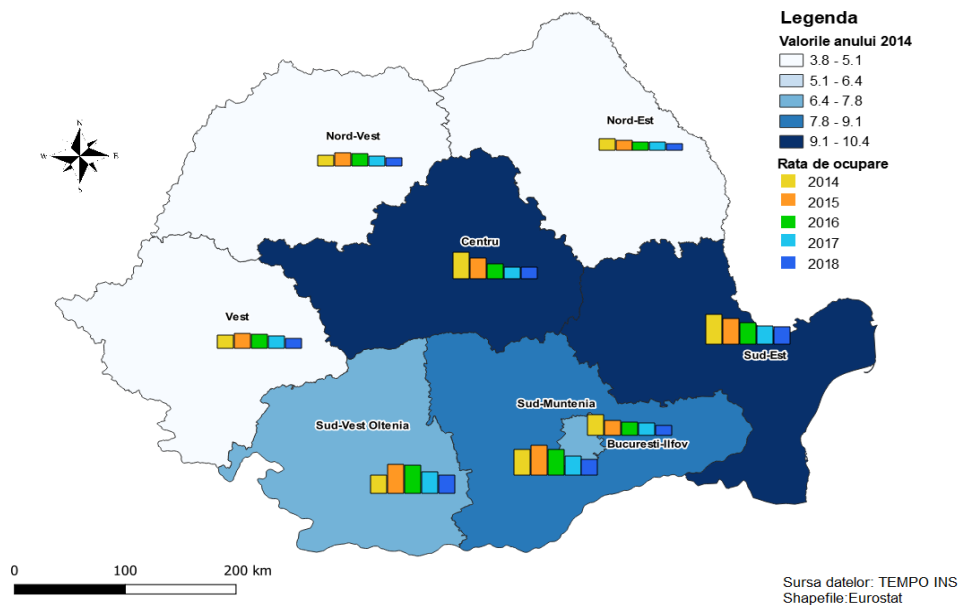
1217. Începând cu anul 2015, rata șomajului BIM a înregistrat o scădere importantă, atât în rândul bărbaților, cât și în rândul femeilor. Deși rata șomajului bărbaților s-a redus mai accentuat față de rata șomajului femeilor, bărbații continuă să rămână mai vulnerabili la șomaj. În perioada 2014-2019 rata șomajului la bărbați s-a redus cu 3 puncte procentuale (ajungând la 4,3% în 2019), în timp ce la femei reducerea a fost de 2,7 puncte procentuale (ajungând la 3,4% în 2019).

Figura 51. Rata șomajului BIM, pe sexe (%)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG157F

Figura 52. Rata șomajului BIM, pe regiuni de dezvoltare, 15 ani și peste (%)



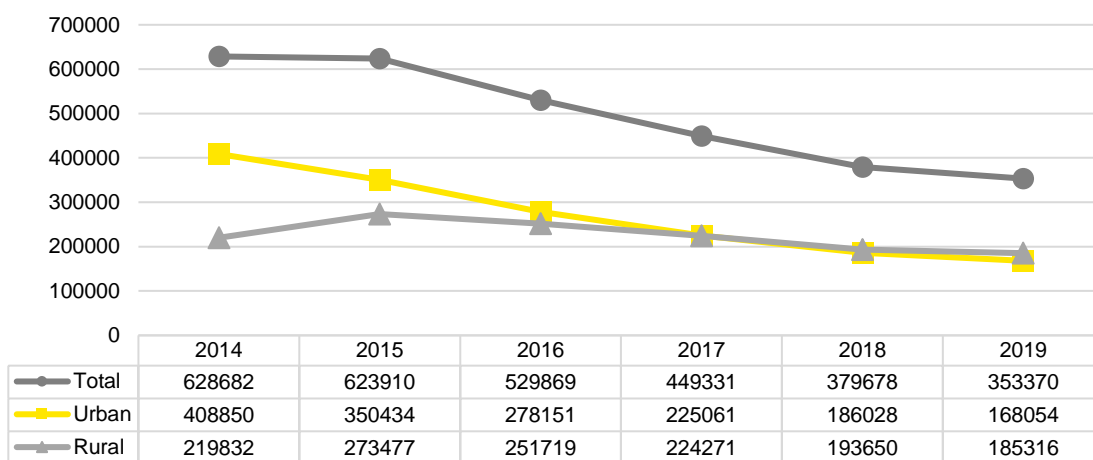
Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG157E

1218. Rata șomajului BIM a urmat un trend descrescător pentru majoritatea regiunilor de dezvoltare. Cele mai importante reduceri s-au înregistrat la nivelul regiunilor Sud-Muntenia (4,3 puncte procentuale) și Sud-Vest Oltenia (1,2 puncte procentuale), acestea rămânând totuși regiunile cu cele mai ridicate rate ale șomajului. Cele mai scăzute rate ale șomajului s-au înregistrat în regiunile Nord-Est (2,1% în 2019) și București-Ilfov (2,5% în 2019). Este de remarcat și faptul că pentru regiunile Centru și Sud-Est în ultimii ani tendința este de ușoară creștere a ratei șomajului.

## Numărul șomerilor și a șomerilor de lungă durată pe medii de rezidență și regiuni de dezvoltare

1219. Numărul șomerilor BIM la nivel național s-a redus cu un procent de 43,7% în perioada 2014-2019, ajungând în 2019 la un număr de 353 mii persoane. Pe medii de rezidență se observă că până în anul 2017 numărul șomerilor era mai ridicat în mediul urban, după care tendința s-a inversat, dar cu un ecart mic între cele două medii de rezidență. Atât în mediul urban, cât și în mediul rural numărul șomerilor s-a redus în perioada analizată. În 2019 comparativ cu 2014 în mediul urban reducerea a fost de 58,8%, pe când în mediul rural reducerea a fost mai mică, de doar 15,7%.
1220. Numărul șomerilor de lungă durată<sup>154</sup> a înregistrat în perioada analizată o scădere importantă, de 43,0% (de la 295 mii persoane în 2014 la 168 mii persoane în 2019). Numărul șomerilor de lungă durată, înregistrat în ambele medii de rezidență a scăzut, mai accentuat în mediul urban. Mediul urban deține în continuare cel mai mare număr de șomeri de lungă durată.

Figura 53. Numărul șomerilor BIM, pe medii de rezidență (număr persoane)

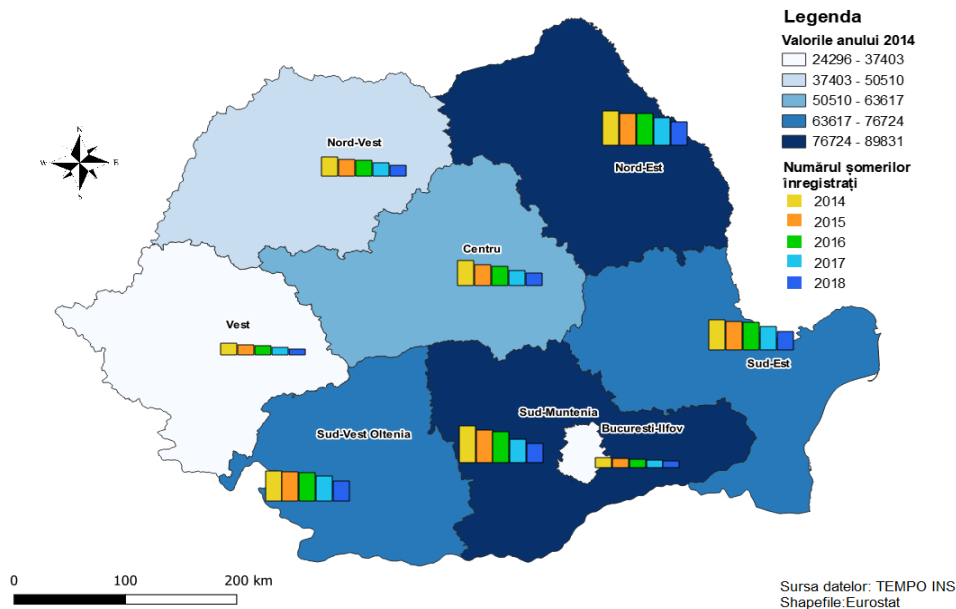


Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – AMG130L

1221. Numărul șomerilor înregistrați a avut un trend descrescător la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare. Cele mai scăzute valori s-au înregistrat în regiunile Vest și București – Ilfov, iar cele mai ridicate în regiunile Nord-Est, Sud-Vest Oltenia, Centru și Sud Muntenia. În anul 2019, comparativ cu anul 2014, cele mai semnificative reduceri ale șomerilor înregistrați au fost în regiunile Sud-Muntenia (56,1%), Centru (53%) și Vest (52,5%).

<sup>154</sup> Șomer de lungă durată - persoana care este șomer pe o perioadă mai mare de 12 luni, în cazul persoanelor cu vârsta de minimum 25 de ani și pe o perioadă de 6 luni, în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani

Figura 54. Numărul șomerilor înregistrați pe regiuni de dezvoltare (număr persoane)

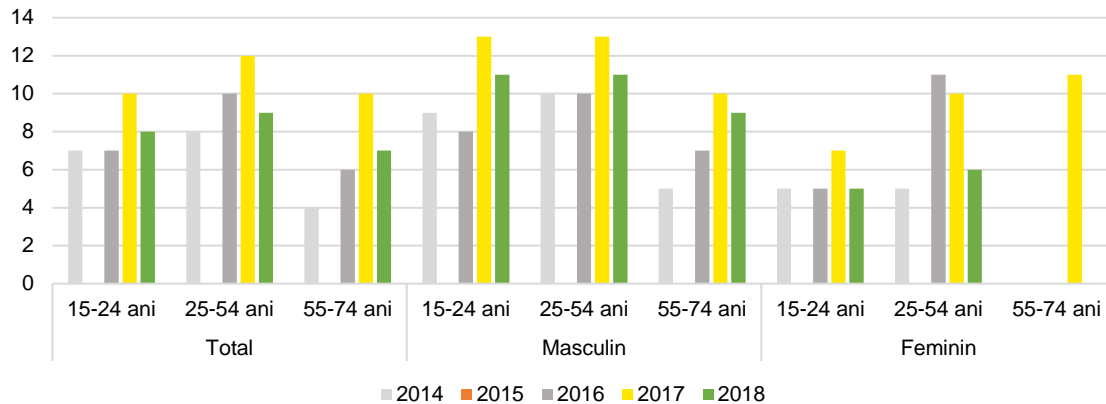


Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – SOM101B

Tranziția din șomaj în ocupare a forței de muncă pe sexe, grupe de vârstă și durata șomajului

1222. Tranziția forței de muncă din șomaj în ocupare este un indicator calculat de către Eurostat pe baza datelor colectate din anchetele privind forței de muncă realizate la nivelul tuturor statelor membre ale Uniunii Europene (EU-Labour Force Survey). De menționat este faptul că acest indicator se calculează la nivelul fiecărui stat membru, nefiind calculat la nivelul agregat al Uniunii Europene. Tranziția din șomaj în ocupare a forței de muncă este redată prin rata tranziției din șomaj în ocupare, calculată ca pondere a șomerilor care au intrat pe piața muncii după trei luni, din totalul șomerilor în perioada inițială. Ratele anuale se calculează ca medie a datelor trimestriale.
1223. **În perioada 2014-2018, în România rata tranziției din șomaj în ocupare a avut valoarea cea mai ridicată în anul 2017 (12% din numărul șomerilor), în timp ce în anul 2016 și anul 2018 a fost de 9%. România ocupă locul 2 în rândul țărilor Uniunii Europene cu cele mai mici rate ale tranziției, după Grecia, care înregistrează o rată medie de 6,4%. Pe grupe de vârstă se observă că cele mai ridicate valori se înregistrează pentru grupa de vârstă 25-54 de ani (un maxim de 12% în anul 2017). În ceea ce privește grupa de vârstă 55-74 de ani, cea mai ridicată valoare a ratei tranziției este înregistrată tot în anul 2017, 10% din numărul șomerilor, urmând ca în anul 2018 aceasta să scadă la 7%.**
1224. În funcție de gen, observăm că bărbații trec mai ușor de la șomaj la ocupare înregistrând valori mai ridicate ale ratei tranziției, comparativ cu femeile. În medie un procent de aproximativ 11% dintre șomerii de gen masculin și doar 7% dintre femeile șomere au reușit să tranziteze către ocupare în perioada analizată. Pe grupe de vârstă și gen se observă că valorile cele mai ridicate ale ratei tranziției se înregistrează în rândul bărbaților șomeri din categoriile de vârstă 15-24 de ani și 25-54 de ani. Pe segmentul 55-74 de ani cele mai ridicate valori ale tranziției s-au înregistrat în anul 2017, atât în rândul bărbaților (10%), cât și al femeilor (11%).

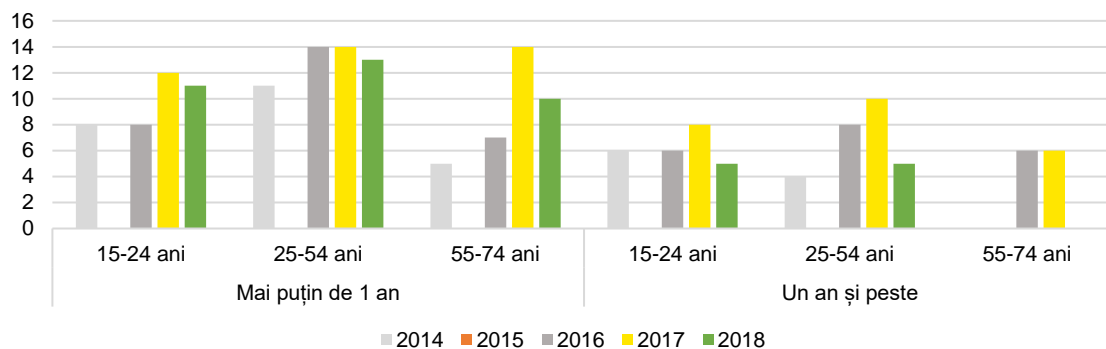
Figura 55. Tranziția din șomaj în ocupare a forței de muncă, pe grupe de vârstă și sexe<sup>155</sup> în România (% din numărul șomerilor)



Sursa: Eurostat Database – Ilsi\_long\_e01

1225. În funcție de durata șomajului, rata tranziției din șomaj în ocupare a forței de muncă este mai scăzută în rândul șomerilor de lungă durată. În perioada 2014-2018, pentru persoanele cu durata de șomaj până într-un an tranziția spre ocupare a fost de 12%, în timp ce pentru persoanele cu durata de șomaj șomerii de un an și peste (de lungă durată) tranziția medie a fost de 6,25%. Pe grupe de vârstă se observă că pentru șomerii de scurtă durată cele mai ridicate rate ale tranziției se înregistrează pe segmentele 25-54 de ani, dar și 55-74 de ani, unde în 2017 rata de tranziție a fost de 14% din numărul șomerilor. Pentru șomerii de lungă durată grupa de vârstă de 25-54 de ani înregistrează cele mai ridicate rate ale tranziției.

Figura 56. Tranziția din șomaj în ocupare a forței de muncă, pe grupe de vârstă și durata șomajului<sup>156</sup> în România (% din numărul șomerilor)



Sursa: Eurostat Database – Ilsi\_long\_e01

## Progresul observat cu privire la evoluția nivelului de competențe

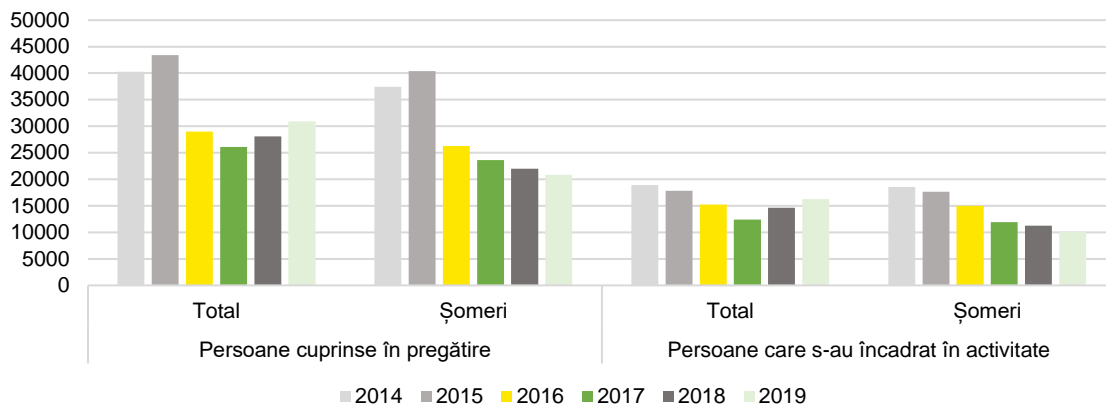
### Persoane cuprinse în cursurile de formare profesională

1226. Numărul persoanelor cuprinse în cursurile de formare profesională se referă la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă ce participă la cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare organizate pe niveluri de pregătire, pe baza planului național de formare profesională, de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

<sup>155</sup> Pentru anul 2015 nu sunt date disponibile.

<sup>156</sup> Idem 4.

Figura 57. Persoane cuprinse în cursurile de formare profesională (număr persoane)



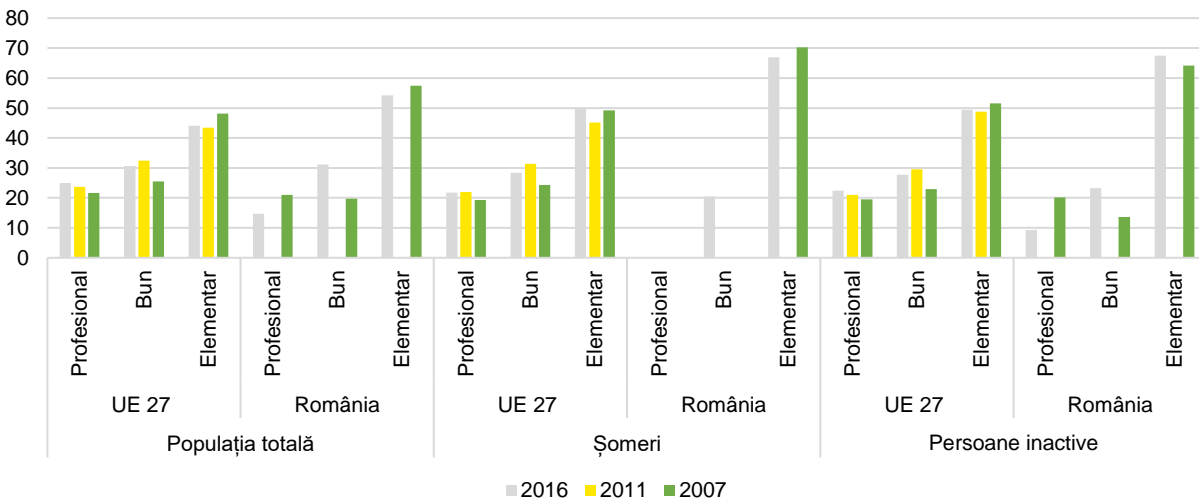
Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – SOM104A

1227. În perioada 2014-2019, numărul persoanelor participante la cursurile de formare profesională a fluctuat, cu un trend descrescător în perioada 2014-2017 și cu o ușoară tendință de creștere începând cu anul 2018. În 2019, comparativ cu 2014, s-au înregistrat cu 23,2% mai puține persoane cuprinse în cursurile de formare profesională, ajungând la 30 mii persoane (la nivelul anului 2015 înregistrându-se cele mai multe persoane cuprinse în cursuri de formare profesională, 43 mii persoane). În aceeași perioadă, dintre persoanele participante la cursurile de formare profesională, numărul persoanelor care s-a încadrat în activitate a fost de aproximativ 50%. În ultimii doi ani acest procent a depășit valoarea de 50%. Dintre acești participanți, marea majoritate sunt șomeri. Totuși procentul acestora a scăzut de la 92,9% în 2014 la 67,3% în anul 2019, valoarea maximă fiind înregistrată în 2015 (93%). Dintre șomerii cuprinși în cursuri de formare, circa 50% dintre ei se încadrează în activitate (cu un minim de 43,7% în 2015 și un maxim de 57,2% în anul 2016). În perioada 2014-2019 numărul șomerilor participanți la aceste cursuri care s-au încadrat în activitate a scăzut cu aproximativ 45%.

#### Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscute

1228. Informațiile referitoare la nivelul de cunoaștere al unei limbi străine sunt obținute în urma anchetei realizate de Eurostat cu privire la educația adulților. Această anchetă acoperă participarea adulților la educație și formare (învățare formală, non-formală și informală) și este una dintre principalele surse de date pentru statisticile Uniunii Europene privind învățarea continuă. Cercetarea se referă la populația rezidentă cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani. Perioada de referință pentru participarea la educație și formare este de douăsprezece luni înainte de interviu. Cunoașterea limbilor străine este auto-evaluată de respondenți și este clasificată pe trei niveluri – elementar, bun și profesional.
1229. Din cauza lipsei datelor la nivelul României pentru anul 2011, am inclus în analiză și anul 2007 pentru a avea elementele necesare studierii unei evoluții. **La nivelul populației totale putem constata că în 2007 și 2016 procentele în cazul țării noastre sunt apropiate de media europeană pe nivelurile bun și profesional, iar la cunoașterea unei limbi străine nivel elementar depășim media Uniunii Europene.** În 2016 comparativ cu 2007, în România se observă o scădere a celor ce au cunoștințe elementare (-5,5%) și profesionale (-30%) și o creștere a celor cu cunoștințe bune (aprox. 57%). Din datele existente la nivelul României, putem constata că **în rândul șomerilor cunoașterea unei limbi străine este la nivel elementar, peste media Uniunii Europene, dar în scădere de la 70,2% la 66,9%, în perioada analizată.** O situație asemănătoare regăsim și în rândul persoanelor inactive care dețin cu precădere cunoștințe elementare referitor la o limbă străină, valorile fiind peste media europeană. **În România, în 2016 comparativ cu 2007, avem o creștere a numărului persoanelor inactive care au cunoștințe elementare, de la 64,2% la 67,5%, și a celor cu un nivel bun de cunoaștere, de la 13,6% la 23,2%. În schimb, a scăzut procentul celor cu un nivel profesional de cunoaștere de la 20,1% la 9,3%.**

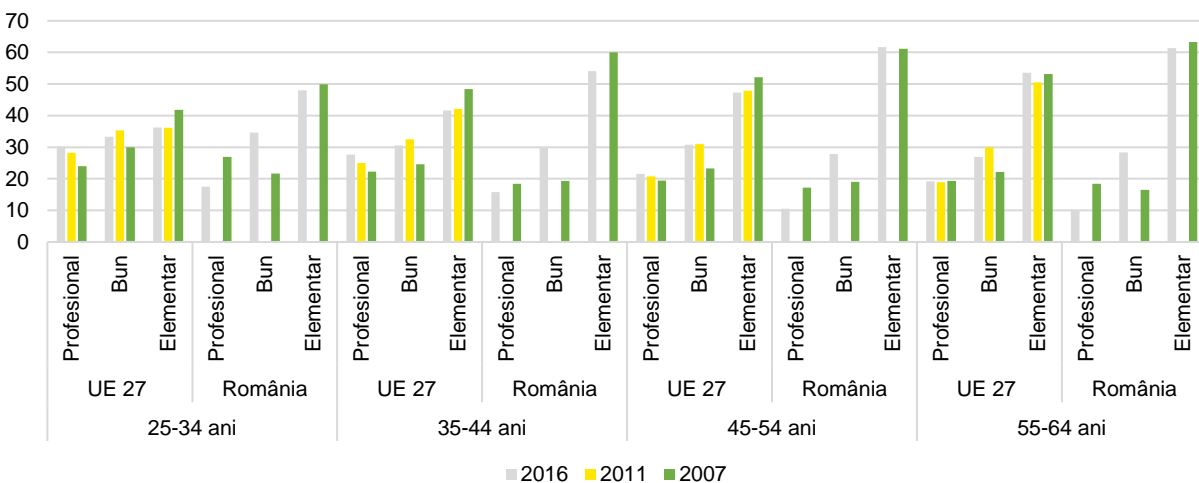
Figura 58. Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscut pe statut ocupațional<sup>157</sup> (%)



Sursa: Eurostat Database – edat\_aes\_I34

1230. Se observă că în România nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este cu precădere unul *elementar*, la această categorie înregistrând valori peste media europeană la toate grupele de vârstă. La celelalte două niveluri, *bun* și *profesional*, se înregistrează valori sub media Uniunii Europene. Grupa de vârstă 25-34 de ani este cea care a declarat că deține cele mai ridicate cunoștințe de nivel *bun* și *profesional*, deși remarcăm că în 2016 comparativ cu 2007 a crescut procentul celor cu un nivel *bun* de cunoaștere (de la 21,7% la 34,6%), dar a scăzut procentul celor cu nivel *profesional* de cunoaștere a unei limbi străine (de la 26,9% la 17,5%). Această tendință se păstrează și la celelalte grupe de vârstă, și anume creșteri ale ponderii celor cu un nivel *bun* de cunoaștere și scăderi în rândul celor cu un nivel *profesional* de cunoaștere a unei limbi străine.

Figura 59. Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscut pe grupe de vârstă<sup>158</sup> (%)



Sursa: Eurostat Database – edat\_aes\_I32

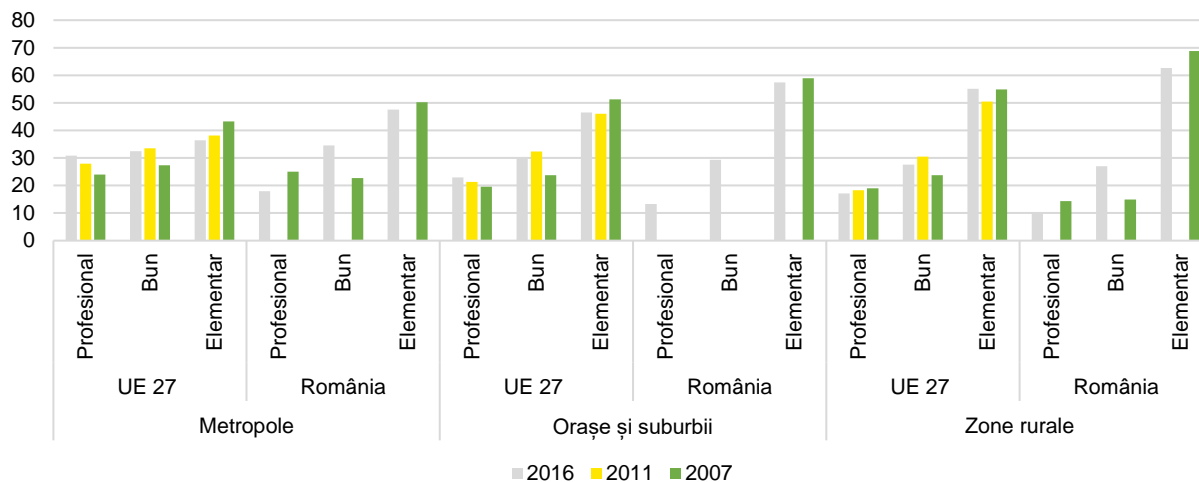
<sup>157</sup> Pentru anul 2011 nu există date disponibile pentru România

<sup>158</sup> Pentru anul 2011 nu există date disponibile pentru România.



1231. În raport cu mediile de rezidență observăm că la nivelul orașelor mari avem procente mai ridicate ale celor cu un nivel al cunoașterii unei limbi străine *bun și profesional*, în timp ce în mediul rural predomină cei cu un nivel *elementar* de cunoaștere. La nivelul orașelor mari din România se înregistrează valori peste media europeană în rândul celor cu un nivel de cunoștințe *elementar și bun*, iar la nivelul orașelor și suburbiilor și în mediul rural se constată doar un nivel *elementar* de cunoaștere al unei limbi străine. De asemenea, putem constata că, în România, în toate mediile de rezidență s-a redus numărul persoanelor cu un nivel de cunoaștere *elementar și profesional* a unei limbi străine și a crescut cel al persoanelor cu un nivel al cunoștințelor *bun*.

Figura 60. Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscute pe grade de urbanizare<sup>159</sup> (%)



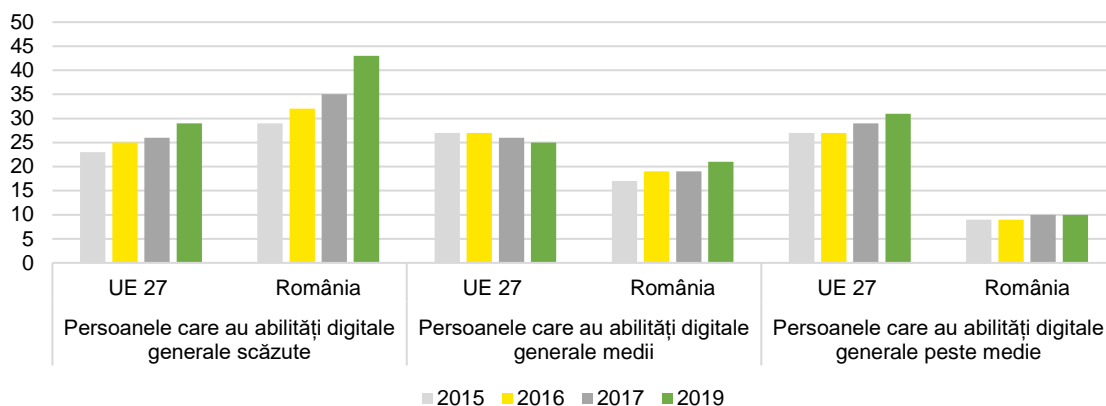
Sursa: Eurostat Database – edat\_aes\_I36

### Nivelul competențelor digitale

1232. Indicatorii referitori la competențele digitale sunt indicatori compoziți care se bazează pe activități selectate legate de utilizarea internetului sau a software-ului de către persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani în patru domenii specifice (informații, comunicare, rezolvarea problemelor, abilități software). Se presupune că indivizii care au efectuat anumite activități au abilitățile corespunzătoare. Prin urmare, indicatorii pot fi considerați ca indicatori “proxy” pentru competențele și abilitățile digitale ale indivizilor.
1233. În perioada 2015-2019 se poate observa că procentul persoanelor care au abilități digitale scăzute a avut o tendință de creștere, atât în România, cât și în Uniunea Europeană. În România ponderea acestor persoane este peste media europeană, atingând în 2019 valoarea de 43%, comparativ cu nivelul european de 29%. Pe de altă parte, ponderile persoanelor cu abilități digitale medii și peste medie sunt sub nivelurile medii din Uniunea Europeană. În cazul persoanelor cu abilități digitale generale medii, tendința europeană este de ușoară scădere a ponderii în total populație, pe când în România aceasta este de creștere (de la 17% în 2015 la 21% în 2019). Ponderea persoanelor cu abilități digitale generale peste medie a înregistrat o ușoară creștere atât în Uniunea Europeană, cât și în România, unde în 2019 a ajuns la 10% din totalul populației.

<sup>159</sup> Idem 7.

Figura 61. Nivelul competențelor digitale (% din total populație)

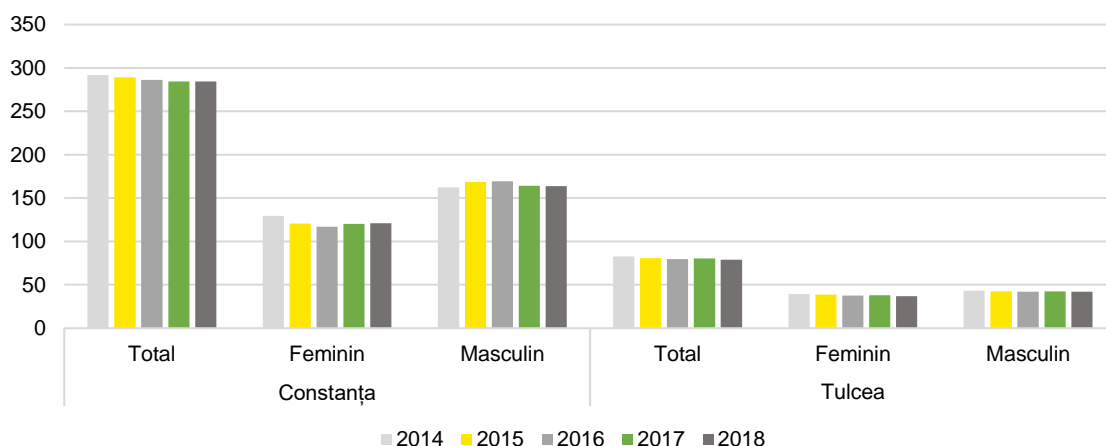


Sursa: Eurostat Database – isoc\_sk\_dskl\_i

### ITI DELTA DUNĂRII

1234. În cadrul celor două județe incluse în zona Investițiilor Teritoriale Integrate (ITI) Delta Dunării putem constata că în județul Constanța nivelul populației ocupate este mult mai ridicat comparativ cu județul Tulcea, dar în acest context trebuie să ținem cont și de numărul locuitorilor din aceste județe (Constanța aprox. 500 mii persoane, iar Tulcea aprox. 200 mii persoane). În perioada 2014-2019 **populația ocupată a avut mici modificări la nivelul ambelor județe, tendința generală fiind de reducere. În județul Constanța populația ocupată a înregistrat o scădere de 2,4%, iar în județul Tulcea de 4,1%.**
1235. În ambele județe, populația ocupată de gen feminin a avut o tendință de scădere în perioada 2014-2016, după care a revenit pe un trend ușor crescător, dar fără să mai atingă valorile din anul 2014. În perioada analizată, în Constanța populația ocupată feminină s-a redus cu 6,6%, iar în Tulcea cu 6,5%. Populația ocupată de gen masculin în județul Constanța a avut o creștere în perioada 2014-2016, urmată de o ușoară scădere în 2018 și de o revenire în 2019, astfel încât în cei cinci ani analizați s-a înregistrat o rată de creștere de 0,8%. În județul Tulcea populația ocupată masculină s-a redus cu 1,8% în perioada analizată.

Figura 62. Populația ocupată, pe sexe, în județele Constanța și Tulcea (mii persoane)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – FOM103D

1236. Analizând populația ocupată pe activități economice observăm că atât în județul Constanța, cât și în județul Tulcea, cel mai mare număr de persoane ocupate se regăsesc în **Agricultură, silvicultură și pescuit, Comerț**



UNIUNEA EUROPEANĂ

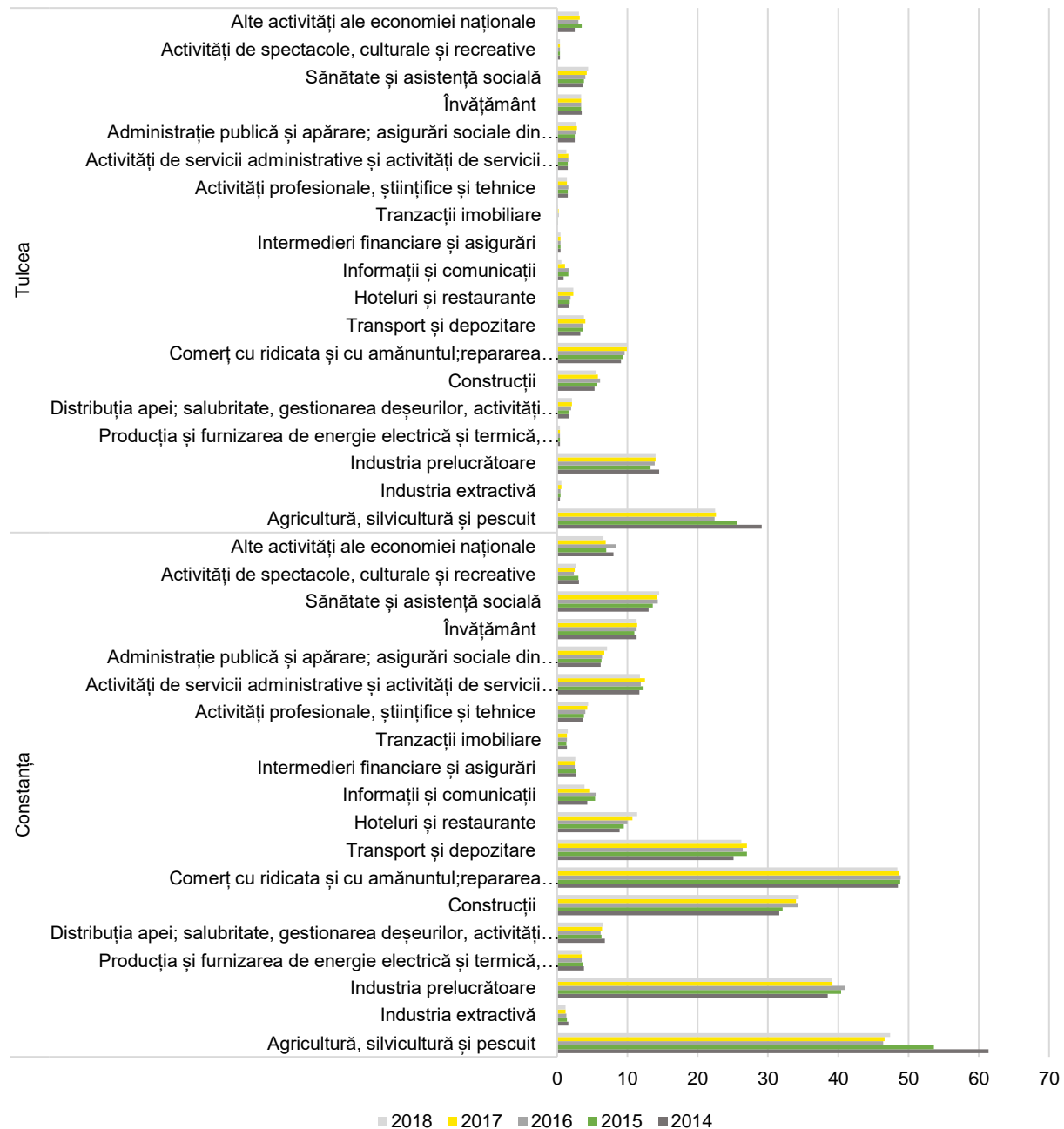


Instrumente Structurale  
2014-2020

*cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor și Industria prelucrătoare.* Urmărind evoluția populației ocupate în perioada 2014-2018 se constată că, în județul Constanța, cele mai importante reduceri au avut loc în sectoarele *Agricultură, silvicultură și pescuit (-22,8%), Activități de spectacole, culturale și recreative (-12,9%) și Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (-10,5%).* În Constanța, creșteri mai semnificative ale populației ocupate s-au înregistrat în *Hoteluri și restaurante (28%), Activități profesionale, științifice și tehnice (18,9%) și Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public (14,5%).* În aceeași perioadă, în județul Tulcea cele mai importante scăderi ale populației ocupate s-au înregistrat în cadrul activităților *Informații și comunicații (-33,3%), Agricultură, silvicultură și pescuit (-22,6%), Activități de servicii administrative și activități de servicii suport (-13,3%).* Creșteri mai semnificative ale populației ocupate s-au înregistrat în *Hoteluri și restaurante (35,5%), Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (23,5%) și Sănătate și asistență socială (22,2%).*

1237. Atât județul Constanța, cât și județul Tulcea sunt județe cu activitate economică preponderent agricolă și de servicii pentru turism ( HORECA). Mutațiile survenite în structura ocupării au urmat o reducere de ocupare în sectorul agricol și o tranziție către industriile de tip HORECA. Acest fapt vulnerabilizează ocuparea, în cazul crizelor determinate de factori majori exogeni de tip criza COVID-19.

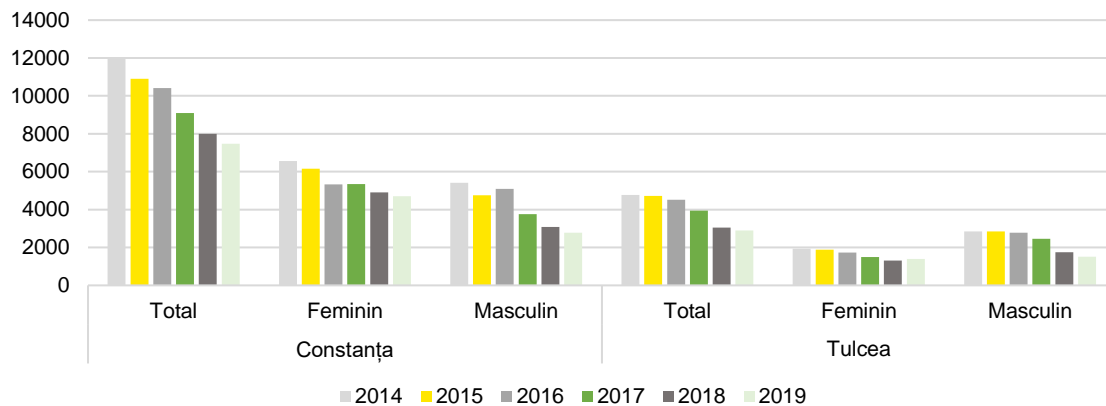
Figura 63. Populația ocupată, pe activități economice în județele Constanța și Tulcea (mii persoane)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – FOM103D

1238. În perioada 2014-2019 numărul șomerilor a înregistrat o scădere la nivelul ambelor județe analizate. În județul Constanța numărul total al șomerilor s-a redus cu 37,6%, ajungând la aprox. 7 mii persoane în 2019. Cele mai semnificative reduceri s-au înregistrat în rândul șomerilor de gen masculin (-48,8%), în timp ce reducerea numărului șomerilor de gen feminin a fost de 28,3%. În județul Tulcea reducerea numărului total al șomerilor a fost de 39,1%, numărul șomerilor de gen masculin a scăzut cu 46,8%, iar al șomerilor de gen feminin cu 27,7%.

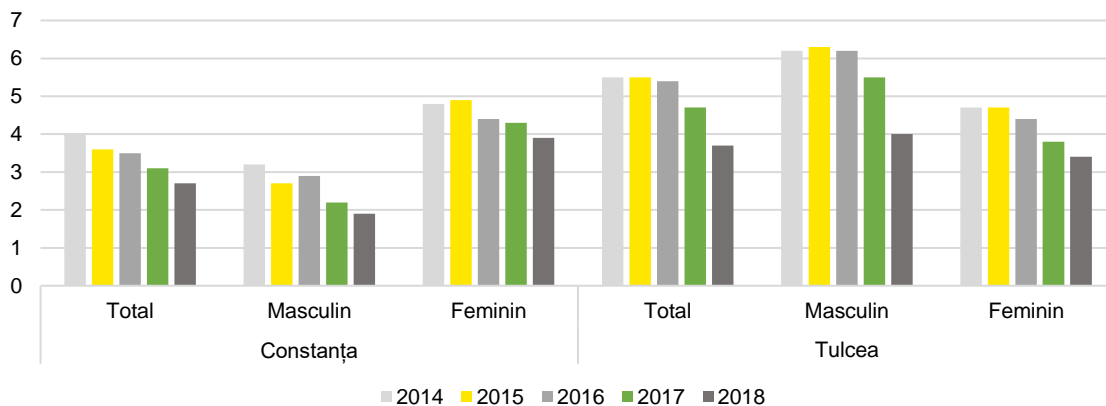
Figura 64. Numărul șomerilor înregistrați, pe sexe, în județele Constanța și Tulcea (număr persoane)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – SOM101B

1239. Rata șomajului înregistrează valori mai ridicate la nivelul județului Tulcea, dar este de remarcă faptul că în perioada analizată acest indicator a înregistrat o tendință de scădere, mai accentuată în ultimii doi ani analizați (2017-2018). În Constanța rata șomajului s-a redus cu 1,3 puncte procentuale, în timp ce în Tulcea reducerea a fost de 1,8 puncte procentuale. Tendințele de scădere a ratei șomajului s-au menținut atât în rândul femeilor, cât și al bărbaților, în ambele județe, dar mai accentuat în județul Tulcea.

Figura 65. Rata șomajului pe sexe în județele Constanța și Tulcea (%)



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online – SOM103A

### 3.2.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

1240. **Evaluarea contrafactuală a impactului (ECI) în cazul TE2** a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu persoanele din grupul țintă în absența intervențiilor subsumate TE 2 POCU. Prin intermediul construcției a două grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au avut acces la intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit TE 2 POCU asupra: *evoluției statutului ocupațional al grupului țintă la 6 luni de la finalizarea intervenției, finalizării formării profesionale cu obținerea unui certificat, și respectiv asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției.*
1241. *Grupul de tratament* a fost constituit din 512 persoane care au beneficiat de sprijin pentru creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe. Acesta a fost selectat dintre persoanele din grupurile țintă ale proiectelor care au început în anul 2018 și au fost finalizate până la sfârșitul anului 2019, în așa fel încât la momentul anchetei (mai-iunie 2020) să fi trecut cel puțin 6 luni de la finalizarea intervențiilor. Proiectele din

care au fost selectate persoanele din grupul țintă se referă la următoarele intervenții: POCU/298/3/14/ (27 de proiecte) și POCU/299/3/14/ (1 proiect). Eșantionul de persoane cărora le-au fost adresate întrebările din chestionar a fost selectat aleatoriu, avându-se în vedere stratificarea acestuia după regiunea de dezvoltare și sex. Pentru a se asigura acoperirea tuturor sub-grupurilor țintă vizate, au fost stabilite cote după apartenența la aceste sub-grupuri: șomeri și persoane inactice, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități, persoanele cu nivel redus de educație, cetățenii români aparținând minorității roma, persoanele din mediul rural. Eșantionul a fost extras cu eroarea de eșantionare de +4,4%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.

1242. *Grupul de control* a fost constituit din 902 persoane care ar fi fost eligibile să participe la intervențiile POCU TE 2, dar care nu au făcut parte din grupurile țintă ale intervențiilor evaluate. Aceste persoane au fost extrase din bazele de date primite de la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), prin Ministerul Fondurilor Europene. Pentru a păstra comparabilitatea cu grupul de tratament, au fost selectate persoane înregistrate la ANOFM în anul 2018, fiind realizată și acoperirea sub-grupurilor țintă propuse. Eșantionul probabilist stratificat (variabile de stratificare: regiune și sex) a fost extras cu eroarea de eșantionare de +3,1%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1243. *Covariatele considerate în analiză, în vederea asigurării similarității dintre grupul țintă și cel de control*, au fost următoarele: sexul, vârsta, nivelul de educație, regiunea de dezvoltare în care persoana are domiciliul, experiența în muncă și prezența copiilor în întreținere.
1244. Modelul probit estimat utilizând STATA 16 este redat mai jos.

Probit regression, reporting marginal effects      Number of obs = 1414  
 LR chi2(14) = 336.29  
 Prob > chi2 = 0.0000  
 Log likelihood = -757.47809      Pseudo R2 = 0.1817

tratat	dF/dx	Std. Err.	z	P> z	x-bar	[	95% C.I.	]
copii*	.0878362	.0328292	2.69	0.007	.401697	.023492	.15218	
iscsed0_2*	-.1161287	.0357142	-2.99	0.003	.126591	-.186127	-.04613	
male*	-.0548843	.0273372	-1.99	0.046	.425743	-.108464	-.001304	
varsta~2*	.4890376	.059786	7.08	0.000	.154173	.371859	.606216	
varsta~3*	.5591545	.0579183	7.83	0.000	.19024	.445637	.672672	
varsta~4*	.5424362	.059434	7.82	0.000	.277228	.425948	.658925	
varsta~5*	.6326233	.0536652	8.95	0.000	.249646	.527441	.737805	
v~_20ani*	-.0967441	.0358866	-2.58	0.010	.23338	-.167081	-.026408	
v~e20ani*	-.1657196	.0402588	-3.89	0.000	.336634	-.244626	-.086814	
C*	.4449237	.0394205	10.18	0.000	.141443	.367661	.522187	
NE*	.0825155	.0492546	1.72	0.085	.111033	-.014022	.179053	
NV*	-.1420352	.0474003	-2.61	0.009	.085573	-.234938	-.049132	
SE*	.3576998	.0391033	8.87	0.000	.178218	.281059	.434341	
V*	.2936507	.0456515	6.42	0.000	.123762	.204175	.383126	
obs. P	.3620934							
pred. P	.3229045	(at x-bar)						

(\*) dF/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1  
 z and P>|z| correspond to the test of the underlying coefficient being 0

1245. Ecuația probit a condus la obținerea unui profil general al participanților la intervențiile analizate, și anume, în general persoane de sex feminin, cu nivel de educație liceal, vârsta peste 35 ani, cu domiciliul în special în regiunile Centru, Sud-Est și Vest, având copii în întreținere.

### MĂSURA ÎN CARE EVOLUȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ SE DATOREAZĂ POCU

1246. **Analiză contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra obținerii unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție, indicând un impact pozitiv în cazul șomerilor pe termen lung și a persoanelor de etnie romă.** Evaluarea impactului global pentru totalul sub-grupurilor analizate nu a condus la rezultate statistic semnificativ în acest caz.

1247. **Rezultatele evaluării impactului net al POCU O.S. 3.1-3.6 asupra persoanelor șomere de lungă durată, respectiv asupra persoanelor șomere sau inactice de etnie roma sunt prezentate mai jos.**

*Tabel 62. Impactul asupra șomerilor de lungă durată și a persoanelor șomere sau inactice de etnie romă, cu privire la obținerea unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție*

Indicator: Șansele de a obține un loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor de lungă durată	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactice de etnie romă
Grup țintă	30%	33%
Grup de control	18%	17%
Diferența dintre grupul țintă și control	12%	16%

*Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control*

1248. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului net atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 pe sub-grupuri țintă se prezintă mai jos:

*Tabel 63. Efectul net asupra obținerii unui loc de muncă în cazul șomerilor pe termen lung*

```
. psmatch2 tratat, pscore(ps_somerLD) outcome( IN1_gasirejob_6luni ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN1_gasir~_6luni	Unmatched	.300884956	.177777778	.123107178	.060555349	2.03
	ATT	.300884956	.177777778	.123107178	.043414367	2.84

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

*Tabel 64. Efectul net asupra obținerii unui loc de muncă în cazul persoanelor șomere sau inactice de etnie roma*

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_romi_inreg ) outcome( IN1_gasirejob_6luni) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN1_gasir~_6luni	Unmatched	.326923077	.166666667	.16025641	.101271401	1.58
	ATT	.326923077	.166666667	.16025641	.06570199	2.44

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1249. **A fost utilizată analiza contrafactuală pentru măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 și asupra obținerii unui loc de muncă la mai mult de 6 luni de la intervenție, însă impactul net global estimat pentru totalul sub-grupurilor analizate, respectiv pentru fiecare sub-grup în parte nu este unul semnificativ din punct de vedere statistic.** Motivul principal al neobținerii unor rezultate valide statistic este faptul că în cazul unui număr foarte redus de respondenți au trecut mai mult de 6 luni de la finalizarea intervențiilor.

## MĂSURA ÎN CARE ÎMBUNĂTĂȚIREA NIVELULUI DE COMPETENȚE A FORȚEI DE MUNCĂ SE DATOREAZĂ POCU

### Obținerea unei certificări după finalizarea intervenției

1250. **POCU TE 2 a avut un efect net global pozitiv în ceea ce privește îmbunătățirea nivelului de competențe al forței de muncă, atât la nivelul întregului grup analizat, cât și la nivelul sub-grupurilor, cu precădere în rândul persoanelor șomere și inactice cu nivel de educație scăzut și în rândul persoanelor din mediul rural.**
1251. **Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra finalizării formării profesionale cu obținerea unui certificat, indicând un impact pozitiv în cazul șomerilor și**

**persoanelor inative în general, dar mai cu seamă în rândul șomerilor și persoanelor inative cu un nivel scăzut de educație și a celor din mediul rural.**

1252. Rezultatele analizei contrafactice în ceea ce privește efectul net al POCU TE 2 asupra certificării competențelor dobândite indică valori statistice semnificative ale impactului atât la nivelul întregului grup analizat (șomeri și persoane inative), cât și la nivelul următoarelor sub-grupuri de participanți: șomeri și persoane inative cu nivel scăzut de educație, șomeri, în general, dar și șomeri cu nivel de educație scăzut, persoane inative cu nivel de educație scăzut, respectiv șomeri și persoane inative din mediul rural. **Cele mai importante efecte se observă în cazul șomerilor cu nivel scăzut de educație. Rezultatele sunt prezentate mai jos.**

Tabel 65. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inative, cu privire la finalizarea formării profesionale cu certificare

Indicator: Șansele ca formarea profesională să se finalizeze cu certificare	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:					
	Șomerilor și persoanelor inative	Șomerilor și persoanelor inative cu nivel de educație scăzut	Șomerilor	Șomerilor cu nivel de educație scăzut	Persoanelor inative cu nivel de educație scăzut	Șomerilor și persoanelor inative din mediul rural
Grup țintă	89%	89%	93%	93%	84%	87%
Grup de control	79%	77%	77%	76%	79%	75%
Diferența dintre grupul țintă și control	10%	12%	16%	17%	5%	12%

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

1253. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului net atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 pe sub-grupuri țintă se prezintă mai jos:

Tabel 66. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor șomere și inative

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somer_inactiv ) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.894329897	.793103448	.101226449	.035249583	2.87
	ATT	.894329897	.793103448	.101226449	.015931074	6.35

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 67. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor șomere și inative cu nivel de educație scăzut

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somer_inactiv_eduscazuta ) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.890804598	.774509804	.116294794	.038236032	3.04
	ATT	.890804598	.774509804	.116294794	.017009405	6.84

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 68. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor șomere

```
. psmatch2 tratat, pscore(ps_somer) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.933014354	.776119403	.156894951	.04215531	3.72
	ATT	.933014354	.776119403	.156894951	.01750385	8.96

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.



Tabel 69. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor șomere cu nivel de educație scăzut

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somereduscazuta ) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.934065934	.762711864	.17135407	.045335518	3.78
	ATT	.934065934	.762711864	.17135407	.018592769	9.22

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 70. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor inactive cu nivel de educație scăzut

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_inactiveduscazuta ) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.843373494	.790697674	.05267582	.064095544	0.82
	ATT	.843373494	.790697674	.05267582	.02835873	1.86

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 71. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor inactive cu nivel de educație scăzut

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_rural_inreg ) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.86746988	.745762712	.121707168	.065523967	1.86
	ATT	.86746988	.745762712	.121707168	.03751952	3.24

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1254. Și în **profil teritorial** au fost obținute rezultate semnificative ale analizei contrafactice, pentru regiunile **Sud Muntenia și Vest**. Așadar, POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 9%, respectiv 8% a șanselor persoanelor șomere și inactive din regiunile Sud Muntenia și, respectiv Vest de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere sau inactive cu nivel de educație scăzut înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an în aceleași regiuni, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 72. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive, cu privire la finalizarea formării profesionale cu certificare, în profil teritorial

Indicator: Șansele ca formarea profesională să se finalizeze cu certificare	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:	
	Șomerilor și persoanelor inactive din regiunea Sud Muntenia	Șomerilor și persoanelor inactive din regiunea Vest
Grup țintă	82%	97%
Grup de control	73%	89%
<b>Diferența dintre grupul țintă și control</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

1255. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului net atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 la nivel teritorial se prezintă mai jos:

Tabel 73. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor șomere și inactive din regiunea Sud-Muntenia

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somer_inactiv_S ) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.823529412	.72972973	.093799682	.089309704	1.05
	ATT	.823529412	.72972973	.093799682	.053947433	1.74

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 74. Efectul net asupra finalizării formării profesionale cu certificare, în cazul persoanelor șomere și inactive din regiunea Vest

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somer_inactiv_V ) outcome( IN3_obtinere_certificat ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN3_obtinere_c~t	Unmatched	.969230769	.888888889	.08034188	.057049973	1.41
	ATT	.969230769	.888888889	.08034188	.021608281	3.72

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

### Participarea la o altă formă de instruire în termen de 6 luni

1256. Analiza contrafactuală a permis și măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, indicând un impact pozitiv, dar destul de redus în cazul sub-grupurilor: șomeri și persoanele inactive cu vârsta peste 54 ani, șomeri, șomeri cu nivel de educație scăzut, persoane inactive cu vârsta peste 54 ani. Rezultatele sunt prezentate mai jos.

Tabel 75. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive cu privire la participarea la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției

Indicator: Șansele ca persoanele să urmeze o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:			
	Șomerilor și persoane inactive cu vârsta peste 54 ani	Șomerilor	Șomerilor cu nivel de educație scăzut	Persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani
Grup țintă	6%	7%	6%	8%
Grup de control	0%	0%	0%	0%
Diferența dintre grupul țintă și control	6%	7%	6%	8%

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

1257. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului net atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 la nivelul sub-grupurilor țintă se prezintă mai jos:

Tabel 76. Efectul net asupra participării la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, în cazul persoanelor șomere și inactive cu vârsta peste 54 ani

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somer_inactiv_54plus ) outcome( IN4_alta_instruire_6luni )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN4_alta_instr~i	Unmatched	.064814815	.071428571	-.006613757	.070894926	-0.09
	ATT	.064814815	0	.064814815	.023800937	2.72

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 77. Efectul net asupra participării la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, în cazul persoanelor șomere

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somer ) outcome( IN4_alta_instruire_6luni )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN4_alta_instr~i	Unmatched	.066985646	.029850746	.0371349	.032851146	1.13
	ATT	.066985646	0	.066985646	.017334183	3.86

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 78. Efectul net asupra participării la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, în cazul persoanelor șomere cu nivel scăzut de educație

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_somereduscazuta ) outcome( IN4_alta_instruire_6luni )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN4_alta_instr~i	Unmatched	.06043956	.033898305	.026541255	.033940917	0.78
	ATT	.06043956	0	.06043956	.017712657	3.41

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 79. Efectul net asupra participării la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, în cazul persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani

```
. psmatch2 tratat, pscore( ps_inactiv_54plus ) outcome( IN4_alta_instruire_6luni )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN4_alta_instr~i	Unmatched	.081632653	.142857143	-.06122449	.117038439	-0.52
	ATT	.081632653	0	.081632653	.039520238	2.07

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

### 3.2.3 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

#### EFECTE POZITIVE ASUPRA NIVELULUI DE TRAI

1258. **În ceea ce privește efectele neintenționate asupra veniturilor**, au fost analizate două astfel de efecte, unul se referă la efectul de creștere al veniturilor, iar cel de-al doilea se referă la evaluarea procentului de creștere a veniturilor pentru persoanele din grupul țintă al POCU TE 2, în absența intervențiilor. Grupurile de tratament și control au fost constituite așa cum a fost descris la secțiunea anterioară *Efectul net al POCU TE 2*.
1259. Abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, per total la nivelul întregului grup de șomeri și persoane inactive. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative în profil teritorial, ca urmare a dimensiunilor reduse a observațiilor disponibile la nivel de sub-grupuri țintă.
1260. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistic semnificative a impactului atribut POCU TE 2 asupra creșterii veniturilor. Astfel, analiza a concluzionat faptul că **POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 17% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive de a-și îmbunătăți nivelul de trai prin creșterea veniturilor**, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 80. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive, cu privire la creșterea veniturilor

Indicator: Dacă a existat o creștere a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactive
Grup țintă	62%
Grup de control	45%
Diferența dintre grupul țintă și control	17%

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândului grupului de control

1261. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 la nivelul șomerilor și persoanelor inactive se prezintă mai jos:

Tabel 81. Efectul asupra creșterii veniturilor, în cazul persoanelor șomere și inactive

```
. psmatch2 tratat, pscore(ps_total) outcome( IN_AE_crestere_venituri ) radius caliper(0.5)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN_AE_crestere~i	Unmatched	.619565217	.46812749	.151437727	.042755519	3.54
	ATT	.619565217	.448753013	.170812204	.047440585	3.60

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1262. În plus, **analiza a concluzionat asupra faptului că POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 25% a veniturilor persoanelor șomere și inactive**, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 82. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive, cu privire la procentul de creștere a veniturilor

Indicator: Creșterea procentuală a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactive
Grup țintă	53%
Grup de control	28%
Diferența dintre grupul țintă și control	25%

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândului grupului de control

1263. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 la nivelul șomerilor și persoanelor inactive se prezintă mai jos:

Tabel 83. Efectul asupra procentului de creștere a veniturilor, în cazul persoanelor șomere și inactive

```
. psmatch2 tratat, pscore(ps_total) outcome(IN_AE_procentcresterevenituri) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN_AE_procentc~i	Unmatched	53.7727273	28.3314917	25.4412356	6.40741468	3.97
	ATT	53.7727273	28.3314917	25.4412356	8.33026122	3.05

## EFECTE POZITIVE ASUPRA DURATEI DE TIMP PÂNĂ LA GĂSIREA UNUI LOC DE MUNCĂ

1264. Au fost evaluate efectele asupra duratei până la găsirea unui loc de muncă după finalizarea intervențiilor. Indicatorul a fost calculat doar pentru cei care au obținut un loc de muncă.

1265. Abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, per total la nivelul întregului grup de șomeri și persoane inactive, dar și pe sub-grupuri: șomeri, persoane inactive, persoane din mediul rural, persoane de etnie romă, persoane cu nivel scăzut de educație și persoane cu vârsta peste 54 ani. Rezultatele s-au dovedit semnificative statistic pentru următoarele sub-grupuri: **persoane inactive, șomeri și persoane inactive cu nivel scăzut de educație, șomeri și persoane inactive cu vârsta peste 54 ani**. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la

rezultate statistice semnificative în profil teritorial, ca urmare a dimensiunilor reduse a observațiilor disponibile la nivel de sub-grupuri țintă, cu excepția regiunii Sud Muntenia.

1266. În **profil teritorial**, analiza contrafactuală a permis măsurarea efectelor doar la nivelul regiunii Sud Muntenia, rezultatele indicând creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive care și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenției de a realiza acest lucru în cel mult 6 luni de la finalizarea intervențiilor, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an în regiunea Sud Muntenia, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 84. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive, cu privire la durata de timp până la găsirea unui loc de muncă

Indicator: Dacă găsirea locului de muncă s-a produs în cel mult 6 luni de la momentul finalizării intervenției	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:				
	Șomerilor și persoanelor inactive	Persoanelor inactive	Șomerilor și persoanelor inactive cu nivel de educație scăzut	Șomerilor și persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani	Șomerilor și persoanelor inactive din regiunea Sud Muntenia
Grup țintă	78%	86%	81%	80%	86%
Grup de control	62%	46%	61%	61%	74%
Diferența dintre grupul țintă și control	16%	40%	20%	19%	12%

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

1267. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 la nivelul sub-grupurilor țintă se prezintă mai jos:

Tabel 85. Efectul asupra duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă, în cazul persoanelor șomere și inactive

. psmatch2 tratat, pscore(ps\_total\_r) outcome( dur\_gas\_1 )

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T- stat
dur_gas_1	Unmatched	0.78744	0.772174	0.015266	0.033821	0.45
	ATT	0.78744	0.623188	0.16425	0.062479	2.63

Tabel 86. Efectul asupra duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă, în cazul persoanelor inactive

. psmatch2 tratat if inactiv==1, pscore(ps\_total\_r) outcome( dur\_gas\_1 )

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T- stat
dur_gas_1	Unmatched	0.864407	0.737255	0.127152	0.061375	2.07
	ATT	0.864407	0.457627	0.40678	0.114831	3.54

Tabel 87. Efectul asupra duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă, în cazul persoanelor inactive cu nivel de educație scăzută

```
. psmatch2 tratat if somer_inactiv_eduscazuta==1, pscore(ps_total_r) outcome( dur_gas_1 )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
dur_gas_1	Unmatched	.809248555	.77029703	.038951525	.036501726	1.07
	ATT	.809248555	.612716763	.196531792	.06653734	2.95

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 88. Efectul asupra duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă, în cazul persoanelor șomer și inactive cu vârsta peste 54 ani

```
psmatch2 tratat if somer_inactiv54plus==1, pscore(ps_total_r) outcome( dur_gas_1 )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T- stat
dur_gas_1	Unmatched	0.76087	0.809524	-0.04865	0.071785	0.68
	ATT	0.8	0.606542	0.19346	0.09981	1.94

Tabel 89. Efectul asupra duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă, în cazul persoanelor șomer și inactive din regiunea Sud Muntenia

```
. psmatch2 tratat if S==1, pscore(ps_total_r) outcome( dur_gas_1 )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T- stat
dur_gas_1	Unmatched	0.861111	0.737179	0.123932	0.078824	1.57
	ATT	0.861111	0.737179	0.12393	0.058586	2.12

### 3.2.4 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

#### EFACTE POZITIVE ASUPRA DEȚINERII UNUI LOC DE MUNCĂ ÎN PREZENT

1268. Analiza contrafactuală a avut în vedere măsurarea efectului durabil atribuit POCU TE 2 asupra deținerii unui loc de muncă în prezent – la momentul culegerii datelor (mai-iunie 2020), indicând însă un impact global pozitiv doar pentru regiunea Centru. Efectele statistic semnificative pentru regiunea Centru pot fi și o consecință a faptului că, dintre regiunile mai puțin dezvoltate, doar în această regiune evoluția ocupării forței de muncă a fost una favorabilă în perioada 2014-2019.

1269. Analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 30% a șanselor persoanelor participante la intervenții din regiunea Centru de a avea în prezent un loc de muncă, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative la nivel global și nici pe sub-grupuri țintă.

Tabel 90. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive cu privire la deținerea în prezent a unui loc de muncă

Indicator: Șansele de deținere în prezent a unui loc de muncă	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactive din regiunea Centru
Grup țintă	79%
Grup de control	49%
Diferența dintre grupul țintă și control	30%

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândului grupului de control

1270. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului atribuit POCU O.S. 3.1-3.6 asupra șomerilor și persoanelor inactive din regiunea Centru se prezintă mai jos:

Tabel 91. Efectul net asupra deținerii unui loc de muncă în prezent, în cazul persoanelor șomer și inactive din regiunea Centru

```
. psmatch2 tratat, pscore(ps_total_dur_C) outcome( IN_dur_inprezlocdemunca) kernel k(normal)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
IN_dur_inprezloc	Unmatched	.78	.731707317	.048292683	.09107076	0.53
	ATT	.790697674	.496752137	.293945537	.155668668	1.89

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

### 3.2.5 Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?

#### FACTORI CARE AU INFLUENȚAT ȘANSELE DE ANGAJARE A PERSOANELOR DIN GRUPUL ȚINTĂ

1271. Din totalul de 512 respondenți care au declarat că au participat la programe de formare profesională prin POCU TE 2, aproximativ 73% au beneficiat de subvenție pentru participarea la cursuri de formare profesională.

1272. Pentru a investiga existența unor factori contextuali și interni și pentru a putea estima influența acestora asupra efectelor intervențiilor POCU TE 2 a fost realizată o **analiză de regresie multiplă. Așadar, analiza de regresie în rândul grupului țintă** ne-a permis studierea relației liniare dintre factori și efectul intervențiilor asupra șanselor de găsire a unui loc de muncă ulterior momentului intervenției, explicând variația rezultatelor în funcție de mărimea factorilor.

1273. Modelul logit estimat utilizând STATA 16 este redat mai jos.

Tabel 92. Estimarea modelului de regresie cu privire la șansele de găsire a unui loc de muncă după sprijinul primit

```
Logistic regression          Number of obs   =       405
                             Wald chi2(7)     =       71.83
Log likelihood = -233.80056   Prob > chi2     =       0.0000
```

IN1_gasireloc_dupasprijin	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
subv2	-.7261774	.2667325	-2.72	0.006	-1.248963 - .2033913
varsta_dummy5	-.9854678	.3165869	-3.11	0.002	-1.605967 - .3649689
vechime_10_20ani	.5428364	.2483932	2.19	0.029	.0559946 1.029678
vechime_peste20ani	.6928993	.293852	2.36	0.018	.11696 1.268839
S	1.103781	.343805	3.21	0.001	.4299357 1.777627
aducator_venit	.6992501	.2168199	3.23	0.001	.2742909 1.124209
fara_loc_3	-1.344208	.1939436	-6.93	0.000	-1.724331 -.9640855

1274. Principalele constatări desprinse din analiza de regresie, indică următoarele:

- **șansele de a-și găsi un loc de muncă după finalizarea intervenției sunt mai reduse** în rândul persoanelor care nu sunt motivate să participe la cursuri de formare profesională prin **beneficierea de subvenții**. Studiile de caz au confirmat faptul că implicarea și motivarea grupului țintă au fost influențate de existența și nivelul subvenției.
- **șansele de a-și găsi un loc de muncă după finalizarea intervenției sunt mai ridicate** în rândul persoanelor care s-au aflat o **perioadă mai redusă fără un loc de muncă până la momentul intervenției**.

### 3.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

#### 3.3.1 Care este progresul observat în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în zona urbană din regiunile mai puțin dezvoltate?

##### EVOLUȚIA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

###### La nivel european

###### Cadrul strategic

1275. În iunie 2008 se adoptă **Actul pentru întreprinderi mici în Europa (Small Business Act – SBA)** care reprezintă un nou cadru strategic pentru politica europeană privind IMM-urile în care se propune îmbunătățirea abordării antreprenoriatului și simplificarea mediului de reglementare și de politică pentru IMM prin integrarea instrumentelor existente. SBA se bazează pe Carta europeană pentru întreprinderile mici și pe o politică modernă a IMM-urilor în folosul creșterii economice și al ocupării forței de muncă vizând îmbunătățirea abordării generale cu privire la spiritul antreprenorial în UE prin aplicarea principiului *thinking small first* („a gândi mai întâi la scară mică”).
1276. În iunie 2010, Parlamentul a adoptat o rezoluție referitoare la politica comunitară în materie de inovare într-o lume în schimbare<sup>160</sup>. În această rezoluție, Parlamentul subliniază nevoia de a crea condiții pentru o mai bună disponibilitate a capitalului de risc pentru IMM-uri. Parlamentul solicită dezvoltarea unor instrumente de finanțare a IMM-urilor, cum sunt microcreditele, capitalul de risc pentru cei dornici să investească în întreprinderi inovatoare, precum și „investitorii providențiali” dornici să sprijine proiecte de afaceri concepute de tineri cercetători. Parlamentul a invitat statele membre și Comisia să creeze stimulente fiscale, financiare, economice și administrative pentru investiții.
1277. Lansarea în 2011 a inițiativei „**Business Social**” – un set de acțiuni menite să dezvolte în continuare înțelegerea întreprinderilor din economia socială, să sprijine progresul acestora și prin care se angajează să investească în întreprinderile din economia socială în anii următori - a reprezentat în același timp și un pas pozitiv în dezvoltarea antreprenorială.
1278. Adoptarea în octombrie 2012 a **Comunicării privind politica industrială**, a fost propus un plan de acțiune care stabilește o nouă viziune și o serie de acțiuni la nivelul UE și la nivelul statelor membre pentru a sprijini antreprenoriatul în Europa. Astfel, Comunicarea Comisiei 582/2012<sup>161</sup> a identificat: tehnologiile avansate de producție și producția nepoluantă; tehnologiile generice esențiale; produsele ecologice; politica durabilă în sectorul industrial și cel al construcțiilor și materiile prime durabile; vehiculele ecologice și, respectiv, rețelele inteligente.
1279. În ianuarie 2014, Comisia a prezentat **comunicarea intitulată „Pentru o renaștere industrială europeană”**<sup>162</sup> Această comunicare își propune atragerea de investiții și crearea unui mediu de afaceri mai bun, prin politici mai coerente în ceea ce privește piața internă, inclusiv pentru infrastructuri precum rețelele de energie, transport și informatice, precum și pentru bunuri și servicii.
1280. În 2016 prin **comunicarea intitulată „Digitalizarea industriei europene – Valorificarea deplină a pieței unice digitale”**<sup>163</sup> vizează transformarea digitală și abordează provocările aferente acesteia, precum cele legate de finanțare, standardizarea TIC, volumele mari de date și competențe.

<sup>160</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52010IP0209>.

<sup>161</sup> <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/?fuseaction=list&cotelid=1&year=2012&number=582&version=ALL&language=en>.

<sup>162</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:1902\\_1&from=LT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:1902_1&from=LT).

<sup>163</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX%3A52016DC0180>.





UNIUNEA EUROPEANĂ



1281. Inițiativa privind întreprinderile nou-înființate și extinderea acestora, lansată în 2016, are drept obiectiv să le ofere numeroșilor antreprenori inovatori din Europa toate oportunitățile posibile pentru a construi întreprinderi de prim-plan la nivel mondial.
1282. Potrivit **Comunicării intitulate „Viitorii lideri ai Europei: Inițiativa privind întreprinderile nou-înființate și extinderea acestora”**<sup>164</sup>, afirmând importanța inițiativei de înființare de noi întreprinderi sunt prevăzute măsuri de diminuare a barierelor administrative și de reglementare.
1283. Planul de acțiune **Antreprenoriat 2020** – relansarea spiritului de întreprindere în Europa<sup>165</sup> aprobat prin Rezoluția Parlamentului European din 21 noiembrie 2013 arată că UE și statele membre ar trebui să își intensifice eforturile coordonate de îmbunătățire a culturii antreprenoriale în Europa și să exploreze posibilitatea de a adopta măsuri și obiective specifice pentru ca antreprenoriatul să devină din nou atractiv îndeosebi în sectoarele de importanță strategică pentru Uniune, iar profesiile liberale să cunoască un nou avânt.
1284. În concluziile Consiliul European din decembrie 2014, se subliniază că antreprenoriatul reprezintă o prioritate a Strategiei Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă. Importanța antreprenoriatului în rândul tinerilor este subliniată în concluziile Consiliului privind promovarea antreprenoriatului pentru tineri prin măsuri de favorizare a incluziunii sociale a tinerilor (2014). O atenție specială este acordată „antreprenoriatului social” care combină o dimensiune socială și antreprenorială.
1285. Comisia sprijină aceste domenii prin intermediul Programului pentru competitivitatea întreprinderilor și IMM-urilor (COSME) și al programului Orizont 2020, un sprijin suplimentar fiind acordat prin Fondurile structurale europene.
1286. Programul **“Start-up Europe”** din 2020<sup>166</sup> este o inițiativă a Comisiei Europene pentru crearea de legături între ecosisteme (investitori, acceleratori, antreprenori, rețele corporative, universități, mass-media), informare internațională și furnizarea de informații prin intermediul *One Stop Shop* pentru start-up-uri.
1287. **Strategia privind piața unică, piața unică digitală și uniunea piețelor de capital** au oferit, de asemenea, un cadru pentru îmbunătățiri suplimentare aduse mediului antreprenorial. În plus, o concentrare mai puternică a fondurilor structurale și de investiții europene (fondurile ESI) asupra inovării și asupra sprijinirii IMM-urilor include acordarea de sprijin sub formă de capital de risc întreprinderilor nou-înființate.
1288. Principala prioritate a Comisiei este „ca Europa să crească din nou și să crească numărul de locuri de muncă fără crearea de datorii noi.” În sprijinul său pentru antreprenoriat și angajare independentă, Comisia Europeană își concentrează eforturile pe dezvoltarea de start-up-uri de afaceri de către șomeri și persoane din grupuri vulnerabile sprijin pentru antreprenoriatul social și micro-finanțare, precum și pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale și angajare independentă.
1289. **Strategia pentru IMM pentru o Europă digitală și sustenabilă** adoptată în 2020 își propune să crească considerabil numărul de IMM-uri care se angajează în practici de afaceri durabile, precum și a numărului de IMM care utilizează tehnologiile digitale.
1290. Inițiativele UE privind „Utilizarea inteligentă a tehnologiilor informației și integrarea IMM-urilor în lanțurile valorice industriale globale”, precum și competențele digitale vor promova integrarea tehnologiilor digitale și vor conecta IMM-urile la lumea digitală. Potențialul comerțului electronic pentru antreprenori, ca parte a oportunităților de pe piața unică digitală, nu este încă exploatat pe deplin. Încrederea în comerțul electronic va fi consolidată printr-o serie de acțiuni specifice.

<sup>164</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=COM:2016:733:FIN>.

<sup>165</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:52012DC0795>.

<sup>166</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/startup-europe>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Cadrul legislativ

1291. În iunie 2010, Parlamentul a adoptat o rezoluție referitoare la politica comunitară în materie de inovare într-o lume în schimbare<sup>167</sup>. În această rezoluție, Parlamentul subliniază nevoia de a crea condiții pentru o mai bună disponibilitate a capitalului de risc pentru IMM-uri. Parlamentul solicită dezvoltarea unor instrumente de finanțare a IMM-urilor, cum sunt microcreditele, capitalul de risc pentru cei dornici să investească în întreprinderi inovatoare, precum și „investitorii providențiali” dornici să sprijine proiecte de afaceri concepute de tineri cercetători. Parlamentul a invitat statele membre și Comisia să creeze stimulente fiscale, financiare, economice și administrative pentru investiții.
1292. Parlamentul European a adoptat Rezoluția „IMM-uri: competitivitate și oportunități de afaceri”<sup>168</sup> în 23 octombrie 2012, iar în 2013, Rezoluția cu privire la îmbunătățirea accesului la finanțare al IMM-urilor.<sup>169</sup>
1293. Pentru a aborda potențialele eșecuri de piață rezultate pentru serviciile financiare și instrumentele financiare pentru IMM-uri, Consiliul European a mandatat Comisia să exploreze opțiuni pentru punerea instrumentelor financiare la dispoziția IMM-urilor la nivel paneuropean prin **Directiva nr. 36/2013** a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind accesul la activitatea instituțiilor de credit și supravegherea prudențială a instituțiilor de credit și a firmelor de investiții.
1294. **Regulamentul (UE) nr. 1287/2013** al Parlamentului European și al Consiliului din 11 decembrie 2013 stabilește un program pentru competitivitatea întreprinderilor și în special a întreprinderilor mici și mijlocii (COSME) (2014-2020).
1295. **Regulamentul nr. 1311/2013** al Consiliului (3) stabilește cadrul financiar multianual pentru anii 2014-2020 și descrie modul în care vor fi atinse obiectivele politice de creștere a creșterii și de creare a mai multor locuri de muncă în Europa și stabilirea unei economii cu emisii reduse de carbon și mai conștiente de mediu și a unei Uniuni proeminente la nivel internațional.

## Cadrul instituțional

1296. **Direcția generală pentru piața internă, industrie, antreprenoriat și IMM-uri** joacă un rol important, contribuind la răspunsul economic al Comisiei la dezvoltarea IMM.
1297. În contextul pandemiei, această Direcție generală a asigurat schimbul de echipamente de protecție esențiale pe piața internă și a ajutat industriile afectate să atenueze efectele epidemiei de coronavirus.
1298. **Rețeaua Întreprinderilor Europene** ajută IMM-urile și antreprenorii să aibă acces la informații de piață, să inoveze și să crească la scară internațională. Este cea mai mare rețea de sprijin din lume pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) cu ambiții internaționale, fiind activă în peste 60 de țări din întreaga lume și reunind 3.000 de experți din peste 600 de organizații membre - toate renumite pentru excelența lor în sprijinirea afacerilor. În contextul pandemiei COVID, Rețeaua Întreprinderilor Europene susține prin parteneriate de inovare în domenii legate de COVID-19 (cum ar fi echipamentele de protecție individuală și echipamentele medicale) și oferă consiliere privind accesul la sprijin financiar european și național dedicat. În plus, Comisia avansează și adaptează mai multe măsuri ale noii strategii a IMM-urilor pentru a amortiza impactul crizei, cum ar fi colaborarea cu țările UE la aplicarea Directivei privind întârzierea efectuării plăților sau reducerea birocrăției.
1299. **Platforma europeană de colaborare a clusterelor (ECCP)** are rolul de internaționalizare a clusterelor pentru IMM-uri finanțate în cadrul COSME lansat de DG GROW al Comisiei Europene în 2016. ECCP oferă rețea și sprijin informațional pentru cluster și membrii acestora cu scopul de a-și îmbunătăți performanța și creșterea competitivității acestora prin cooperare transnațională și internațională.

<sup>167</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52010IP0209>

<sup>168</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52012IP0387>.

<sup>169</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0358\\_RO.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0358_RO.html).

## La nivel național

### Cadrul strategic

1300. **Cadrul strategic național** principal este asigurat prin strategii sectoriale pentru mediul de afaceri. astfel, **Strategia guvernamentală pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri din România - Orizont 2020** și-a propus edificarea unui ecosistem antreprenorial viabil la nivel național la orizontul anului 2020, care va permite funcționarea interconectată a lanțurilor productive de IMM, răspândite la nivel local pe întreaga țară, pe plan regional sau global, prioritare fiind lanțurile cu potențial sporit de adăugare de valoare, ca, de pildă, clusterelor și poliile de excelență sau rețelele industriale ori de servicii de înaltă calitate. Ecosistemul antreprenorial național are la bază structura consolidată a sectorului autohton al IMM-urilor, mai numeroase, mult mai active economic și mai competitive decât sunt acestea în prezent, capabil să contribuie masiv la creșterea economică a României pe termen lung și, implicit, la progresul social și prosperitatea tuturor cetățenilor țării.
1301. Strategia stabilește politica Guvernului României pentru următorii cu privire la:
- Sprijinirea creșterii extensive și intensive a sectorului IMM, cu accent pe sporirea numărului de IMM-uri active la nivel local și pe piețe externe de interes;
  - Creșterea densității IMM-urilor, în special în zonele unde aceasta se situează sub media europeană, în vederea diminuării disparităților regionale actuale.
1302. Direcțiile de acțiune avute în vedere sunt:
- Sprijinirea și promovarea antreprenoriatului;
  - Accesul IMM la finanțare adecvată;
  - IMM-uri inovatoare;
  - Accesul la piețe și internaționalizarea IMM-urilor;
  - Reactivitatea administrației publice la nevoile IMM.
1303. Strategia națională pentru Agenda Digitală pentru România 2020 oferă cadrul de dezvoltare a domeniului TIC în România.
1304. **Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României - Orizonturi 2013-2020-2030** ( HG nr. 1460/2008) stabilește obiective concrete pentru trecerea, într-un interval de timp rezonabil și realist, la un nou model de dezvoltare propriu Uniunii Europene și larg împărtășit pe plan mondial – cel al dezvoltării durabile, orientat spre îmbunătățirea continuă a vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu mediul natural.

### Cadrul legislativ

1305. **Legislația națională** care susține dezvoltarea antreprenorială este reprezentată de legi:
- Legea 300/2004 privind autorizarea persoanelor fizice și a asociațiilor familiale care desfășoară activități economice în mod independent cu modificările și completările ulterioare;
  - Legea 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii;
  - Legea 1/2005 privind înființarea și funcționarea cooperăției;
  - Legea 301/2011 pentru aprobarea OUG 6/2011 pentru stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor de către întreprinzătorii debutanți în afaceri;
  - Legea 62/2014 pentru modificarea și completarea Legii 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii IMM;
  - Legea 120/2015 privind stimularea investitorilor individuali – *business angels* reglementând condițiile în care persoanele fizice, denumite investitori individuali (*business angels*), pot beneficia de facilități fiscale, ca urmare a dobândirii de părți sociale prin investiții în microîntreprinderi și întreprinderi mici, astfel cum sunt definite de Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Legea 102/2016 privind incubatoarele de afaceri;
- Legea 112/2017 privind aprobarea OUG 10/2017 pentru stimularea înființării IMM;
- OUG 44/2008 actualizată privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale reglementând accesul la activitățile economice din economia națională astfel cum sunt prevăzute în Codul CAEN, procedura de înregistrare în registrul comerțului, de autorizare a funcționării și regimul juridic al persoanelor fizice autorizate să desfășoare activități economice, precum și al întreprinderilor individuale și familiale;
- OUG 49/2009 privind libertatea de stabilire a prestatorilor de servicii și libertatea de a furniza servicii în România;
- OUG 92/2013 privind Programul de garantare a creditelor pentru întreprinderi mici și mijlocii;
- OUG 10/2017 pentru stimularea înființării de întreprinderi mici și mijlocii;
- HG 803/2001 privind constituirea Grupului de lucru pentru elaborarea și monitorizarea Planului de acțiuni referitor la îmbunătățirea mediului de afaceri;
- HG 685/2013 pentru modificarea și completarea Hg 803/2001 privind constituirea Grupului de lucru pentru elaborarea și monitorizarea Planului de acțiuni referitor la îmbunătățirea mediului de afaceri
- HG 859/2014 privind aprobarea Strategiei guvernamentale pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri din România - Orizont 2020;
- Hotărârea 1065/2010 pentru aprobarea Acordului-cadru dintre Guvernul României și Consiliul Federal Elvețian privind implementarea Programului de cooperare elvețiano-român vizând reducerea disparităților economice și sociale în cadrul Uniunii Europene extinse.

### **Cadrul instituțional**

1306. Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului, care aplică strategia și Programul de guvernare în domeniile economie, politici industriale, competitivitate, industria de apărare, resurse minerale neenergetice și dezvoltare durabilă, domeniul energetic și al resurselor energetice, proprietate intelectuală, invenții și mărci, protecția consumatorilor, infrastructura calității și supravegherea pieței, domeniul întreprinderilor mici și mijlocii, mediului de afaceri, comerțului, antreprenorialului și investițiilor străine, în domeniul turismului, în concordanță cu cerințele economiei de piață și pentru stimularea inițiativei operatorilor economici. Acest minister a cunoscut multiple transformări. Astfel, din 2013 au suferit 7 modificări instituționale (3 în 2013, 1 în 2014, 2 în 2015 și 1 în 2017 și 1 în 2020).
1307. Grupul de lucru pentru elaborarea și monitorizarea planului de acțiuni referitor la îmbunătățirea mediului de afaceri a fost constituit în 2002 și și-a modificat componența în 2005 și 2013. Din componența Grupului de lucru fac parte 12 ministere, 5 autorități și agenții guvernamentale, BNR, Camera de Comerț și Industrie, 6 organizații internaționale, 1 confederație patronală și 3 ONG.

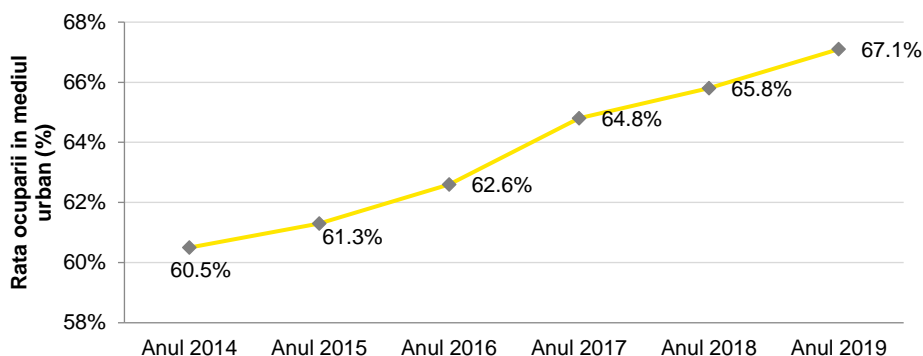
### **EVOLUȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI LA NIVEL NAȚIONAL PRIVIND OCUPAREA ÎN ZONELE URBANE DIN REGIUNILE MAI PUȚIN DEZVOLTATE DE LA MOMENTUL ADOPTĂRII POCU OCUPARE**

#### **Analiza progresului înregistrat în domeniul ocupării forței de muncă**

##### **Rata ocupării în mediul urban, pe regiuni de dezvoltare**

1308. Rata ocupării din mediul urban a avut o evoluție ascendentă în perioada 2014-2019, înregistrând o creștere cu 6,6 puncte procentuale în intervalul de timp analizat, până la valoarea de 67,1% în anul 2019.
1309. În anul 2014, rata ocupării persoanelor de 15-64 de ani din mediul urban era de 60,5%. Acest indicator a înregistrat o creștere permanentă în perioada analizată, însă cel mai mare progres a fost observat în anul 2017 comparativ cu anul anterior, rata ocupării fiind de 64,8% în 2017, cu 2,2 puncte procentuale mai mare decât în anul 2016. Deși evoluția din anii următori nu a mai fost la fel de spectaculoasă, rata ocupării a continuat să crească, atingând nivelul de 67,1% în anul 2019.

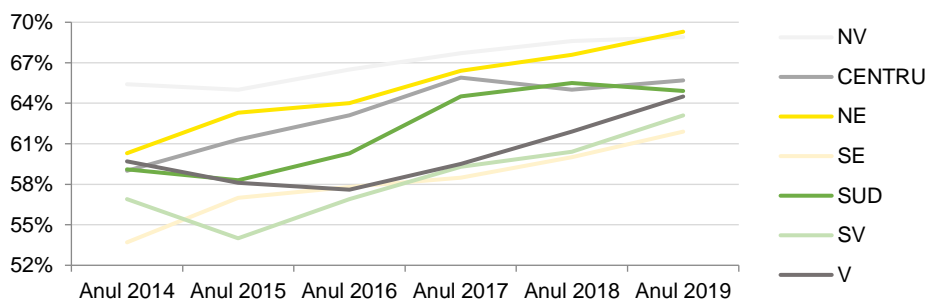
Figura 66. Evoluția ratei de ocupare (15-64 ani), în mediul urban, în perioada 2014-2019



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156D

1310. La nivel regional, rata ocupării în mediul urban s-a plasat pe un trend crescător în perioada 2014-2019, în toate regiunile analizate. De asemenea, s-a observat o reducere a inegalităților dintre regiuni în ceea ce privește rata ocupării în mediul urban.
1311. Valori mari ale ratei ocupării în mediul urban au fost înregistrate în regiunea Nord-Vest, fiind cuprinse între 65% în anul 2015 și 68,9% în anul 2019. Doar în anul 2019 această regiune a fost depășită de regiunea Nord-Est, cu o rată a ocupării în mediul urban de 69,3%. Regiunea Nord-Est a fost în perioada 2014-2018 pe locul doi, cu valori ale ratei ocupării în mediul urban între 60,3% în anul 2014 și 67,6% în anul 2018.
1312. Regiunile Sud-Vest și Sud-Est își dispută ultimul loc în ceea ce privește rata ocupării în mediul urban, evoluția acestui indicator fiind oarecum în oglindă la nivelul acestor două regiuni. Astfel, în anul 2014, cea mai mică rată a ocupării a fost de 53,7% și s-a înregistrat în regiunea Sud-Est. Deși rata ocupării din mediul urban a avut un trend crescător în această regiune, în perioada 2017-2019 a fost tot pe ultimul loc, cu valori între 58,5% în anul 2017 și 61,9% în anul 2019. În anul 2015, în regiunea Sud-Vest s-a înregistrat o scădere abruptă a ratei ocupării în mediul urban, 54% fiind valoarea minimă din acest an dintre toate regiunile analizate. Ulterior, trendul a fost unul ascendent, însă și în 2016 regiunea Sud-Vest s-a plasat pe ultimul loc, cu o rată a ocupării în mediul urban de doar 56,9%.
1313. Regiunile Centru și Sud au manifestat un tipar diferit față de celelalte regiuni analizate, la nivelul cărora valoarea maximă a ratei ocupării a fost înregistrată în anul 2019. În regiunea Centru, cea mai mare valoare a ratei ocupării în mediul urban a fost în anul 2017, în anul 2019 fiind cu 0,2 puncte procentuale mai mică (65,7%). În regiunea Sud maximul s-a înregistrat în anul 2018 (65,5%), în anul 2019 observându-se o ușoară scădere până la valoarea de 64,9%.

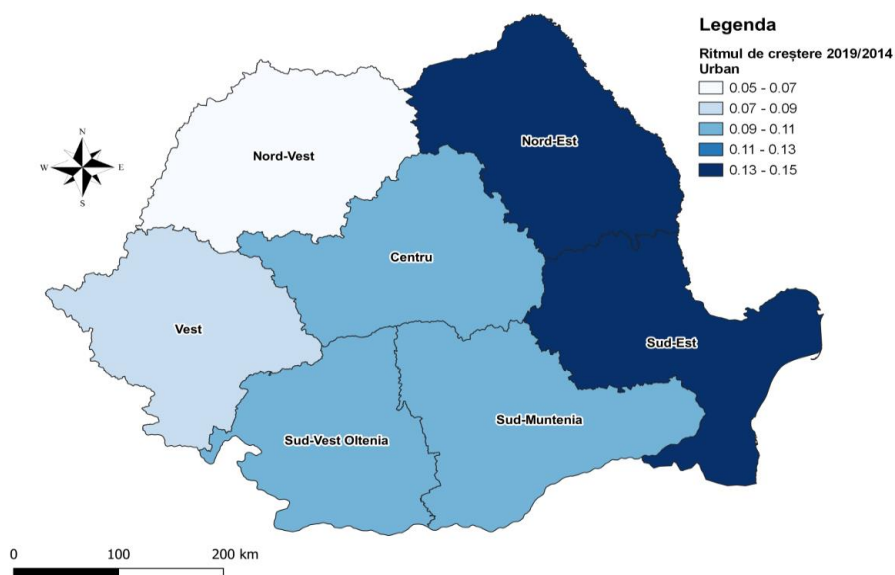
Figura 67. Evoluția ratei ocupării din mediul urban, pe regiuni de dezvoltare, în perioada 2014-2019



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156E

1314. Cea mai mare creștere a ratei de ocupare din mediul urban s-a înregistrat în regiunea Sud-Est, aceasta fiind cu 15,3% mai mare în anul 2019 comparativ cu 2014. Cu toate acestea, regiunea Sud-Est a rămas și în 2019 pe ultimul loc comparativ cu celelalte regiuni în ceea ce privește valoarea acestui indicator, deși diferențele s-au micșorat semnificativ.
1315. Regiunea Nord-Est este caracterizată de o evoluție impresionantă a ratei ocupării în mediul urban, aceasta crescând cu 14,9% în anul 2019 comparativ cu anul 2014. Această creștere a dus la plasarea regiunii Nord-Est pe prima poziție în anul 2019 comparativ cu celelalte regiuni, devansând regiunea Nord-Vest care a înregistrat valori maxime ale ratei ocupării în perioada 2014-2018.
1316. Rata ocupării în mediul urban a înregistrat ritmuri de creștere de peste 10% în anul 2019 comparativ cu anul 2014 și în regiunile Centru și Sud-Vest.
1317. Cea mai redusă creștere a ratei ocupării în mediul urban s-a înregistrat la nivelul regiunii Nord-Vest, de doar 5,4%, fapt ce a determinat ca în anul 2019 această regiune să nu mai dețină primul loc printre regiunile analizate.

Figura 68. Ritmul de creștere al ratei de ocupare din mediul urban, pe regiuni de dezvoltare, în anul 2019 comparativ cu anul 2014

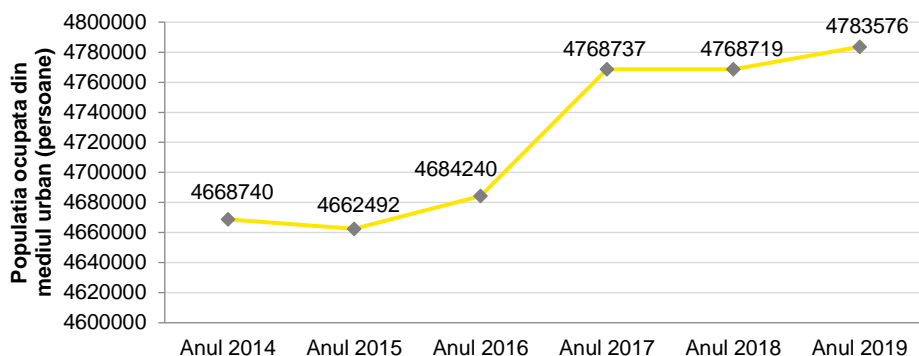


Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156E

### Populația ocupată pe medii, grupe de vârstă, sexe și activități economice

1318. **Populația ocupată din mediul urban a avut o evoluție în general crescătoare în perioada 2014-2019.** În anul 2014 în România în mediul urban erau 4,67 milioane de persoane ocupate. Anul 2015 a fost marcat de o ușoară scădere a populației ocupate (cu 0,1%), urmând ca perioada 2016-2019 să fie caracterizată de creșteri susținute. Cea mai mare creștere se remarcă în anul 2017, când s-au înregistrat cu 84497 persoane ocupate mai mult decât în anul anterior. În anul 2019 populația ocupată din mediul urban era de 4,78 de persoane, cu 2,5% mai mare decât la începutul perioadei analizate.

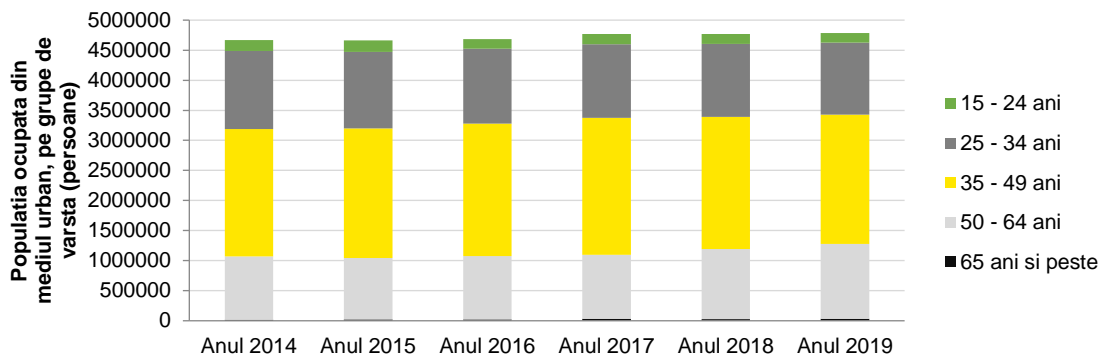
Figura 69. Evoluția populației ocupate din mediul urban în perioada 2014-2019



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG1102

1319. Analiza structurii pe grupe de vârstă a populației ocupate din mediul urban pune în evidență grupa de vârstă 35-49 de ani care conține cel mai mare număr de persoane ocupate dintre toate grupele de vârstă considerate.
1320. În anul 2019, 44,9% dintre persoanele ocupate din mediul urban aveau vârsta cuprinsă între 35 și 49 de ani, fiind cea mai mică pondere din toată perioada analizată pentru această grupă de vârstă. Maximul s-a observat în anul 2017, când 47,8% dintre persoanele ocupate aparțineau grupei de vârstă 35-49 de ani. Grupa de vârstă 25-34 de ani reprezintă puțin peste un sfert din populația ocupată din mediul urban, ponderea fiind în scădere în perioada 2014-2019. În primul an al analizei, 27,9% dintre persoanele ocupate din mediul urban aveau între 25 și 34 de ani, în timp ce în anul 2019 ponderea înregistrată a fost de 25,1%. Persoanele cu vârsta de 50-64 de ani reprezentau 22,6% din populația ocupată din mediul urban în anul 2014. Tendința a fost de creștere, astfel că în anul 2019 cei cu vârsta cuprinsă între 50 și 64 de ani înregistrau o pondere de 26% din populația ocupată din mediul urban. Tinerii (15-24 ani) reprezentau 3,9% din populația ocupată din mediul urban în anul 2014, în anul 2019 ajungând la o pondere de doar 3,3%. Cea mai mică pondere este observată în rândul vârstnicilor, persoanele de 65 de ani și peste reprezentând doar 0,3% din populația ocupată din mediul urban în anul 2014. Însă această pondere a crescut constant, astfel că, în anul 2019, 0,7% din populația ocupată din mediul urban era formată din vârstnici.
1321. Analiza evoluției populației ocupate din mediul urban în funcție de vârstă a indicat că cea mai mare creștere s-a petrecut în rândul celor vârstnici, în anul 2019 fiind cu 100,8% mai multe persoane ocupate din grupa de vârstă 65 de ani și peste comparativ cu anul 2014. În cifre absolute creșterea a fost de 15878 de persoane. Pentru grupa de vârstă 50-64 de ani ritmul de creștere în anul 2019 comparativ cu 2014 a fost de 17,9%, în cifre absolute însemnând cu 189387 mai multe persoane ocupate în mediul urban din această grupă de vârstă. O ușoară creștere s-a înregistrat și pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 35 și 49 de ani, în anul 2019 fiind cu 1,6% mai multe persoane ocupate în mediul urban din această categorie de vârstă, față de anul 2014. Pentru celelalte grupe de vârstă ritmul de creștere a fost negativ. Mai precis, în anul 2019 comparativ cu anul 2014 s-au înregistrat cu 7,6% mai puține persoane ocupate din grupa de vârstă 25-34 de ani și cu 13,8% mai puține din rândul tinerilor (15-24 ani).
1322. Se observă că tendința generală a fost de diminuare a numărului de persoane ocupate din mediul urban la nivelul vârstelor relativ mai mici (sub 35 de ani) și de creștere a numărului persoanelor ocupate cu o vârstă relativ mai înaintată (peste 50 de ani).

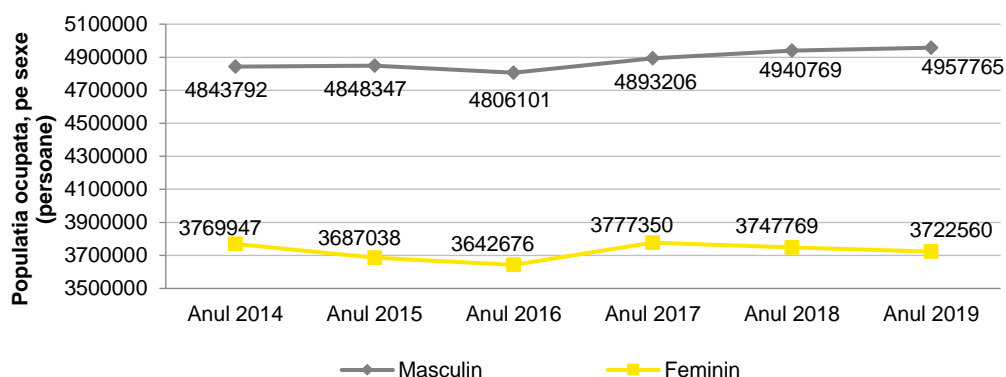
Figura 70. Populația ocupată din mediul urban, pe grupe de vârstă, în perioada 2014-2019



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG1102

1323. Analiza populației ocupate pe sexe în perioada 2014-2019 a indicat un număr mai mare de persoane ocupate de sex masculin față de cele de sex feminin. De asemenea, s-a observat o tendință crescătoare în rândul populației ocupate de sex masculin și o tendință ușor descrescătoare la nivelul populației ocupate de sex feminin în perioada analizată.
1324. Întreaga perioadă analizată a fost caracterizată de niveluri semnificativ mai mari ale populației ocupate de sex masculin, comparativ cu cea de sex feminin, diferențele accentuându-se în timp. În anul 2014 erau 4,84 milioane de bărbați care lucau în România, cu 1,07 milioane mai mulți decât femeile ocupate.
1325. În anul 2019 au fost înregistrați 4,96 milioane bărbați ca fiind parte a populației ocupate, cu 2,4% mai mulți decât în anul 2014. În rândul femeilor s-a observat un ritm de creștere negativ, astfel că în anul 2019 erau 3,73 de milioane de femei ocupate, cu 1,3% mai puține decât în anul 2014. Astfel, diferența dintre sexe a crescut, în anul 2019 fiind cu 1,23 milioane mai mulți bărbați ocupați comparativ cu femeile ocupate pe piața muncii din România.

Figura 71. Evoluția populației ocupate, pe sexe, în perioada 2014-2019



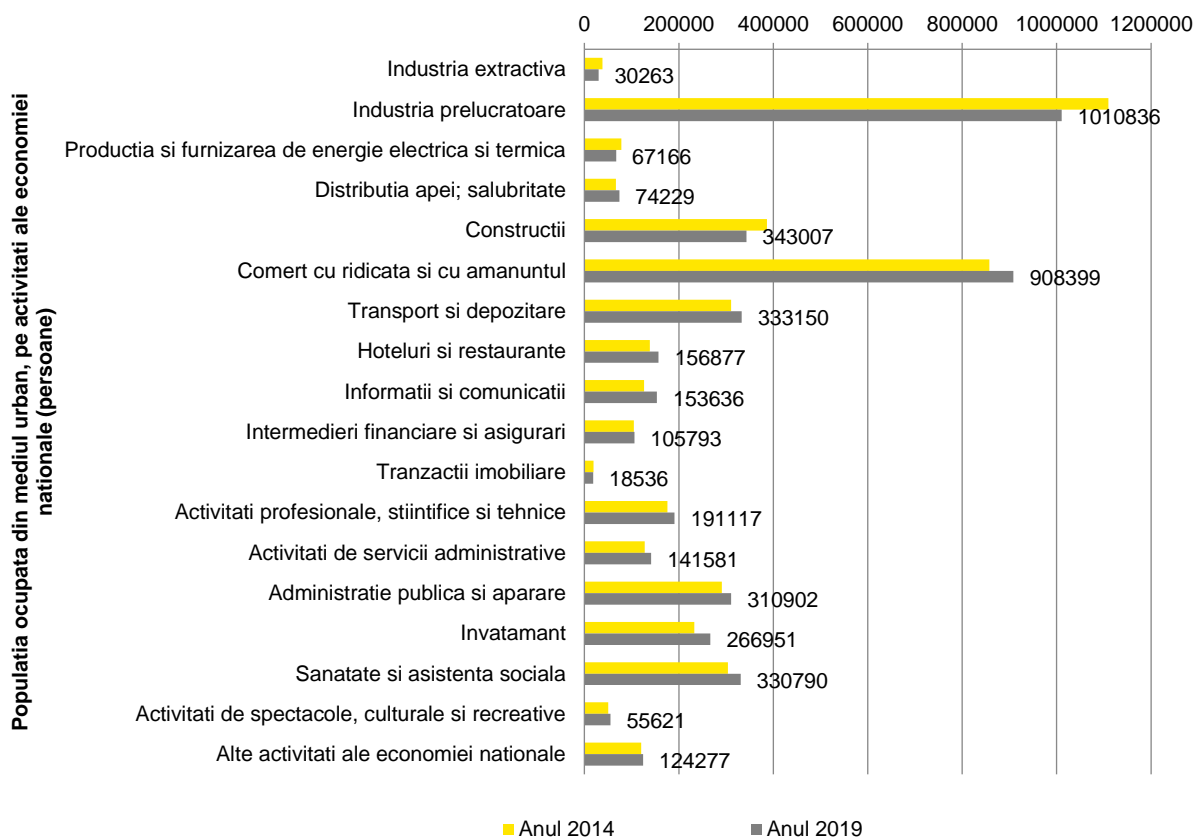
Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG1101

1326. Analiza pe activități economice a populației ocupate din mediul urban a pus în evidență Industria prelucrătoare și Comerțul cu ridicata și cu amănuntul, domenii în care ocuparea forței de muncă este mai mare.
1327. Cele mai multe persoane ocupate din mediul urban activează în Industria prelucrătoare, deși în perioada analizată numărul acestora a fost în scădere. În anul 2019 se înregistrau 1,01 milioane de persoane ocupate în acest domeniu, cu 8,9% mai puține decât în anul 2014.



1328. Comerțul cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor este domeniul în care lucrau 908 mii de persoane din mediul urban în anul 2019, cu 6% mai multe decât în anul 2014.
1329. A treia poziție este ocupată de Construcții, activitate care cuprindea 343 de mii de persoane ocupate din mediul urban în anul 2019, cu 11,3% mai puține decât în anul 2014.
1330. Peste 300 de mii de persoane ocupate din mediul urban se regăseau în anul 2019 în domenii precum Transport și depozitare, Sănătate și asistență socială, respectiv Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public, activități în care numărul de persoane ocupate a crescut în perioada analizată.
1331. Se remarcă și Învățământul, domeniu în care în anul 2019 lucrau 267 de mii de persoane, cu 14,5% mai mult decât în anul 2014.
1332. Cel mai mic număr de persoane ocupate din mediul urban se regăsește în activitatea de Tranzacții imobiliare: 18536 de persoane ocupate în anul 2019 și în Industria extractivă: 30263 de persoane în anul 2019. De altfel, Industria extractivă a înregistrat cea mai mare contracție, numărul de persoane ocupate din acest domeniu fiind cu 20,8% mai mic decât în anul 2014.
1333. Cea mai mare creștere în perioada 2014-2019 s-a înregistrat în activitatea Informații și comunicații, numărul de persoane ocupate din mediul urban fiind cu 21,6% mai mare în anul 2019 comparativ cu anul 2014, ajungând astfel la peste 156 de mii de persoane.

Figura 72. Populația ocupată din mediul urban, pe activități ale economiei naționale, în anul 2014 și în anul 2019



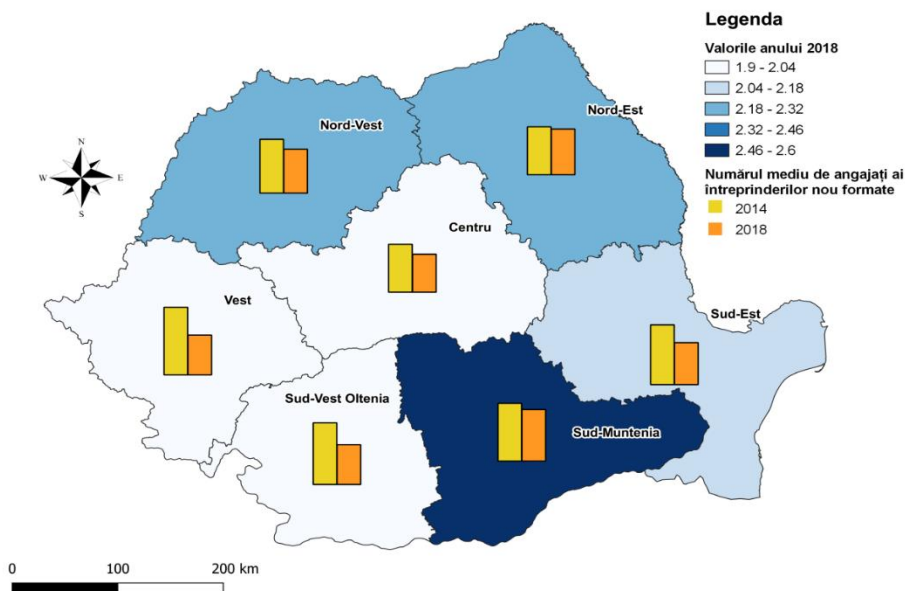
Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG110N

## Analiza progresului înregistrat în domeniul competenței antreprenoriale

### Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create, după tipul unității, pe regiuni de dezvoltare

1334. Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România a fost cuprins între 1,3 persoane în anul 2014 și 2,9 persoane în anul 2017, anul 2018 fiind caracterizat de un număr mediu de 2,2 angajați în întreprinderile active nou create, trendul fiind unul descrescător în perioada analizată.
1335. La nivel regional, în anul 2019 se remarcă regiunea Sud-Muntenia, cu un număr mediu de 2,6 angajați ai întreprinderilor active nou create. Este urmată de regiunile Nord-Est cu un număr mediu de 2,3 angajați, respectiv Nord-Vest unde s-au înregistrat în medie 2,2 angajați în întreprinderile active nou create. Cel mai mic număr mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create este observat în anul 2019 în regiune Centru, de doar 1,9.
1336. În anul 2014, regiunea Vest era caracterizată de cel mai mare număr mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create (3,4 angajați în medie), însă la nivelul acestei regiuni s-a înregistrat cea mai drastică scădere a numărului mediu al angajaților în întreprinderile nou create.

Figura 73. Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create, pe regiuni de dezvoltare, în anul 2018 și în anul 2014



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111E

1337. Analiza numărului mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create, după tipul unității, pe regiuni de dezvoltare a indicat că în majoritatea regiunilor s-au înregistrat diminuări ale numărului mediu de angajați, atât la nivelul societăților comerciale cât și în cazul întreprinzătorilor privați.
1338. Singura regiune în care s-a observat o ușoară creștere a numărului mediu de angajați din întreprinderile active nou create la nivelul societăților comerciale este Nord-Est, numărul mediu de angajați crescând de la 2,8 în 2014 la 2,9 în anul 2019.
1339. La nivelul societăților comerciale, cea mai mare diminuare a numărului mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create a fost observată în regiunea Vest. De asemenea, scăderi pronunțate s-au înregistrat și în regiunile Sud-Est și Sud-Vest.



UNIUNEA EUROPEANĂ

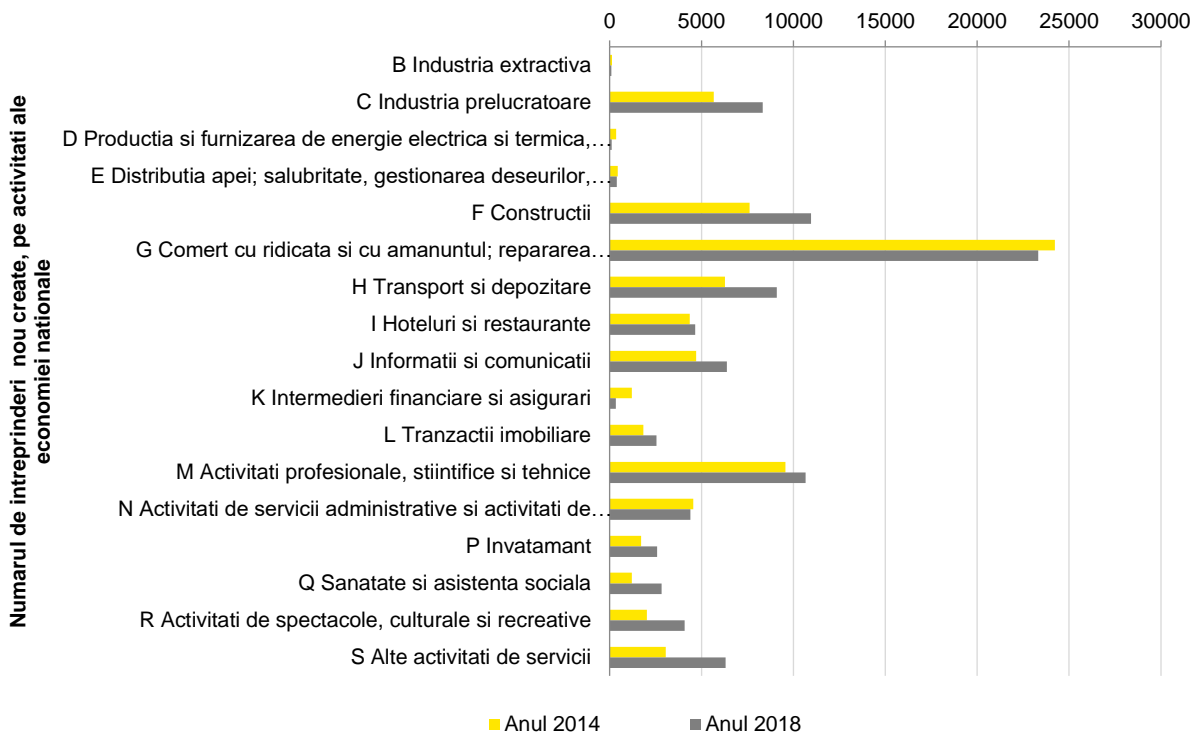


1340. În rândul întreprinzătorilor individuali, o diminuare considerabilă a numărului mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create s-a constatat în regiunea Sud-Vest, dar și în regiunile Vest, respectiv Sud-Muntenia.

### **Numărul de întreprinderi nou create, pe activități ale economiei naționale și regiuni**

1341. Analiza numărului de întreprinderi nou create, pe activități ale economiei naționale, a indicat că cele mai multe întreprinderi s-au înființat în domeniul Comerțului cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor, atât în anul 2014 (24219 întreprinderi), cât și în anul 2018 (23329 întreprinderi nou create), diferențele fiind semnificative față de celelalte activități ale economiei naționale. Cu toate acestea, tendința a fost una descrescătoare, în 2018 creându-se cu 3,7% mai puține întreprinderi comparativ cu anul 2014.
1342. Al doilea cel mai căutat domeniu este cel al Construcțiilor, unde în anul 2018 au fost create 10954 de firme, cu 44% mai multe decât în anul 2014.
1343. În continuare, se observă un număr relativ mare de întreprinderi nou create în domeniul Activități profesionale, științifice și tehnice, în 2018 înființându-se 10654 de firme în acest domeniu, cu 11,3% mai multe comparativ cu anul 2014.
1344. Cele mai puține întreprinderi nou create s-au înregistrat în Industria extractivă, doar 101 în anul 2018 și 131 în anul 2014, scăderea fiind de 22,9% în această perioadă.
1345. În ceea ce privește evoluția numărului de întreprinderi nou create în perioada 2014-2018, cea mai mare creștere a fost înregistrată în Sănătate și asistență socială, domeniu în care numărul de firme nou înființate a crescut cu 135,2%, de la 1201 firme în anul 2014 la 2825 în anul 2018.
1346. Un număr mai mult decât dublu de întreprinderi nou create s-a observat în domeniile Alte activități de servicii (o creștere cu 106,2%), respectiv în Activități de spectacole, culturale și recreative, unde în anul 2018 s-au înființat cu 101,6% mai multe firme decât în anul 2014.
1347. Cea mai mare scădere s-a observat în domeniul Intermedieri financiare și asigurări, activitate în care numărul de întreprinderi nou create a fost în anul 2018 cu 72,7% mai mic decât în anul 2014. De asemenea, o scădere pronunțată a fost observată și în Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, domeniu în care în anul 2018 au fost înființate 114 firme, cu 68,2% mai puține decât în anul 2014.

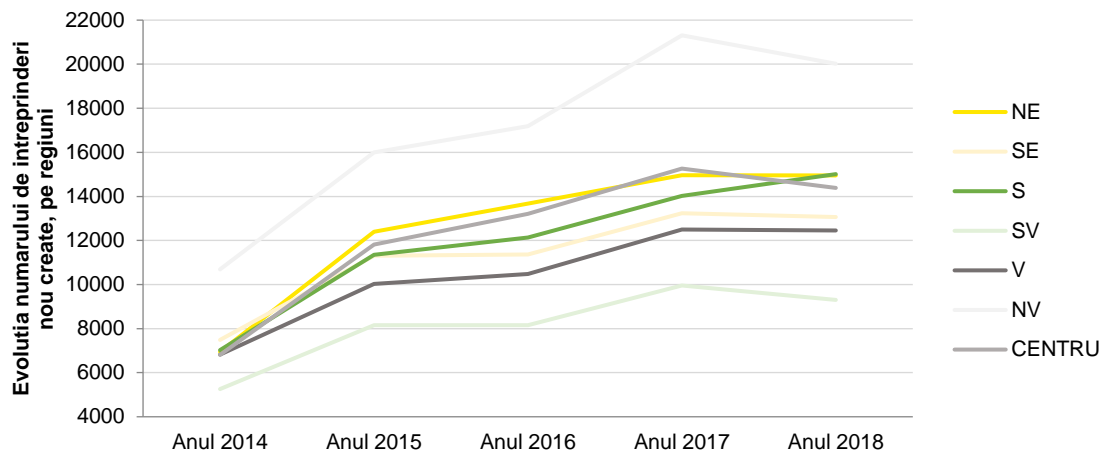
Figura 74. Numărul de întreprinderi nou create, pe activități ale economiei naționale, în anul 2018 și în anul 2014



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111B

1348. La nivel regional, se observă că numărul de întreprinderi nou create a avut în perioada 2014-2018 o tendință crescătoare.
1349. Se remarcă regiunea Nord-Vest la nivelul căreia s-au înregistrat pe parcursul întregii perioade cele mai multe întreprinderi nou create, numărul maxim fiind atins în anul 2017, când s-au înființat 21310 întreprinderi în această regiune.
1350. Cele mai puține întreprinderi nou create se regăsesc în regiunea Sud-Vest, în anul 2014 fiind doar 5257 de firme înființate în această regiune. Nivelul maxim a fost înregistrat în anul 2017, când au fost create 9958 de noi firme în regiunea Sud-Vest.
1351. Tiparul general observat la majoritatea regiunilor a fost de atingere a numărului maxim de întreprinderi nou create în anul 2017, urmând apoi o ușoară diminuare a acestui indicator. Singura regiune care nu respectă acest model este Sud-Muntenia, la nivelul căreia s-a înregistrat o creștere permanentă a numărului de firme nou create, de la 7025 în anul 2014 la valoarea maximă de 15011 în anul 2018.

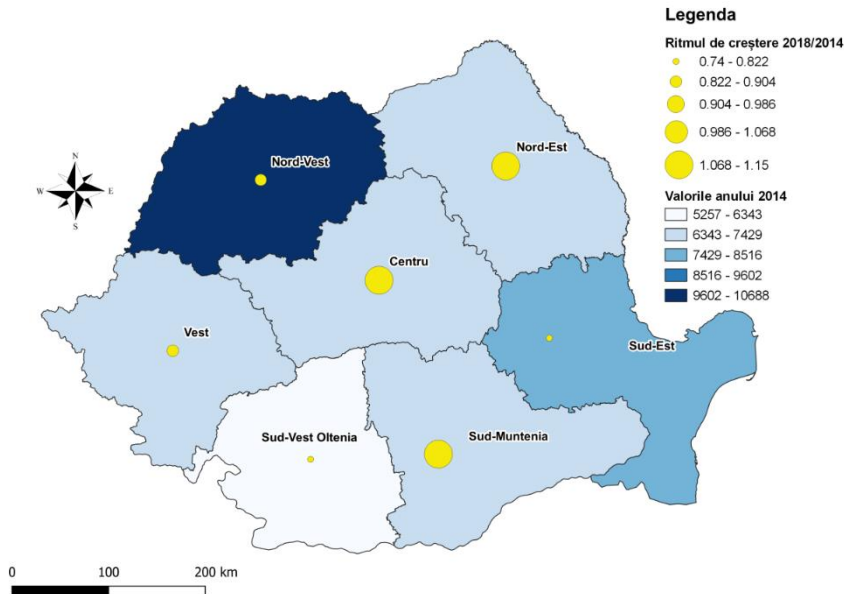
Figura 75. Evoluția numărului de întreprinderi nou create, pe regiuni, în perioada 2014-2018



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111C

1352. Ritmul de creștere al numărului de întreprinderi nou create la nivel regional este unul semnificativ, în unele regiuni înregistrându-se chiar dublarea numărului de firme înființate în anul 2018 comparativ cu anul 2014.
1353. Cea mai mare creștere a acestui indicator a fost observată în regiunea Nord-Est, regiune în care în anul 2014 au fost create 6946 firme, iar în anul 2018 cu 115,2% mai multe (14947 firme). De asemenea, creșteri importante s-au constatat în regiunile Sud-Muntenia (113,7%), respectiv Centru, regiune în care numărul de întreprinderi nou create a crescut cu 111,3%, de la 6809 în anul 2014, la 14389 în anul 2018.
1354. Regiunea Nord-Vest a înregistrat un ritm de creștere de 87,3% în anul 2018 comparativ cu anul 2014, o valoare importantă având în vedere că în anul 2014 avea cel mai mare număr de întreprinderi nou create dintre regiunile analizate. Ritmul de creștere susținut i-a asigurat locul în top pe toată perioada analizată și diferența considerabilă față de celelalte regiuni.
1355. Cel mai mic ritm de creștere a fost observat la nivelul regiunii Sud-Est, numărul de întreprinderi nou create fiind cu 74,5% mai mare în anul 2018 comparativ cu anul 2014.

Figura 76. Ritmul de creștere al numărului de întreprinderi nou create, pe regiuni, în 2018 comparativ cu 2014

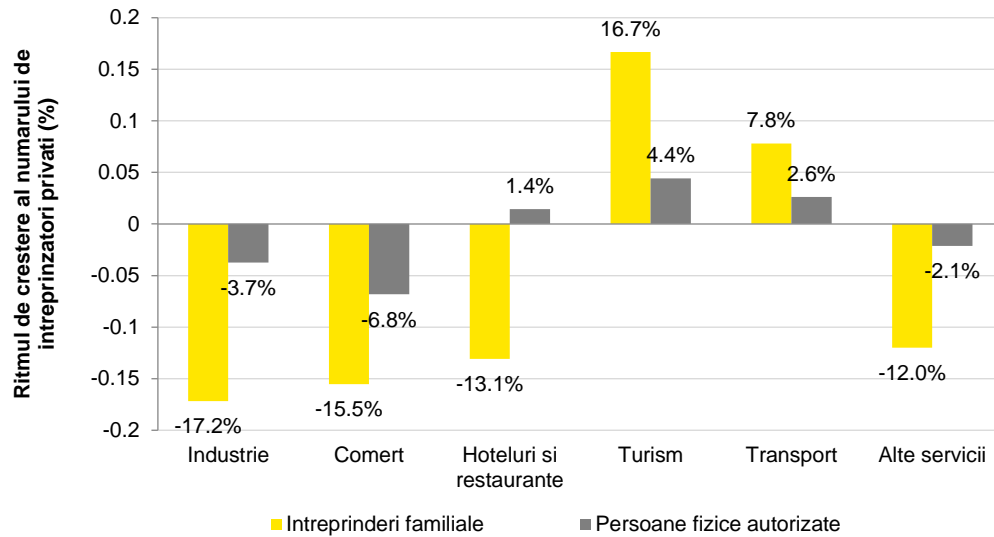


Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111C

### Numărul de întreprinzători privați, pe activități și pe tipuri de întreprinzători

1356. La nivelul întreprinderilor familiale s-a observat că cei mai mulți întreprinzători privați de acest tip se regăsesc în Comerț, aproximativ 68% din total în toată perioada analizată. Următoarele domenii preferate sunt Industria, domeniu în care activează aproximativ 11% din întreprinderile familiale, respectiv Alte servicii, unde se regăsesc aproximativ 10% din întreprinzătorii privați de tip întreprindere familială. În Turism sunt cei mai puțini întreprinzători privați organizați ca întreprindere familială.
1357. În rândul persoanelor fizice autorizate se observă o preferință pentru Alte servicii, domeniu în care s-au înregistrat aproximativ 47% dintre întreprinzătorii privați de tip persoană fizică autorizată în fiecare an din perioada 2014-2018. Comerțul este pe locul doi, aproximativ 33% dintre persoanele fizice autorizate activând în acest domeniu. Urmează Transportul și Industria, pe ultimul loc fiind și de această dată Turismul.
1358. Evoluția numărului de întreprinzători privați în perioada 2014-2018 este diferită în funcție de activități, mai degrabă decât în funcție de tipul de întreprinzători. Singura activitate în care au fost înregistrate evoluții divergente este Hoteluri și restaurante, domeniu în care numărul de persoane fizice autorizate a crescut cu 1,4%, iar numărul de întreprinderi familiale a scăzut cu 13,1% în anul 2018 comparativ cu anul 2014.
1359. O creștere a numărului de întreprinzători privați s-a înregistrat în Turism și Transport. Mai exact, în Turism numărul de persoane fizice autorizate a crescut cu 16,7%, iar numărul de întreprinderi familiale cu 4,4% în anul 2018 comparativ cu anul 2014. În domeniul Transporturilor, numărul de persoane fizice autorizate a crescut cu 7,8%, iar numărul de întreprinderi familiale cu 2,6%.
1360. Cea mai mare diminuare a numărului de întreprinderi familiale a fost observată în Industrie, fiind cu 17,2% mai puțini astfel de întreprinzători privați în anul 2018 față de anul 2014. În acest domeniu, numărul de persoane fizice autorizate a scăzut cu 3,7%.
1361. Cea mai mare scădere a numărului de persoane fizice autorizate a fost în Comerț, în anul 2018 înregistrându-se cu 6,8% mai puține PFA-uri comparativ cu anul 2014. Această activitatea a fost caracterizată de o diminuare cu 15,5% a numărului de întreprinderi familiale.

Figura 77. Ritmul de creștere al numărului de întreprinzători privați, pe activități și pe tipuri de întreprinzători, în anul 2018 față de anul 2014

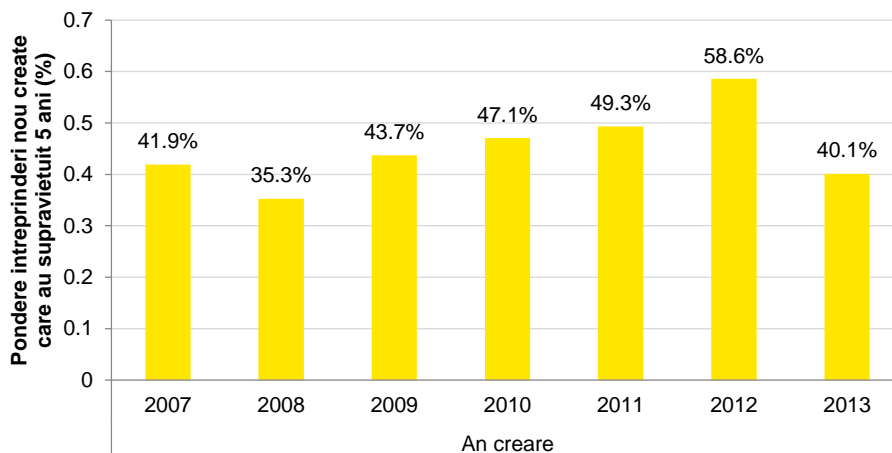


Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT101C

#### Întreprinderi nou create care au supraviețuit, pe activități ale economiei naționale

1362. Analiza întreprinderilor care au supraviețuit la 5 ani de la înființare a dus la concluzia ca există diferențe destul de mari în funcție de anul de înființare. Ultimul an de creare care a fost luat în considerare este 2013, deoarece anul 2018 este ultimul an cu date disponibile.
1363. Se observă că în general mai puțin de jumătate dintre firmele nou create supraviețuiesc minim 5 ani. Singurul an care iese în evidență cu un tipar diferit este anul 2012, analiza indicând că 58,6% dintre firmele înființate în acest an au supraviețuit după 5 ani.
1364. Diferența este foarte mare față de anul 2013, având în vedere că doar 40,1% dintre firmele înființate în acest an au supraviețuit timp de 5 ani.
1365. Anul 2008 este caracterizat de cea mai mică pondere, doar 35,3% dintre întreprinderile nou create în acest an au reușit să supraviețuiască vreme de 5 ani, posibil și consecință a crizei financiare care a debutat în acest an și a afectat dezvoltarea afacerilor.

Figura 78. Ponderea întreprinderilor nou create care au supraviețuit timp de 5 ani

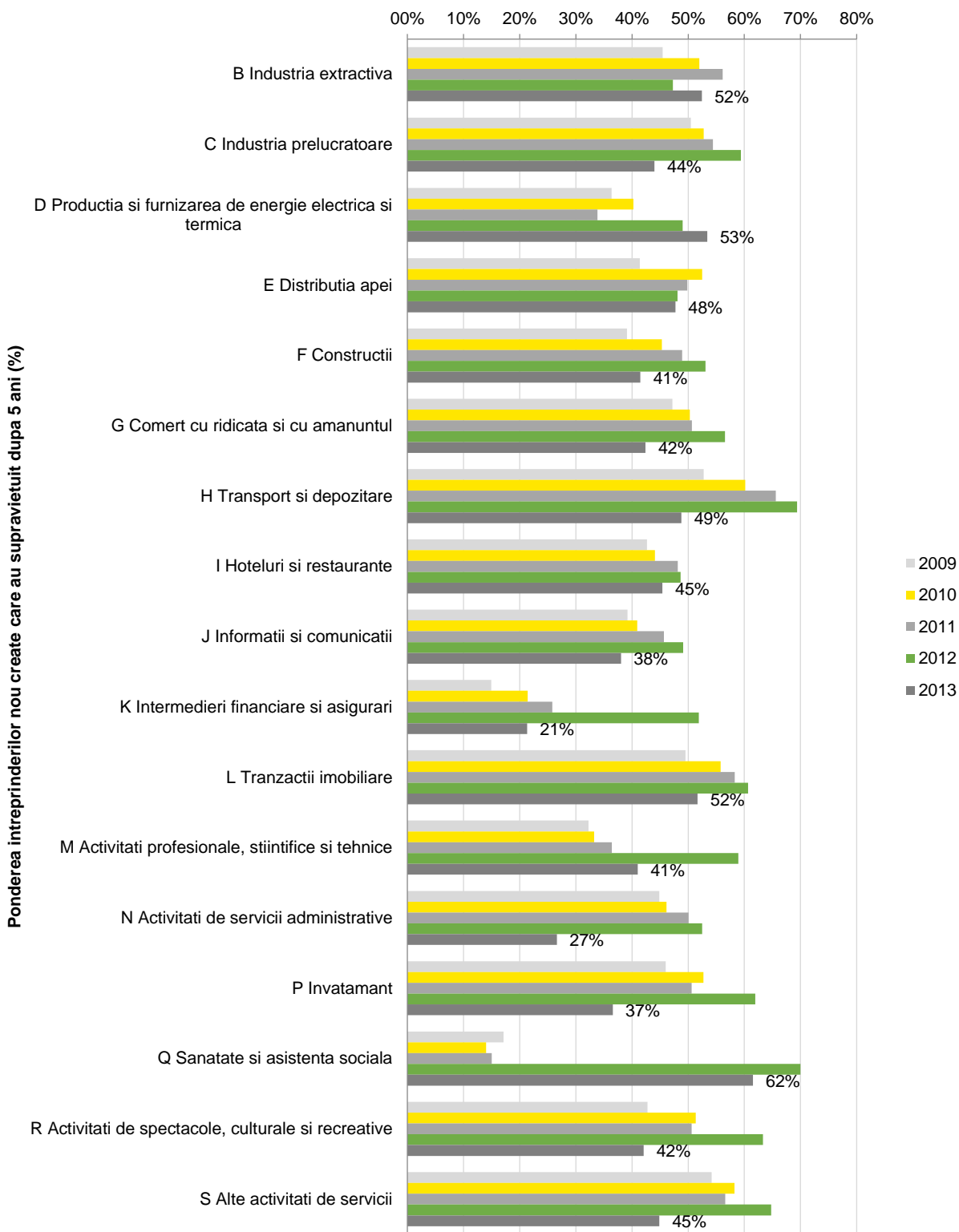


Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT112A

1366. Analiza în profil sectorial a întreprinderilor nou create care au supraviețuit 5 ani indică un tipar anual similar, în general cea mai mare pondere a firmelor care supraviețuiesc minim 5 ani fiind create în anul 2012.
1367. Deși o mare parte dintre activitățile analizate sunt caracterizate de o evoluție a ponderii întreprinderilor nou create care au supraviețuit timp de 5 ani similară tendinței la nivel național, există câteva situații particulare.
1368. Se remarcă domeniul Sănătate și asistență socială, la nivelul căruia mai puțin de 18% dintre firmele create în 2009, 2010 sau 2011 au supraviețuit timp de 5 ani, anul 2012 fiind marcat de o pondere spectaculoasă: 70% dintre întreprinderile nou create în acest domeniu au supraviețuit 5 ani. În anul 2013 ponderea s-a diminuat puțin, dar chiar și așa, se observă că 61,5% dintre firmele înființate au supraviețuit 5 ani.
1369. În Transporturi și depozitare anul 2013 este caracterizat de cea mai mică pondere înregistrată în perioada de analiză, doar 48,8% dintre întreprinderile nou create în acest an rezistând timp de 5 ani, spre deosebire de perioada anterioară când ponderea era mult mai mare, maximul fiind de 69,4% în anul 2012.
1370. Domeniul Intermedieri financiare și asigurări a înregistrat un vârf în anul 2012, când 51,9% dintre întreprinderile nou create au supraviețuit minim 5 ani, față de anul 2009, an în care doar 14,9% dintre firmele înființate în acest domeniu au supraviețuit 5 ani.
1371. O evoluție în general crescătoare este observată în activitatea de Producție și furnizare de energie electrică și termică, domeniu în care în anul 2009 o pondere de 36,4% dintre firmele nou create au supraviețuit 5 ani, iar în anul 2013 ponderea aceasta a ajuns la 53,4%, cea mai mare din perioada analizată.



Figura 79. Ponderea întreprinderilor nou create care au supraviețuit timp de 5 ani, pe activități ale economiei naționale



Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT112A

### 3.3.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

1372. **Evaluarea contrafactuală a impactului (ECI) în cazul TE3** a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu întreprinderile nou înființate în perioada 2017-2018 în absența intervenției POCU. Prin intermediul construcției a două grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au fost sprijinite de intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit OS 3.7 POCU asupra creșterii numărului de salariați în întreprinderile înființate.
1373. *Grupul țintă* a fost constituit din 403 întreprinderi care au fost înființate ca urmare a sprijinului primit prin programul POCU O.S. 3.7, din care 331 întreprinderi au fost sprijinite prin programul Start Up Nation, 53 sprijinite prin proiecte de tip Diaspora Start Up și 19 sprijinite prin programul Start Up Plus. Eșantionul a fost extras cu eroarea de eșantionare de +2,9%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1374. În vederea constituirii *grupului de control*, s-a pornit inițial de la baza de date ONRC ce conține întreaga populație de întreprinderi înființate în perioada 2017-2018, din care s-au exclus cele identificate ca aparținând grupului țintă, precum și întreprinderile din regiunea București-Ilfov, din sectorul de activitate Agricultură sau din mediul rural, precum și cele fără telefon de contact. Dimensiunea finală a bazei de date a fost de circa 37,5 mii de IMM-uri, din care au fost extrase aleatoriu în funcție de anul înființării (2017 sau 2018), regiunea de dezvoltare și sectorul de activitate. Dimensiunea finală a grupului de control a fost de 903 întreprinderi. Eșantionul a fost extras cu eroarea de eșantionare de +2,1%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1375. Covariatele considerate pentru aplicarea algoritmulor de matching între grupul țintă și cel de control au fost: regiunea de dezvoltare, domeniul principal de activitate economică (CAEN Rev.2), vechimea întreprinderii și numărul mediu de salariați înregistrați în anul 2017. Decizia de introducere a acestei ultime covariate a fost condiționată de faptul că a existat o diferențiere între grupul țintă și cel de control în ceea ce privește numărul de locuri de muncă nou create la momentul în care a devenit operațională întreprinderea. Astfel, în medie grupul țintă a creat 2,7 noi locuri de muncă, în timp ce grupul de control doar 1,7.
1376. Modelul probit estimat utilizând STATA 16 este redat mai jos.

Tabel 93. Modelul probit estimat pentru a explica participarea la intervenție

Probit regression, reporting marginal effects                      Number of obs = 1017  
LR chi2(4) = 42.37  
Prob > chi2 = 0.0000  
Log likelihood = -661.27638    Pseudo R2 = 0.0310

treatm~t	dF/dx	Std. Err.	z	P> z	x-bar	[	95% C.I.	]
V*	-.090426	.0460238	-1.89	0.059	.118977	-.180631	-.000221	
Indust~e*	.1126261	.0339091	3.34	0.001	.313668	.046165	.179087	
Constr~i*	-.1450038	.0626796	-2.10	0.036	.056047	-.267853	-.022154	
no_sa~10*	-.1414232	.0326844	-4.33	0.000	.655851	-.205484	-.077363	
obs. P	.3952802							
pred. P	.3913751	(at x-bar)						

(\*) dF/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1  
z and P>|z| correspond to the test of the underlying coefficient being 0

1377. Modelul probit estimat a confirmat faptul că IMM-urile tratate au, în general, mai mulți salariați și șanse mai ridicate să activeze în Industrie comparativ cu cele din grupul de control, în timp ce șansele acestora de a activa în domeniul construcțiilor sau în regiunea Vest sunt mult mai reduse.

## MĂSURA ÎN CARE EVOLUȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ SE DATOREAZĂ POCU

1378. În vederea măsurării impactului global atribuit POCU OS 3.7, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra întregii baze de tratați și netratați, cu condiționarea aplicării algoritmilor de matching în funcție de anii de înființare ai întreprinderilor (2017 și 2018). Rezultatele statistice semnificative ale analizei privind impactul global atribuit POCU OS 3.7 sunt redate în tabelul următor, urmat fiind de detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16.

Tabel 94. Efectul net global și sectorial asupra creșterii ocupării

Indicator: Numărul mediu de salariați în 2019	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact atribuit OS 3.7 - Diaspora și Start Up Plus	Impactul asupra sectorului Comerț	Impactul asupra sectorului Construcții	Impactul asupra sectorului Servicii	Impactul asupra sectoarelor Administrație publică, Învățământ și Sănătate
Grup țintă	3,3	3,5	2,6	3,5	3,6	3,1	3,5
Grup de control	2,3	2,3	1,4	2,9	1,5	0,3	1,5
Diferența dintre grupul țintă și control	1,0	1,2	1,2	0,6	2,2	2,8	2,0

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1379. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului net atribuit POCU O.S. 3.7 la nivel global, sectorial și pe tipuri de intervenții se prezintă în continuare:

Tabel 95. Efectul net global atribuit POCU O.S.3.7 asupra creșterii ocupării în 2019

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anz) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.33668342	2.32432432	1.01235909	.273294767	3.70
	ATT	3.33668342	2.32432432	1.01235909	.192489366	5.26

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 96. Efectul net global atribuit POCU OS 3.7 - Start Up Nation asupra creșterii ocupării în 2019

```
. psmatch2 treatment if selectat_StartUpNation==1, pscore(anz) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.49544073	2.32432432	1.17111641	.299733331	3.91
	ATT	3.49544073	2.32432432	1.17111641	.223120212	5.25

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 97. Efectul net global atribuit POCU OS 3.7 - Diaspora și Start Up Plus asupra creșterii ocupării în 2019

```
. psmatch2 treatment if selectatDiaspora_Plus==1, pscore(anz) outcome( NR_SALARIATI_2019) norepl
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	2.57352941	2.32432432	.249205087	.568266793	0.44
	ATT	2.57352941	1.35294118	1.22058824	.228635762	5.34

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1380. **La nivel sectorial, analiza contrafactuală clasează pe primul loc sectorul de activitate Servicii, unde au fost încadrate toate sectoarele de activitate de tip servicii, exceptând Administrația publică și apărare;**

asigurări sociale din sistemul public, Învățământul și Sănătatea și asistența socială. În acest sector, la sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS 3.7 înregistrau un număr mediu de salariați mai mare, în medie, cu 2,8 salariați față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Totodată se remarcă și sectorul Construcții, precum și sectoarele Administrație publică, Învățământ și Sănătate, în timp ce sectorul Comerț înregistrează cele mai mici valori, având un efect net sub cel global al programului POCU OS 3.7.

Tabel 98. Efectul net pentru sectorul Comerț asupra creșterii ocupării în 2019

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Comert==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.5	2.87878788	.621212121	.868017989	0.72
	ATT	3.5	2.87878788	.621212121	.312466585	1.99

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 99. Efectul net pentru sectorul Construcții asupra creșterii ocupării în 2019

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Constructii==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.61538462	2.95348837	.661896243	1.05940773	0.62
	ATT	3.61538462	1.46153846	2.15384615	.906909702	2.37

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 100. Efectul net pentru sectorul Servicii asupra creșterii ocupării în 2019

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Servicii_priv==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.0952381	1.85106383	1.24417427	.446671212	2.79
	ATT	3.0952381	.261904762	2.83333333	.321224021	8.82

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 101. Efectul net pentru sectoarele Administrație publică, Învățământ și Sănătate asupra creșterii ocupării în 2019

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Servicii_pb==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.5	1.52702703	1.97297297	.541073051	3.65
	ATT	3.5	1.52702703	1.97297297	.626202121	3.15

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1381. **La nivel regional se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive au fost identificate în regiunea Sud-Est, cu valori ale efectelor nete de circa 3 salariați în plus față de grupul de control.** La nivelul regiunilor Sud și Centru se constată o contribuție a programului POCU OS 3.7 mai modestă, în timp ce aportul înregistrat în regiunile Nord-Est, Nord-Vest și Vest se află sub efectul net global al programului.

Tabel 102. Efectul net regional asupra creșterii ocupării

Indicator: Numărul mediu de salariați în 2019	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	2,9	3,1	3,1	3,6	5,0	-	3,1
Grup de control	1,8	2,3	2,4	2,1	1,9	-	2,4

Indicator: Numărul mediu de salariați în 2019	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Diferența dintre grupul țintă și control	1,1	0,8	0,7	1,5	3,1	-	0,7

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1382. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului net atribuit POCU O.S. 3.7 la nivel regional se prezintă în continuare.

Tabel 103. Efectul net pentru regiunea Centru asupra creșterii ocupării

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & C==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	2.85507246	1.78217822	1.07289425	.326852849	3.28
	ATT	2.85507246	1.78217822	1.07289425	.198076724	5.42

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 104. Efectul net pentru regiunea NE asupra creșterii ocupării

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & NE==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.12244898	2.28125	.84119898	.430987522	1.95
	ATT	3.12244898	2.28125	.84119898	.240355983	3.50

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 105. Efectul net pentru regiunea NV asupra creșterii ocupării

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & NV==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.07563025	2.38728324	.688347015	.646564984	1.06
	ATT	3.07563025	2.38728324	.688347015	.180964162	3.80

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 106. Efectul net pentru regiunea Sud asupra creșterii ocupării

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & S==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.58461538	2.07777778	1.50683761	.536201049	2.81
	ATT	3.58461538	2.07777778	1.50683761	.506508307	2.97

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 107. Efectul net pentru regiunea SE asupra creșterii ocupării

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & SE==1, pscore(anp) outcome( NR_SALARIATI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	5.03225806	3.34042553	1.69183253	1.51386634	1.12
	ATT	5.03225806	1.93548387	3.09677419	1.60462391	1.93

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 108. Efectul net pentru regiunea Vest asupra creșterii ocupării

. psmatch2 treatment if selectat==1 & V==1, pscore(anp) outcome( NR\_SALARIATI\_2019) radius

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
NR_SALARIAT~2019	Unmatched	3.10810811	2.39240506	.715703045	.67746405	1.06
	ATT	3.10810811	2.39240506	.715703045	.202402967	3.54

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

### MĂSURA ÎN CARE EVOLUȚIA NUMĂRULUI DE IMM-URI CREATE ȘI FUNCȚIONALE DUPĂ TERMINAREA SPRIJINULUI SE DATOREAZĂ POCU

1383. Programul POCU OS 3.7 a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerilor, șansele de supraviețuire de la înființare și până la momentul evaluării ale întreprinderilor înființate cu sprijinul OS 3.7 fiind mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, care însă nu au beneficiat de intervenție.
1384. Analiza contrafactuală a confirmat un efect net pozitiv al programului POCU OS 3.7 asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor înființate. Abordarea contrafactuală a fost similară cu cea prezentată anterior. Indicatorul privind rata de supraviețuire a întreprinderilor s-a calculat ținându-se cont de data de înmatriculare a întreprinderilor înregistrată în baza ONRC, precum și de declarațiile respondenților dacă întreprinderea mai este sau nu operațională în prezent.

Tabel 109. Efecte globale și sectoriale asupra ratei de supraviețuire

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă iulie 2020	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact atribuit OS 3.7 - Diaspora și Start Up Plus	Impactul asupra sectorului Industrie	Impactul asupra sectorului Comerț	Impactul asupra sectorului Construcții	Impactul asupra sectorului Servicii	Impactul asupra sectoarelor Administrație publică, Învățământ și Sănătate
Grup țintă	99%	99%	100%	100%	100%	100%	98%	100%
Grup de control	89%	90%	88%	89%	86%	91%	89%	78%
Diferența dintre grupul țintă și control	10%	9%	12%	11%	14%	9%	8%	22%

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1385. Remarcăm faptul că la mijlocul anului 2020, șansele de supraviețuire ale întreprinderilor sprijinite prin programul POCU OS 3.7 au fost cu 10% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. La nivel de tipuri de intervenție, efectele sunt mai vizibile în cazul proiectelor de tip Diaspora Start Up și Start Up Plus, comparativ cu cele obținute momentan prin proiectele de tip Start Up Nation (12% versus doar 9%). Totuși, aceste rezultate trebuie privite cu prudență, întrucât la momentul evaluării, nici un proiect de tip Start Up Nation nu era finalizat.
1386. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectului net atribuit POCU O.S. 3.7 la nivel global, sectorial și pe tipuri de intervenții, asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor se prezintă în continuare.

Tabel 110. Efectul net global atribuit POCU O.S.3.7 asupra ratei de supraviețuire

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anp) outcome( rata_suprav) norepl
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	.989949749	.87804878	.111900968	.016905173	6.62
	ATT	.989949749	.894472362	.095477387	.016211822	5.89

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 111. Efectul net atribuit POCU O.S.3.7- Start Up Nation asupra ratei de supraviețuire

```
. psmatch2 treatment if selectat_StartUpNation==1 , pscore(anp) outcome( rata_suprav) norepl
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	.987841945	.87804878	.109793165	.01859381	5.90
	ATT	.987841945	.902735562	.085106383	.017444538	4.88

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 112. Efectul net atribuit POCU O.S.3.7- Diaspora și Start Up Plus asupra ratei de supraviețuire

```
. psmatch2 treatment if selectatDiaspora_Plus==1 , pscore(anp) outcome( rata_suprav) norepl
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.87804878	.12195122	.039740629	3.07
	ATT	1	.882352941	.117647059	.039361741	2.99

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 113. Efectul net pentru sectorul Industrie asupra ratei de supraviețuire

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Industrie==1, pscore(anp) outcome( rata_suprav) norepl radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.891566265	.108433735	.025383114	4.27
	ATT	1	.891566265	.108433735	.003076677	35.24

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 114. Efectul net pentru sectorul Comert asupra ratei de supraviețuire

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Comert==1, pscore(anp) outcome( rata_suprav) norepl radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.857142857	.142857143	.07970875	1.79
	ATT	1	.857142857	.142857143	.001608285	88.83

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 115. Efectul net pentru sectorul Constructii asupra ratei de supraviețuire

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Constructii==1, pscore(anp) outcome( rata_suprav) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.909090909	.090909091	.081169285	1.12
	ATT	1	.909090909	.090909091	.001477007	61.55

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 116. Efectul net pentru sectorul Servicii asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & Servicii\_priv==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) radius

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	.976190476	.893835616	.08235486	.025441197	3.24
	ATT	.976190476	.893835616	.08235486	.012469112	6.60

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 117. Efectul net pentru sectoarele Administrație publică, Învățământ și Sănătate asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & Servicii\_pb==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) radius

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.782051282	.217948718	.061368681	3.55
	ATT	1	.782051282	.217948718	.002809964	77.56

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1387. **La nivel sectorial, analiza contrafactuală clasează pe primul loc sectoarele de activitate: Administrație publică, Învățământ și Sănătate, cu un efect net al POCU de 22%.** Totodată se remarcă și sectorul Comerțului cu un efect net de 14% și respectiv Industria cu 11%, în timp ce efectele nete din sectoarele Construcții și Servicii înregistrează valori ușor sub efectul net global de 10% al programului.

1388. Rezultatele statistice semnificative ale efectelor nete atribuite POCU OS 3.7 asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor nou create în perioada 2017-2018, defalcate pe regiuni de dezvoltare economică sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 118. Efecte regionale asupra ratei de supraviețuire

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă iulie 2020	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	97%	100%	98%	100%	100%	100%	100%
Grup de control	90%	92%	92%	89%	74%	79%	89%
Diferența dintre grupul țintă și control	7%	8%	7%	11%	26%	21%	11%

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1389. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectelor atribuite POCU O.S. 3.7 la nivel regional asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor, se prezintă în continuare.

Tabel 119. Efectul net pentru regiunea Centru asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & C==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) norepl radius

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	.971014493	.904761905	.066252588	.039172663	1.69
	ATT	.971014493	.904761905	.066252588	.020475784	3.24

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.



Tabel 120. Efectul net pentru regiunea NE asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & NE==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) norepl

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.9375	.0625	.034890351	1.79
	ATT	1	.918367347	.081632653	.039520238	2.07

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 121. Efectul net pentru regiunea NV asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & NV==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) norepl

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	.983193277	.910614525	.072578752	.027956345	2.60
	ATT	.983193277	.915966387	.067226891	.02814855	2.39

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 122. Efectul net pentru regiunea Sud asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & S==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) norepl

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.893617021	.106382979	.038486095	2.76
	ATT	1	.892307692	.107692308	.038748926	2.78

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 123. Efectul net pentru regiunea SE asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & SE==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) norepl

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.76	.24	.077671293	3.09
	ATT	1	.741935484	.258064516	.079888927	3.23

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 124. Efectul net pentru regiunea SV asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & SV==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) norepl

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.769230769	.230769231	.080838637	2.85
	ATT	1	.785714286	.214285714	.078967257	2.71

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 125. Efectul net pentru regiunea Vest asupra ratei de supraviețuire

. psmatch2 treatment if selectat==1 & V==1, pscore(anp) outcome( rata\_suprav) norepl

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
rata_suprav_2020	Unmatched	1	.833333333	.166666667	.061780596	2.70
	ATT	1	.891891892	.108108108	.051752817	2.09

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1390. **La nivel regional se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive au fost identificate în regiunile Sud-Est și Sud-Vest, cu valori ale efectelor nete de circa 26%, respectiv de 21%.** La nivelul regiunilor Vest și Sud se constată o contribuție a programului POCU OS 3.7 mai modestă, de doar 11%, în timp ce aportul înregistrat în regiunile Nord-Est, Centru și Nord-Vest se află sub efectul net global al programului.

### 3.3.3 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

1391. **În ceea ce privește efectele atribuite POCU OS 3.7 asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2017-2018, la momentul anului 2019 analiza contrafactuală a semnalat faptul că POCU OS 3.7 a condus la efecte nete pozitive în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri și al profitului net.**

1392. Ca indicatori de impact care să surprindă măsura dezvoltării afacerii inițiate s-au luat în considerare următoarele informații calculate pentru sfârșitul anului 2019: Cifra de afaceri (mii lei) și profitul net (mii lei). Abordarea metodologică contrafactuală a fost similară cu cea prezentată la ÎE 2. Indicatorii financiari au fost culeși prin sondaj și apoi completați cu datele furnizate de ONRC. Rezultatele statistice semnificative obținute după aplicarea metodei PSM sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 126. Efecte globale și sectoriale asupra Cifrei de afaceri

Indicator: Cifra de afaceri in 2019 (mii lei)	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact atribuit OS 3.7 - Diaspora si Start Up Plus	Impactul asupra sectorului Industrie	Impactul asupra sectorului Servicii	Impactul asupra sectoarelor Administrație publică, Învățământ și Sănătate
Grup țintă	73,1	83,0	25,8	82,6	62,9	58,6
Grup de control	26,1	29,9	107,1	185,2	0,0	0,0
Diferența dintre grupul țintă și control	47,0	53,1	-81,3	-102,7	62,9	58,6

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1393. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectelor atribuite POCU O.S. 3.7 la nivel global, sectorial și pe tipuri de intervenții, asupra cifrei de afaceri a întreprinderilor, se prezintă în continuare:

Tabel 127. Efectul global asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI_2019	Unmatched	73139.9372	107131.578	-33991.6412	19341.4231	-1.76
	ATT	73139.9372	26099.9422	47039.995	21664.1456	2.17

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 128. Efectul global al POCU O.S. 3.7 - Start Up Nation asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat_StartUpNation==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019 )
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI_2019	Unmatched	83004.4103	107131.578	-24127.1681	21226.3129	-1.14
	ATT	83004.4103	29857.7629	53146.6474	27473.6514	1.93

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 129. Efectul global al POCU O.S. 3.7 - Diaspora și Start Up Plus asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectatDiaspora_Plus==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019) norepl radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	25849.5	107131.578	-81282.0784	42733.2118	-1.90
	ATT	25849.5	107131.578	-81282.0784	9507.31983	-8.55

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1394. Se observă faptul că la sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU O.S. 3.7 obțineau o cifră de afaceri cu circa 47 mii lei, în medie mai mare decât întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. La nivel de tipuri de intervenții însă, se observă o discrepanță între aportul pozitiv al programului de tip Start Up Nation și cel negativ al programelor Diaspora și Start Up Plus. Cu toate acestea, rezultatele trebuie analizate cu prudență, întrucât la momentul evaluării majoritatea proiectelor nu erau finalizate.

Tabel 130. Efectul global pentru sectorul Industrie asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Industrie==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	82595	185245.199	-102650.199	46551.1466	-2.21
	ATT	82595	185245.199	-102650.199	19453.2592	-5.28

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 131. Efectul global pentru sectorul Servicii asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Servicii_priv==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	62906.119	72804.4468	-9898.32776	21186.7643	-0.47
	ATT	62906.119	0	62906.119	13313.3833	4.73

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 132. Efectul global pentru sectoarele Administrație publică, Învățământ și Sănătate asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Servicii_pb==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	58557	34392.4865	24164.5135	20664.6398	1.17
	ATT	58557	0	58557	19777.7694	2.96

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1395. **La nivel sectorial, analiza contrafactuală clasează pe primul loc sectorul de activitate Servicii**, unde au fost încadrate toate sectoarele de activitate de tip servicii, exceptând Administrația publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public comerț, Învățământul și Sănătatea și asistența socială. În acest sector, la sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS 3.7 înregistrau o cifră de afaceri, în medie, cu circa 63 mii lei mai mare decât întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Totodată se remarcă și sectoarele Administrație publică, Învățământ și Sănătate, în timp ce în Industrie, efectul estimat al programului POCU OS 3.7 este negativ.

1396. Regional se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive se înregistrează în regiunea Vest, urmată de regiunea Centru, în timp ce la polul opus sunt regiunile Nord-Est și Sud, ce indică o contribuție negativă a programului POCU OS 3.7 asupra cifrei de afaceri a întreprinderilor nou înființate.

Tabel 133. Efecte regionale asupra Cifrei de afaceri

Indicator: Cifra de afaceri in 2019 (mii lei)	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	63,9	56,6	-	48,6	-	-	109,5
Grup de control	0,6	152,6	-	114,8	-	-	0,2
Diferența dintre grupul țintă și control	63,3	-96,0	-	-66,2	-	-	109,3

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1397. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectelor atribuite POCU O.S. 3.7 la nivel regional asupra cifrei de afaceri a întreprinderilor, se prezintă în continuare.

Tabel 134. Efectul global pentru regiunea Centru asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & C==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	63925.1449	134719.873	-70794.7276	51820.0773	-1.37
	ATT	63925.1449	579.710145	63345.4348	21253.661	2.98

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 135. Efectul global pentru regiunea Vest asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & V==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	109458.243	58566.1646	50892.0787	33782.9725	1.51
	ATT	109458.243	162.162162	109296.081	35340.9354	3.09

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 136. Efectul global pentru regiunea NE asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & NE==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	56622.3469	152647.266	-96024.9187	67428.0354	-1.42
	ATT	56622.3469	152647.266	-96024.9187	29301.3238	-3.28

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 137. Efectul global pentru regiunea Sud asupra Cifrei de afaceri

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & S==1, pscore(anp) outcome( CIFRA_AFACERI_2019) norepl radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CIFRA_AFACERI~2019	Unmatched	48592.8308	114754.589	-66161.7581	47996.2047	-1.38
	ATT	48592.8308	114754.589	-66161.7581	17915.1709	-3.69

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1398. Din analiza efectului net observat la nivelul profitului înregistrat la finele lui 2019, se desprind concluzii similare cu cele ale efectului global asupra cifrei de afaceri. Astfel, întreprinderile sprijinite prin POCU OS 3.7 înregistrează, în medie, un profit net mai ridicat cu 7,5 mii lei față de cel al întreprinderilor similare

netratate. La nivel de tipuri de intervenție, efectele sunt similare între proiectele de tip Diaspora Start Up și Start Up Plus, respectiv cele de tip Start Up Nation.

Tabel 138. Efecte globale și sectoriale asupra Profitului net

Indicator: Profitul net in 2019 (mii lei)	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impactul asupra sectorului Industrie	Impactul asupra sectorului Servicii
Grup țintă	9,4	10,6	9,8	8,1
Grup de control	2,0	0,7	0,0	1,6
Diferența dintre grupul țintă și control	7,5	9,9	9,8	6,5

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1399. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectelor atribuite POCU O.S. 3.7 la nivel global, sectorial și pe tipuri de intervenții, asupra profitului net al întreprinderilor, se prezintă în continuare:

Tabel 139. Efectul global asupra Profitului net

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anp) outcome( Profit_net_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_net_2019	Unmatched	9440.73116	8110.93412	1329.79703	3476.56455	0.38
	ATT	9440.73116	1976.38191	7464.34925	2827.70145	2.64

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 140. Efectul global al POCU O.S. 3.7 - Start Up Nation asupra Profitului net

```
. psmatch2 treatment if selectat_StartUpNation==1, pscore(anp) outcome( Profit_net_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_net_2019	Unmatched	10628.1003	8110.93412	2517.16618	3809.97801	0.66
	ATT	10628.1003	729.483283	9898.61702	2940.8224	3.37

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 141. Efectul global pentru sectorul Industrie asupra Profitului net

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Industrie==1, pscore(anp) outcome( Profit_net_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_net_2019	Unmatched	9756.13907	8724.325	1031.81407	7375.44793	0.14
	ATT	9756.13907	0	9756.13907	4337.25566	2.25

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 142. Efectul global pentru sectorul Servicii asupra Profitului net

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & Servicii_priv==1, pscore(anp) outcome( Profit_net_2019) neigh(3) calif > er(0.03)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_net_2019	Unmatched	8069.84524	9118.31915	-1048.47391	4685.19194	-0.22
	ATT	8069.84524	1590.47619	6479.36905	2679.3459	2.42

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1400. **La nivel de sectoare economice**, contribuția POCU asupra profitabilității întreprinderilor este mai consistentă în industrie comparativ cu sectorul servicii, ce nu include Administrația publică și apărare, Învățământul și Sănătatea și asistența socială.
1401. **Regional** se remarcă regiunea Centru cu cele mai notabile efecte pozitive asupra profitabilității întreprinderilor, în timp ce regiunile Vest și Nord-Vest înregistrează valori similare ale efectelor globale ale programului POCU. Pentru celelalte regiuni de dezvoltare însă, nu s-au obținut rezultate statistice semnificative, ca urmare a numărului relativ redus de observații pe aceste sub-categorii.

Tabel 143. Efecte regionale asupra Profitului net

Indicator: Profitul net în 2019 (mii lei)	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	18,5	-	8,9	-	-	-	9,0
Grup de control	1,7	-	0,7	-	-	-	0,0
Diferența dintre grupul țintă și control	16,9	-	8,2	-	-	-	9,0

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1402. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra efectelor atribuite POCU O.S. 3.7 la nivel regional asupra profitului net al întreprinderilor, se prezintă în continuare:

Tabel 144. Efectul global pentru regiunea Centru asupra Profitului net

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & C==1, pscore(anp) outcome( Profit_net_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_net_2019	Unmatched	18533.1884	5613.45545	12919.733	7823.68348	1.65
	ATT	18533.1884	1671.01449	16862.1739	8338.41894	2.02

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 145. Efectul global pentru regiunea NV asupra Profitului net

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & NV==1, pscore(anp) outcome( Profit_net_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_net_2019	Unmatched	8852.62185	4970.24277	3882.37907	3847.9716	1.01
	ATT	8852.62185	672.268908	8180.35294	3870.82474	2.11

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 146. Efectul global pentru regiunea Vest asupra Profitului net

```
. psmatch2 treatment if selectat==1 & V==1, pscore(anp) outcome( Profit_net_2019)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_net_2019	Unmatched	8979.16216	9015.70886	-36.5466986	9245.4706	-0.00
	ATT	8979.16216	0	8979.16216	3899.85709	2.30

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

### 3.3.4 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

#### DURABILITATEA EFECTULUI ATRIBUIT POCU ASUPRA OCUPĂRII

1403. În ceea ce privește potențialul efect durabil al programului POCU OS 3.7 asupra creșterii ocupării, întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană nu anticipează schimbări majore până la sfârșitul anului 2020, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați.

1404. **Analiza contrafactuală** aplicată asupra întreprinderilor majoritare care anticipează o menținere constantă a numărului de salariați, a semnalat șanse mai mari cu 7% în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7 de a-și menține gradul de ocupare constant până la sfârșitul anului 2020, comparativ cu întreprinderi similare netratate. Abordarea contrafactuală a fost similară cu cea prezentată la ÎE 2.

Tabel 147. Efectul net potențial al POCU asupra ocupării

Indicatori: evoluția potențială a numărului de salariați peste 1 an	Grup țintă	Grup control	Diferența între grupul țintă și cel de control
Menținere constantă	58%	51%	7%

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1406. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra evoluției potențiale a numărului de salariați peste 1 an se prezintă în continuare.

Tabel 148. Efectul net global atribuit POCU O.S.3.7 asupra evoluției potențiale a numărului de salariați peste 1 an

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anz) outcome( nr_sal_peste1an_3 ) radius
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
nr_sal_peste1a~3	Unmatched	.576142132	.509259259	.066882873	.032997854	2.03
	ATT	.576142132	.509259259	.066882873	.026469777	2.53

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

## DURABILITATEA EFECTULUI POCU ASUPRA PROFITABILITĂȚII ÎNTREPRINDERILOR

1407. **În ceea ce privește potențialul efect durabil al programului POCU OS 3.7 asupra profitabilității firmelor, întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană anticipează, în cea mai mare parte, creșteri până la sfârșitul anului 2020.**
1408. **Analiza contrafactuală** a permis estimarea robustă a șanselor de realizare a acestor efecte la sfârșitul anului 2020 pentru întreprinderile sprijinite prin POCU, comparativ cu întreprinderi similare netratate. Abordarea contrafactuală a fost similară cu cea prezentată la ÎE 2. Astfel, după aplicarea algoritmilor de matching între unitățile celor două grupuri și excluderea cazurilor ce nu îndeplinesc condiția de sprijin comun, s-au obținut următoarele rezultate statistic semnificative, conform tabelului următor.

Tabel 149. Efectul net potențial al POCU asupra profitabilității firmelor

Indicatori: evoluția potențială a indicatorilor financiari peste 1 an	Grup țintă	Grup control	Diferența între grupul țintă și cel de control
Cifra de afaceri se va reduce cu peste 25%	7%	15%	-8%
Cifra de afaceri va crește cu peste 25%	23%	6%	16%
Profitul net va crește cu peste 25%	21%	6%	15%

Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

1409. Detalierea testelor efectuate utilizând STATA 16 asupra evoluției potențiale a indicatorilor financiari peste 1 an se prezintă în continuare.

Tabel 150. Efectul net potențial al POCU O.S.3.7 asupra reducerii cifrei de afaceri a firmelor cu peste 25%

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anz) outcome( CA_peste1an_1 ) norepl
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CA_peste1an_1	Unmatched	.068527919	.131481481	-.062953563	.020221659	-3.11
	ATT	.068527919	.149746193	-.081218274	.022054415	-3.68

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 151. Efectul net potențial al POCU O.S.3.7 asupra creșterii cifrei de afaceri a firmelor cu peste 25%

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anz) outcome( CA_pestel1an_5 ) neigh(5) caliper(0.02)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
CA_pestel1an_5	Unmatched	.228426396	.190740741	.037685655	.026827211	1.40
	ATT	.228426396	.064467005	.163959391	.06921641	2.37

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

Tabel 152. Efectul net potențial al POCU O.S.3.7 asupra creșterii profitului net al firmelor cu peste 25%

```
. psmatch2 treatment if selectat==1, pscore(anz) outcome( Profit_pestel1an_5 ) neigh(5)
```

Variable	Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Profit_pestel1an_5	Unmatched	.210659898	.172222222	.038437676	.025907513	1.48
	ATT	.210659898	.056852792	.153807107	.066300899	2.32

Note: S.E. does not take into account that the propensity score is estimated.

1410. Se observă faptul că șansele ca cifra de afaceri să se reducă cu peste 25% față de anul 2019 sunt mai mici cu 8% în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7, comparativ cu întreprinderi similare non-beneficiare.
1411. De asemenea, **în ceea ce privește evoluția potențială favorabilă a cifrei de afaceri și profitului net, se remarcă șanse mai mari cu circa 15%-16% în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.** Mai exact, șansele ca cifra de afaceri să crească cu peste 25% în 2020 față de anul precedent sunt estimate a fi cu 16% mai mari decât întreprinderi similare netratate, în timp ce în cazul profitului net șansele să crească cu peste 25% sunt cu 15% mai mari pentru grupul tratat comparativ cu cel de control.

### 3.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

- 3.4.1 *Care este progresul observat în teritoriile (județe, regiuni și la nivel național) și subgrupurile vizate (personalul SPO, structuri și clienți) cu privire la adaptarea structurilor SPO pentru o mai bună corelare a cererii cu oferta de forță de muncă și sporirea gradului de satisfacție a clienților SPO, diversitate și rata de acoperire a serviciilor oferite angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă?*

#### ANALIZA EVOLUȚIEI CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL, EUROPEAN ȘI NAȚIONAL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA STRUCTURILOR SPO

##### Cadrul european

##### Analiza cadrului strategic

1412. La nivelul Uniunii Europene au fost dezvoltate de-a lungul timpului mai multe axe strategice care să ghideze îmbunătățirea politicilor de ocupare de la nivelul statelor membre și dezvoltarea altora noi, aliniate la standardele europene.
1413. În 1997 a fost concepută Strategia Europeană de Ocupare ca un instrument principal pentru a asigura direcția și coordonarea priorităților politicilor de ocupare la care statele membre ale Uniunii Europene trebuiau să se alinieze. Strategia a avut drept **principal scop să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune pentru toți cetățenii Uniunii.** În cadrul întâlnirii Consiliului European de la Lisabona (martie





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

2000), Uniunea Europeană a stabilit **noi ținte strategice** pentru următorii 10 ani, iar Strategia Europeană de Ocupare a fost integrată în **Strategia de la Lisabona**.

1414. În martie 2005, Consiliul European a relansat Strategia de la Lisabona prin comutarea accentului pe creșterea dezvoltării economice și ocupare. Fiecare stat membru elaborează **programe naționale de reforme în baza Liniilor Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Ocupare** asupra cărora au convenit toate statele membre. Strategia utilizează indicatori pentru evaluarea performanțelor Statelor Membre în domeniul politicilor de ocupare, acești indicatori asigurând totodată și baza de analiză a programelor naționale de reforme.
1415. **Fondul Social European (FSE)** reprezintă instrumentul financiar central pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite în cadrul Strategiei Europene de Ocupare și pentru acțiuni structurale al Uniunii Europene. FSE finanțează acele acțiuni ale statelor membre care au ca scop **prevenirea și combaterea șomajului, dezvoltarea resurselor umane și integrarea pe piața muncii, egalitatea de șanse pentru bărbați și femei, dezvoltarea durabilă și coeziunea economică**. Asistența este acordată fiecărui stat în baza priorităților naționale stabilite prin Planurile Naționale de Acțiune pentru Ocupare.<sup>170</sup>
1416. Politica de ocupare la nivelul Uniunii Europene este în prezent susținută de **Liniile Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Ocupare**, care stabilesc direcții concrete privind creșterea participării și menținerii pe piața muncii, promovarea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor, creșterea investițiilor în capitalul uman prin educație și formare profesională. În prezent, acestea fac parte din **Strategia pentru creștere economică Europa 2020** care prevede următoarele patru tipuri de documente cheie:
- **Orientările privind ocuparea forței de muncă** – priorități și obiective comune pentru politicile în domeniu – propuse de Comisie, aprobate de guvernele naționale și adoptate de Consiliul UE;
  - **Raportul comun privind ocuparea forței de muncă** – se bazează pe (a) evaluarea situației de pe piața europeană a muncii, (b) punerea în aplicare a orientărilor în materie de ocupare a forței de muncă și (c) evaluarea tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă. Este publicat de Comisie și adoptat de Consiliul UE;
  - **Programele naționale de reformă** – transmise de guvernele naționale, analizate de către Comisie pentru a garanta că sunt compatibile cu obiectivele Strategiei Europa 2020;
  - Pe baza evaluării programelor de reformă, Comisia publică o serie de **rapoarte de țară**, în care sunt analizate problemele și politicile economice ale statelor membre, apoi transmite **recomandările de țară**.
1417. La capitolul strategii europene, trebuie menționat un alt instrument de finanțare de la nivelul Uniunii Europene menit să promoveze crearea unui număr cât mai mare de locuri de muncă durabile și de calitate, respectiv **Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI)**. Programul își propune, de asemenea, să acorde **o atenție deosebită grupurilor vulnerabile**, să garanteze o **protecție socială adecvată și decentă, să lupte împotriva excluziunii sociale și a sărăciei și să îmbunătățească semnificativ condițiile de muncă**. Prin intermediul său, Comisia Europeană urmărește să îndeplinească obiective precum asimilarea obiectivelor UE și coordonarea acțiunilor la nivel european și național în domeniul ocupării forței de muncă, al afacerilor sociale și al incluziunii, sprijinirii dezvoltării unor sisteme adecvate, accesibile și eficiente de protecție socială și a piețelor muncii, promovării mobilității geografice și **stimulării oportunităților de ocupare a forței de muncă și creșterii disponibilității și accesibilității microfinanțării pentru persoanele vulnerabile** care doresc să creeze o microîntreprindere, precum și pentru microîntreprinderile existente, și **facilitării accesului la finanțare pentru întreprinderile sociale**.
1418. Programul EaSI reunește în prezent trei programe ale UE care au fost gestionate separat în perioada 2007-2013 și care, începând cu ianuarie 2014, constituie cele trei axe prioritare ale programului. Principalele obiective dezvoltate la nivelul fiecărei axe sunt:
- Axa PROGRESS: modernizarea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă;

<sup>170</sup> Evoluția Politicii Europene în Domeniul Ocupării Forței de Muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- Axa EURES: promovarea mobilității profesionale;
- Axa Microfinanțare și Antreprenoriat Social: facilitarea accesului la microfinanțare și încurajarea antreprenoriatului social.

1419. Obiectivele majore ale axei PROGRES sunt următoarele:

- Facilitarea schimbului de informații, învățarea reciprocă și dialogul, într-un mod eficient și incluziv;
- Oferirea de sprijin financiar pentru testarea inovațiilor în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă;
- Oferirea de sprijin financiar organizațiilor pentru a le spori capacitatea de a dezvolta, promova și contribui la punerea în aplicare a instrumentelor și politicilor UE.

1420. Axa PROGRESS a EaSI se adresează tuturor organismelor, actorilor și instituțiilor publice și/sau private, în special: autorităților naționale, regionale și locale; serviciilor de ocupare a forței de muncă; partenerilor sociali, organizațiilor neguvernamentale, instituțiilor de învățământ superior și institutelor de cercetare; experților în evaluare și în analiza impactului sau institutelor naționale de statistică.

1421. **Un alt mecanism strategic dezvoltat la nivelul Uniunii Europene este EURES**, înființat de Comisia Europeană în anul 1993. EURES reprezintă o rețea europeană de servicii pentru ocuparea forței de muncă pentru a facilita libera circulație a lucrătorilor în țările Uniunii Europene sau a Spațiului Economic European. Rețeaua este alcătuită din: Oficiul European de Coordonare, Birourile Naționale de Coordonare, Partenerii EURES și Partenerii EURES asociați.

1422. Serviciul EURES presupune furnizarea unei game largi de servicii, disponibile pe portalul EURES sau prin intermediul unei rețele umane vaste de peste o mie de consilieri care își desfășoară activitatea în cadrul organizațiilor membre și ale organizațiilor partenere EURES.

1423. Serviciile EURES pentru solicitanții de locuri de muncă și pentru angajatori includ:

- Corelarea locurilor de muncă vacante și a CV-urilor de pe portalul EURES;
- Informații și îndrumări, precum și alte servicii de sprijin pentru lucrători și angajatori;
- Accesul la informații privind condițiile de viață și de muncă în statele membre ale UE, cum ar fi impozitarea, pensiile, asigurările de sănătate și asigurările sociale;
- Servicii de asistență specifice pentru lucrătorii frontalieri și angajatorii din regiunile transfrontaliere;
- Sprijin pentru anumite grupuri în contextul programelor specifice de mobilitate a locurilor de muncă desfășurate de EURES;
- Asistență pentru evenimente dinamice de recrutare prin intermediul platformei „Zilele europene (online) ale locurilor de muncă”;
- Informații cu privire la asistența oferită după recrutare (cum ar fi cursuri de limbă și sprijin pentru integrare în țara de destinație) și accesul la aceasta.

### Analiza cadrului legislativ

1424. În cadrul analizei cadrului legislativ la nivel european au fost identificate următoarele acte normative relevante politicilor de ocupare a forței de muncă la nivel european (fie adoptate în perioada evaluată, fie încă în vigoare în perioada respectivă):

1425. **Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000** are drept obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

1426. **Regulamentul (UE) nr. 1296/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 decembrie 2013** instituie Programul Uniunii Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inovare Socială (EaSI), al cărui scop este de a contribui la punerea în aplicare a Strategiei Europa 2020, inclusiv a obiectivelor sale principale, a orientărilor integrate și a inițiativelor emblematice, prin acordarea sprijinului financiar pentru



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

obiectivele Uniunii în materie de promovare a unui nivel ridicat de locuri de muncă de calitate și durabile, garantarea unei protecții sociale adecvate și decente, lupta împotriva excluziunii sociale și a sărăciei și îmbunătățirea condițiilor de muncă.

1427. **Regulamentul (UE) Nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013** privind Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului stabilește misiunile Fondului social european (FSE), domeniul de aplicare a sprijinului acordat prin intermediul FSE, dispozițiile specifice și tipurile de cheltuieli eligibile pentru asistență.
1428. **Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014** stabilește cadrul normativ în vederea reglementării condițiilor de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri și definește drepturile lucrătorilor sezonieri.
1429. **Decizia nr. 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014** privind cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) urmărește să încurajeze cooperarea între statele membre în domeniile care intră în responsabilitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. Decizia oficializează și consolidează cooperarea informală dintre aceste servicii prin intermediul unei rețele europene a șefilor acestor servicii la care toate statele membre au fost de acord să participe. O cooperare mai intensă și mai bine definită între servicii ar conduce la o ameliorare a schimbului de bune practici. Rețeaua ar trebui să creeze o legătură între rezultatele bazate pe activitățile de analiză comparativă și de învățare reciprocă astfel încât să permită dezvoltarea unui proces sistematic, dinamic și integrat de învățare comparativă.
1430. **Regulamentul (UE) 2015/779 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 mai 2015** de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1304/2013 privește acordarea unei sume de prefinanțare inițială suplimentară către programele operaționale sprijinite de Inițiativa „Locuri de Muncă pentru Tineri”.
1431. **Regulamentul (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2016** are în vedere o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă și de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013. Prezentul regulament stabilește un cadru de cooperare pentru a facilita exercitarea libertății de circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii, în conformitate cu articolul 45 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), prin stabilirea principiilor și normelor privind:
- Organizarea rețelei EURES dintre Comisie și statele membre;
  - Cooperarea dintre statele membre și Comisie cu privire la schimbul de date relevante și disponibile privind locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-urile;
  - Măsurile adoptate de către și între statele membre pentru a realiza un echilibru între cerere și ofertă pe piața forței de muncă, în vederea atingerii unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă de calitate;
  - Funcționarea rețelei EURES, inclusiv cooperarea cu partenerii sociali și implicarea altor actori;
  - Serviciile de asistență pentru mobilitate legate de funcționarea rețelei EURES care sunt furnizate lucrătorilor și angajatorilor, promovând astfel și mobilitatea în condiții echitabile;
  - Promovarea rețelei EURES la nivelul Uniunii prin măsuri de comunicare eficientă întreprinse de Comisie și de statele membre.
1432. **Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019** de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, de modificare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004, a Regulamentului (UE) nr. 492/2011 și a Regulamentului (UE) 2016/589 și de abrogare a Deciziei (UE) 2016/344 are ca obiectiv general asistarea statelor membre și a Comisiei în aplicarea și asigurarea respectării dreptului Uniunii în domeniul mobilității transfrontaliere a forței de muncă în Uniune și în coordonarea sistemelor de securitate socială în cadrul Uniunii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Analiza cadrului instituțional

1433. Analiza evoluției cadrului instituțional la nivel european se bazează pe analiza următoarelor entități instituționale relevante pentru domeniul ocupării forței de muncă.
1434. La nivel Uniunii Europene, **Direcția Generală privind Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune** este organismul care elaborează și pune în aplicare politicile Comisiei Europene în sfera ocupării forței de muncă, afacerilor sociale și a educației și formării.
1435. Politicile comunitare privind ocuparea forței de muncă și afacerile sociale oferă cetățenilor avantaje practice, precum sprijin pentru găsirea unui loc de muncă, pentru mutarea într-un alt stat membru din motive profesionale sau de altă natură sau pentru îmbunătățirea competențelor. În parteneriat cu autoritățile naționale, partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate, **Direcția abordează provocări legate de globalizare, de tendința de îmbătrânire a populației europene și de mutațiile sociale**. Printre domeniile sale de activitate se numără:
- Crearea de locuri de muncă, mai multe și mai bune, prin intermediul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă (care aproprie politicile naționale din acest domeniu) și Fondului social european;
  - Îmbunătățirea condițiilor de muncă, prin stabilirea unor standarde minime comune la locul de muncă, prin sprijinirea și dezvoltarea dialogului social la nivel european, precum și prin modernizarea relațiilor de muncă și prin încurajarea mobilității lucrătorilor europeni;
  - Promovarea incluziunii sociale, sprijinind eforturile de eliminare a sărăciei și excluderii sociale, reforma sistemelor de protecție socială și evaluarea noilor evoluții demografice și sociale.
1436. **Fondul Social European (FSE)**, înființat încă din 1957 prin Tratatul de la Roma, este principalul instrument prin care Europa susține crearea de locuri de muncă, ajută oamenii să obțină locuri de muncă mai bune și asigură oportunități profesionale mai echitabile pentru toți cetățenii UE. Fondul funcționează prin investiții în capitalul uman al Europei – angajații, tinerii și toți cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Finanțarea FSE de EUR 10 miliarde pe an îmbunătățește perspectivele de angajare pentru milioane de europeni, în special pentru cei cărora le este dificil să își găsească de lucru.
1437. În parteneriat, Comisia Europeană și țările UE stabilesc prioritățile FSE și modul de alocare a resurselor acestuia. Una dintre priorități o reprezintă adaptabilitatea angajaților, prin formarea de competențe noi, și a întreprinderilor, prin adoptarea unor metode noi de lucru. Alte priorități se concentrează asupra sporirii accesului la locuri de muncă, ajutând tinerii în tranziția de la școală pe piața muncii sau asigurându-le formare profesională celor aflați în căutarea unui loc de muncă, pentru a le îmbunătăți perspectivele de angajare. Formarea vocațională și învățarea pe tot parcursul vieții în vederea dobândirii de noi competențe constituie o parte semnificativă a numeroase proiecte FSE.
1438. **Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă** a fost creată în urma Deciziei nr. 573/2014/EU a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 pentru a maximiza eficiența serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPO).
1439. Obiectivele urmărite de această structură sunt:
- Evaluarea comparativă a performanțelor SPO;
  - Identificarea bunelor practici bazate pe dovezi și favorizarea învățării reciproce;
  - Promovarea modernizării și întăririi furnizării serviciilor SPO, inclusiv a garanției pentru tineret;
  - Aducerea de contribuții la Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și la politicile naționale corespunzătoare privind piața muncii.
1440. Rețeaua este guvernată de un consiliu, în care Comisia și fiecare stat membru sunt reprezentați de câte doi membri. Consiliul se întrunește de două ori pe an pentru a conduce discuții strategice și a lua decizii cu privire la activitățile rețelei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1441. **Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă (EMCO)** a fost creat printr-o decizie a Consiliului Uniunii Europene în anul 2000, în baza articolului 150 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Acesta funcționează în cadrul politicilor strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă. EMCO este principalul comitet consultativ pentru miniștrii cu atribuții în domeniul ocupării forței de muncă și afacerilor sociale din cadrul Consiliului pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (EPSCO) în domeniul ocupării forței de muncă. EMCO se întâlnește regulat pe tot parcursul anului și poartă discuții periodice cu partenerii sociali europeni (sindicate și angajatori). De asemenea, se întâlnește în mod regulat cu alte comitete conexe (în special comitetele pentru politică economică, protecție socială și educație) pentru a discuta aspecte de interes comun.<sup>171</sup>
1442. **Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop)**, înființat în 1975, este o agenție descentralizată a Uniunii Europene care sprijină dezvoltarea politicilor europene în domeniul educației și formării profesionale și la punerea în aplicare a acestora. Activitățile sale includ: acordarea asistenței tehnice și prezentarea opțiunilor strategice pentru politicile publice în domeniul educației și formării profesionale, identificarea tendințelor și provocărilor în această sferă, reunirea factorilor de decizie, a partenerilor sociali și experților în domeniu pentru promovarea schimbului de idei și dezbaterii privind modalitățile de optimizare a politicilor publice în domeniu.<sup>172</sup>
1443. **Autoritatea Europeană a Muncii (AEM)**, înființată în 2019, își desfășoară activitățile în domeniul mobilității pe întreg teritoriul Uniunii a forței de muncă și al coordonării securității sociale, inclusiv în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor, detașarea lucrătorilor și serviciile cu grad ridicat de mobilitate. De asemenea, AEM trebuie să consolideze cooperarea dintre statele membre în ceea ce privește combaterea muncii nedeclarate și a altor situații care pun în pericol buna funcționare a pieței interne. Autoritatea contribuie în mod proactiv la eforturile depuse la nivelul Uniunii și la nivel național în domeniul mobilității forței de muncă pe întreg teritoriul Uniunii și al coordonării securității sociale, prin îndeplinirea sarcinilor sale în deplină cooperare cu instituțiile și organele Uniunii și cu statele membre, evitând totodată orice suprapunere a activităților.

## Cadrul național

### Analiza cadrului strategic

1444. Relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare în perioada evaluată sunt o serie de documente cu caracter strategic/programatic, după cum urmează:
1445. **Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2014-2020**, adoptată prin H.G. nr. 1071/2013, este în linie cu strategia europeană în domeniul ocupării forței de muncă, principalul obiectiv urmărit fiind creșterea ratei de ocupare până la 70% în rândul segmentului de populație cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, prin atingerea următoarelor obiective specifice:
- Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă;
  - Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile;
  - Dezvoltarea unor resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii;
  - Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii.
1446. În vederea ultimului aspect, sunt specificate următoarele măsuri strategice cheie cu relevanță pentru capacitatea ANOFM:<sup>173</sup>

<sup>171</sup> Site-ul Comisiei Europene, Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă.

<sup>172</sup> Site-ul Comisiei Europene, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale.

<sup>173</sup> Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, p. 50.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- Creșterea capacității MMFPSPV și a instituțiilor aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa de a dezvolta și de a aplica strategii și planuri de acțiune integrate destinate creșterii nivelului de ocupare prin **efectuarea de studii aplicate care să fundamenteze științific politicile de ocupare propuse și strategiile sectoriale de formare profesională și, să dezvolte o serie de instrumente de evaluare ex-ante și ex-post a impactului acestora**, în vederea aplicării corecțiilor care se impun;
- Consolidarea instituțională și **perfecționarea continuă a personalului ANOFM în vederea furnizării unor pachete personalizate de servicii**, intensificarea măsurilor de prevenire și combatere a muncii nedeclarate, precum și dezvoltarea unui mecanism de gestionare și monitorizare a politicilor dedicate pieței muncii;
- Intensificarea măsurilor de prevenire, crearea și perfecționarea instrumentelor de control al pieței muncii precum și cooperarea autorităților și supravegherea mai eficientă la nivel transfrontalier în vederea combaterii muncii nedeclarate contribuind la reducerea economiei subterane și la îmbunătățirea participării populației active pe piața muncii;
- Crearea unui sistem de participare continuă a partenerilor sociali la elaborarea și monitorizarea politicilor de ocupare a forței de muncă, având în vedere, pe de o parte, expertiza și rolul fundamental jucat de aceștia în implementarea cu succes a reformelor și, pe de altă parte, solicitarea Comisiei Europene privind implicarea partenerilor sociali la toate nivelurile guvernantei economice.

1447. **Acordul de Parteneriat 2014-2020** reprezintă documentul strategic național prin care se stabilesc prioritățile de intervenție ale instrumentelor structurale (Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European, Fondul de Coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime).

1448. Printre prioritățile tematice ale Acordului de Parteneriat se numără:

- Dezvoltarea capitalului uman prin **creșterea ratei de ocupare a forței de muncă** și a numărului de absolvenți din învățământul terțiar, oferind totodată soluții pentru provocările sociale severe și combaterea sărăciei, în special la nivelul comunităților defavorizate sau marginalizate ori în zonele rurale;
- Consolidarea unei **administrații publice moderne și profesioniste** prin intermediul unei reforme sistemice, orientată către soluționarea erorilor structurale de guvernare.

1449. În **Programele Naționale de Reformă (PNR)** din perioada 2014 – 2020 au fost stabilite priorități relevante pentru O.S. 3.10 și O.S. 3.11, după cum urmează:

- **PNR 2014:** Pentru creșterea mobilității forței de muncă a fost prevăzută finalizarea reformei rețelei naționale a serviciilor de ocupare a forței de muncă EURES România, măsura conducând la o mai bună corelare a cererii cu oferta de locuri de muncă și la identificarea de noi oportunități de angajare în cadrul UE pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- **PNR 2015:**
  - În vederea îmbunătățirii serviciilor personalizate oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, ANOFM pune în aplicare cardul profesional;
  - Modernizarea instituțiilor cu responsabilități pe piața muncii se realizează prin consolidarea sistemului intern de management al performanței Serviciului Public de Ocupare, formarea personalului din instituțiile cu atribuții în domeniul ocupării forței de muncă sau pentru elaborarea unor instrumente de intervenție timpurie etc.;
  - ANOFM urmărește crearea unui sistem de analiză periodică a pieței muncii, ceea ce poate conduce la diversificarea serviciilor oferite de ANOFM și la o mai bună orientare a fondurilor;
- **PNR 2016:**

- Continuă dezvoltarea Catalogului de servicii oferite de ANOFM;
- Strategia instituțională a ANOFM a fost revizuită și transmisă COM;
- ANOFM își propune să instruiască cel puțin 130 de persoane din cadrul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă;
- ANOFM intenționează să depună două fișe de proiect non competitiv (POCU 2014-2020) privind Identificarea, testarea și implementarea unor mecanisme, instrumente, proceduri inovative care să contribuie la oferirea unor servicii de calitate de către SPO și Dezvoltarea activităților SPO dedicate angajatorilor cu scopul de a crește rata de ocupare a posturilor vacante, elaborarea unei strategii de marketing;
- **PNR 2017:** Direcții de acțiune:
  - Modernizarea instituțiilor pieței forței de muncă;
  - Îmbunătățirea mobilității în scop de muncă și reducerea disparităților teritoriale în materie de ocupare;
  - Integrarea tinerilor NEET pe piața muncii;
  - Creșterea calității ocupării în mediul rural.
- **PNR 2018:** Consolidarea capacității instituționale a ANOFM prin:
  - Formarea experților agenției pentru a oferi servicii adaptate beneficiarilor, dezvoltate/ consolidate/ integrate, servicii de tip *call center* și ghișee electronice pentru cetățeni;
  - Realizarea de baze de date și obținerea interoperabilității bazelor de date care includ angajatorii, instituțiile de învățământ și persoanele inactive;
  - Introducerea managementului de caz;
  - Implementarea proiectului *Relația SPO cu angajatorii – eSPOR (employer SPO Relation)*, care vizează 21.000 angajatori ce utilizează serviciile SPO, introducerea în portalul on-line a 100.000 locuri de muncă vacante, realizarea a patru prognoze pe termen scurt și patru analize ale pieței muncii pentru fiecare județ și la nivel național, a unei prognoze pe termen mediu și lung pentru fiecare județ și la nivel național precum și a unui set de instrumente/sisteme/proceduri/servicii/mecanisme care vor contribui la corelarea cererii cu oferta pe piața muncii și monitorizarea/evaluarea serviciilor furnizate de SPO;
- **PNR 2019:** elaborarea strategiei ANOFM pentru perioada 2021- 2027, pentru consolidarea capacității administrative a SPO, asigurarea nivelului adecvat de resurse pentru implementarea măsurilor active și creșterea calității și a eficacității în ceea ce privește furnizarea serviciilor personalizate;
- **PNR 2020:** finalizarea strategiei ANOFM post 2021 și implementarea proiectelor Relația SPO cu angajatorii – eSPOR și Managementul de caz.

1450. Unul dintre obiectivele cheie ale **Strategiei Naționale privind Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități 2014-2020**<sup>174</sup> este să sprijine accesul la muncă al unui număr cât mai mare de persoane cu dizabilități pe piața liberă a muncii, având drept obiective specifice:

- **Asigurarea măsurilor de sprijin pentru angajare**, promovare și menținere în muncă a persoanelor cu dizabilități apte de muncă;
- Sprijin pentru calificare/recalificare, sprijin pentru găsirea și menținerea locului de muncă;
- Incluziunea în sistemul de asistență pentru muncă a tuturor categoriilor de persoane cu dizabilități apte de muncă (până la vârsta de pensionare), cu o atenție specială pentru grupurile cele mai vulnerabile: tineri și femei cu dizabilități, șomeri, persoane din mediul rural, persoane condamnate aflate în evidența serviciilor de probațiune și a celor care execută sau au executat în parte sau în întregime o pedeapsă privativă de libertate;
- Diversificarea ofertelor de formare vocațională pentru persoanele cu dizabilități;

<sup>174</sup> Strategia Națională privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, pp. 25-26.

- Corelarea ofertei de calificare/recalificare profesională cu cerințele de perspectivă ale pieței forței de muncă;
- **Dezvoltarea unui dialog/parteneriat social între toți factorii implicați în domeniul ocupării forței de muncă** – instituții de educație și formare profesională, instituții de asistență socială, ONG-uri, angajatorii din sectorul public și/sau privat, etc.;
- Dezvoltarea unor servicii de informare, orientare și consiliere profesională pentru persoanele cu dizabilități;
- Îmbunătățirea mecanismelor de monitorizare a impactului măsurilor sociale în favoarea încadrării în muncă a persoanelor cu dizabilități.

1451. **Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020** stabilește drept obiective relevante pentru O.S. 3.10 și 3.11 ale POCU consolidarea capacității operaționale și administrative a ANOFM, fluidizarea serviciilor oferite prin dezvoltarea sistemelor IT, evaluarea și actualizarea procedurilor de lucru, dezvoltarea de parteneriate cu actori relevanți, extinderea vizibilității instituției, prin următoarele direcții de acțiune:

- Diversificarea serviciilor adaptate la nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a angajatorilor;
- Analiza, adaptarea, actualizarea programelor de formare profesională organizate de către ANOFM;
- Creșterea mobilității geografice a forței de muncă la nivel european prin dezvoltarea structurii și serviciilor oferite de ANOFM prin rețeaua EURES, precum și îmbunătățirea activității de implementare a regulamentelor europene în domeniul coordonării sistemelor de securitate socială, în special a prevederilor referitoare la șomaj;
- Dezvoltarea și adaptarea sistemului informatic pentru a susține activitatea ANOFM;
- Îmbunătățirea competențelor personalului SPO/adaptarea resurselor umane;
- Crearea unui sistem de analiză pe piața muncii;
- Promovarea unor noi metode și proceduri de lucru în aplicarea măsurilor de stimulare a ocupării;
- Colaborare și parteneriat pentru extinderea și creșterea calității serviciilor furnizate;
- Creșterea vizibilității instituției, și implicit a serviciilor oferite, în rândul beneficiarilor actuali și potențiali;
- Simplificarea condițiilor și procedurilor de înregistrare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

### **Analiza cadrului legislativ**

1452. Actul normativ ce stabilește organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este Legea nr. 202/2006. Ordonanța 15/2014 și Ordonanța 73/2017 aduc modificări acestei legi privind obiectivele principale ale ANOFM, extinzând totodată atribuțiile sale.

1453. Astfel, la nivel legislativ, lista atribuțiilor Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă a fost lărgită cu următoarele atribuții conform Ordonanței 15/2014:

- Participă la implementarea măsurilor prevăzute în planurile și programelor guvernamentale vizând ocuparea forței de muncă, aprobate potrivit legii;
- Îndeplinește atribuțiile prevăzute de dispozițiile legale privind ucenicia la locul de muncă și privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;
- Asigură implementarea proiectelor specifice domeniului de activitate finanțate din fonduri europene nerambursabile;
- Organizează, în condițiile legii, stabilirea și plata creanțelor ce se suportă din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- Repartizează resursele financiare necesare structurilor deconcentrate;
- Urmărește realizarea execuției bugetului asigurărilor pentru șomaj și a Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale și organizează activitatea de evidență contabilă aferentă acestora;



- Înaintea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice propuneri cu privire la actele normative care reglementează organizarea și funcționarea instituției, în vederea asigurării îndeplinirii atribuțiilor deținute potrivit legii, precum și măsurile de protecție socială, de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
  - Exercițiază atribuțiile ce îi revin în calitate de membru al rețelei europene de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES) și **asigură coordonarea rețelei naționale a serviciilor de ocupare a forței de muncă, componentă a rețelei EURES, în calitate de Birou național de coordonare;**
  - Implementează prevederile acordurilor juridice bilaterale în domeniul schimbului de forță de muncă încheiate de România;
  - Este organism de legătură pentru prestațiile de șomaj în aplicarea regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
  - Organizează și monitorizează activitatea de implementare a prevederilor referitoare la prestația de șomaj din regulamentele europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială la nivelul Agenției Naționale și al agențiilor teritoriale;
  - Îndeplinește funcțiile care îi revin în calitate de membru din partea României al Asociației Mondiale a Serviciilor Publice de Ocupare;
  - Gestionează Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă și Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă din alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European care prestează transfrontalier servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă pe teritoriul României;
  - Elaborează bilanțul anual de ocupare la nivel național și județean;
  - Administrează sistemul informatic la nivelul Agenției Naționale și al structurilor sale teritoriale;
  - Coordonează activitățile privind asigurarea resurselor umane, organizează formarea profesională, perfecționarea și specializarea personalului la nivelul Agenției Naționale și al structurilor sale teritoriale.
1454. În ceea ce privește Ordonanța de Urgență nr. 73/2017, prin intermediul acesteia a fost suplimentată lista atribuțiilor Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă cu următoarele prevederi:
- Îndeplinește calitatea de Punct unic de contact național pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată;
  - Coordonează interinstituțional la nivel național punerea în aplicare a măsurilor pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată.
1455. Celelalte atribuții cheie au fost amendate sub forma care urmează:
- Asigură implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în concordanță cu Strategia europeană de ocupare a forței de muncă;
  - Urmărește aplicarea unitară a legislației care reglementează măsurile de protecție socială, prevenire a șomajului și stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și controlează respectarea de către unitățile din subordine a prevederilor legale incidente în domeniul de activitate;
  - Propune spre aprobare, anual, Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice programele de ocupare și planurile de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
  - Organizează, în condițiile legii, stabilirea și plata drepturilor bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
  - Administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj și gestionează Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- Furnizează, anual, Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice datele necesare pentru fundamentarea și elaborarea proiectului bugetului asigurărilor pentru șomaj;
- Colaborează cu Biroul european de coordonare a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă și cu celelalte birouri naționale de coordonare din cadrul rețelei EURES;
- Organizează, coordonează și monitorizează activitatea de informare și consiliere a persoanelor care doresc să presteze muncă în statele membre ale Uniunii Europene și în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenții și înțelegeri;
- Organizează, în condițiile legii, activitatea privind acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;
- Elaborează și/sau coordonează și finanțează studii, analize, prognoze privind piața muncii și impactul măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă;
- Calculează și face publici indicatorii statistici privind piața forței de muncă, conform prevederilor legale;
- Promovează serviciile oferite de Agenția Națională și de structurile sale teritoriale, asigură informarea operativă a beneficiarilor asupra accesării acestor servicii și editează materiale informative în domeniul său de activitate.

1456. **Hotărârea nr. 1610/2006 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă** este un alt act normativ cheie care reglementează obiectivele și mandatul ANOFM. A fost modificat prin mai multe hotărâri ale Guvernului, respectiv prin HG 640/2007, HG 1303/2008, HG 1559/2008, HG 662/2010, HG 344/2014 și HG 810/2015. Cele mai importante aspecte ale acestui act normativ sau cele mai importante schimbări legislative ale perioadei evaluate sunt:

- **Modificarea** articolului referitor la **numărul de angajați ai ANOFM**, la nivel central și local, de la un număr maxim de 3,517 de posturi în 2007 la un număr maxim de 2,175 de posturi în 2015 (dintre care 150 de posturi pentru aparatul central, 1,930 de posturi pentru agențiile teritoriale și Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu și 95 de posturi pentru centrele regionale);
- Stabilirea atribuțiilor agențiilor teritoriale, în principal:
  - Informarea și consilierea profesională;
  - Medierea muncii;
  - Formarea profesională;
  - Consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
  - Completarea, în condițiile legii, a veniturilor salariale ale persoanelor cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj și care se angajează pentru program normal de lucru, conform prevederilor legale în vigoare;
  - Stimularea mobilității forței de muncă;
  - Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și a celor care încadrează în muncă persoane în baza unui contract de ucenicie;
  - Acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;
  - Efectuarea plății drepturilor de protecție socială ce se suportă din bugetul asigurărilor de șomaj, potrivit legii, și efectuarea plății creanțelor salariale ce se suportă din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, în limitele și în condițiile prevăzute de lege;
  - Îndeplinirea calității de parteneri EURES furnizând serviciile universale prevăzute de legislația comunitară cu privire la compensarea ofertelor și a cererilor de locuri de muncă în cadrul Uniunii Europene și realizează acțiunile prevăzute în planul anual de activitate pentru rețeaua națională a serviciilor de ocupare a forței de muncă (articolul a fost adăugat prin HG 640/2007).

1457. De asemenea, **centrele regionale** sunt prevăzute drept unități cu personalitate juridică, constituite la nivel regional, care organizează și realizează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Centrele regionale furnizează, în principal, următoarele servicii:

- **Formarea profesională** a persoanelor realizată la solicitarea agențiilor teritoriale, a angajatorilor, precum și a altor entități interesate în domeniul formării profesionale, în vederea dobândirii, menținerii și ridicării nivelului competitivității profesionale pe piața muncii;
- Informarea și consilierea profesională;
- Evaluarea și monitorizarea formării profesionale;
- Certificarea formării profesionale a persoanelor prevăzute.

1458. **În legătură cu Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu**, acesta asigură, pe baza strategiilor și programelor anuale de formare a personalului, aprobate de Consiliul de administrație al Agenției Naționale, formarea și perfecționarea personalului Agenției Naționale, precum și a personalului din unitățile aflate în subordine. Obiectivele principale ale Centrului Național de Formare Profesională a Personalului Propriu sunt următoarele:

- Formarea și dezvoltarea abilităților, aptitudinilor, cunoștințelor și competențelor personalului Agenției Naționale și al unităților din subordine, prin cursuri de specialitate;
- Dezvoltarea capacităților manageriale ale personalului Agenției Naționale și al unităților din subordine, prin programe de formare și perfecționare, organizate în parteneriat cu instituții de învățământ superior, institute de cercetare, precum și cu alte instituții de profil;
- Specializarea personalului Agenției Naționale și al unităților din subordine în domeniile specifice ocupării și formării forței de muncă, prin cursuri organizate în parteneriat cu instituții de ocupare din alte țări.

1459. În perioada evaluată, au apărut și alte acte normative cu relevanță pentru rolul și funcționarea ANOFM și a structurilor subordonate, **dar care vizează mai degrabă fondul problematicei ocupării forței de muncă și mai puțin aspecte legate de capacitatea instituțională a acestei instituții:**

- Ordonanța de Urgență nr. 36/2013 (actualizată) privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare;
- Hotărârea Guvernului nr. 473/2014 de aprobare a normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

1460. De asemenea, în contextul mai larg al ocupării forței de muncă, prin Hotărârea nr. 377/2002 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora (modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 410/2005, Hotărârea Guvernului nr. 1860/2005, Hotărârea Guvernului nr. 449/2009, Hotărârea Guvernului nr. 113/2011, Hotărârea Guvernului nr. 1073/2014) au fost aduse completări legate de rolul și activitatea ANOFM și a structurilor subordonate. Cele mai relevante elemente din cuprinsul Hotărârii sunt:

- Informarea și consilierea profesională:
  - Informarea și consilierea profesională se realizează de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București în principal prin centrele de informare și consiliere privind cariera din cadrul acestora;
  - În cazul în care agențiile pentru ocuparea forței de muncă nu au personal suficient pentru acordarea acestor servicii, se vor încheia contracte cu furnizori de servicii de informare și consiliere profesională din sectorul public sau privat, acreditați sau care nu se supun condiției de acreditare;
  - **Serviciile de informare și consiliere profesională** pot fi acordate ori de câte ori este necesar, în mod individual sau în grup, după caz, și privesc:
  - Furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;

- Profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil;
- Dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
- Instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
- Îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă.
- Serviciile prevăzute se realizează de către consilier, care oferă persoanei solicitante informații privind: locurile de muncă vacante aflate în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă; locurile de muncă vacante aflate în baza de date a Sistemului electronic de mediere a muncii; ocupațiile/meseriile/profesiile cele mai solicitate pe piața forței de muncă; condițiile impuse de angajatori; gama de servicii oferite de agenția pentru ocuparea forței de muncă.
- **Medierea muncii:**
  - Activitatea de mediere a muncii urmărește stabilirea compatibilităților sau echivalențelor dintre cerințele locurilor de muncă vacante, comunicate de angajatori și aflate în baza de date a agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, cu pregătirea profesională, aptitudinile și opțiunile solicitantului de loc de muncă.
  - Serviciile de mediere a muncii constau în:
    - Informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, prin publicarea, afișarea, organizarea de burse ale locurilor de muncă;
    - Mediere electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul;
    - Preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora.
- **Formarea profesională:**
  - Activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se desfășoară pe baza planului național de formare profesională, elaborat anual de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și aprobat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale;
  - Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și prin furnizori de formare profesională din sectorul public sau privat, denumiți în continuare furnizori, cu care încheie contracte potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 5, care au fost autorizați în condițiile legislației privind formarea profesională a adulților.
- **Evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale:**
  - Persoanele în căutarea unui loc de muncă au acces la evaluarea și certificarea competențelor profesionale gratuite dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:
  - Sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și nu au mai beneficiat, de la data înregistrării, de astfel de servicii din partea agenției pentru ocuparea forței de muncă sau centrelor regionale de formare profesională a adulților, finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
  - Nu dețin certificat de competente profesionale, certificat de calificare sau certificat de absolvire pentru unitățile de competență, ocupația ori calificarea pentru care se asigură gratuit evaluarea competențelor profesionale;
  - Sunt apte din punct de vedere medical pentru practicarea ocupației sau accesul la calificare;

- Au fost cuprinse în servicii de informare și consiliere profesională sau servicii de mediere și în urma acestor servicii au primit recomandare în acest sens.
  - Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri:
    - Serviciile de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri se acordă gratuit, la cerere, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care se află în căutarea unui loc de muncă:
    - Persoanelor care au calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor pentru șomaj, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care au calitatea de asigurat;
    - Studenților care solicită acordarea de credite cu dobândă avantajoasă din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
  - Serviciile de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri pot fi furnizate de către specialiști din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă. În cazul în care agențiile pentru ocuparea forței de muncă nu au personal suficient și specializat, vor încheia contracte cu firme private, organizații profesionale, fundații sau asociații specializate, denumite în continuare furnizori de servicii de consultanță.
1461. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare a suferit și ea în perioada evaluată o multitudine de modificări (prin OUG 91/2007; OUG 126/2008; OUG 192/2008; L 121/2009; L 118/2010; L 233/2010; OUG 108/2010; OUG 117/2010; OUG 17/2011; L 250/2013; L 187/2012; OUG 28/2014; L 195/2015) legate de:
- Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă;
  - Măsurile privind **creșterea șanselor de ocupare** a persoanelor în căutarea unui loc de muncă realizate de ANOFM (Informarea și consilierea profesională, medierea muncii, formarea profesională).
1462. Printre obiectivele generale stabilite de legea nr. 76/2002 se numără prevenirea șomajului și a efectelor sale, sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a celor provenind din categorii defavorizate, stimularea șomerilor și angajatorilor în vederea ocupării, creșterea mobilității forței de muncă.

### Analiza cadrului instituțional

1463. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este o instituție publică de interes național, cu personalitate juridică și se află sub autoritatea Ministerului Muncii și Justiției Sociale. În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute de lege, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de MMJS și asigură coordonarea, îndrumarea și controlul activității unităților din subordine, în scopul aplicării unitare a legislației în domeniul specific de activitate și al realizării atribuțiilor ce le revin acestora.
1464. În calitate de serviciu public de ocupare, ANOFM, prin intermediul rețelei sale de agenții teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, este instituția care aplică politicile privind piața muncii elaborate de MMJS – măsuri active / de stimulare a ocupării forței de muncă orientate către toate persoanele în căutarea unui loc de muncă și măsuri pasive / de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.
1465. **ANOFM a trecut prin transformări majore** odată cu aderarea la Uniunea Europeană în anul **2007**, proces care a condus la conectarea instituției la mecanismele europene de guvernare și la corelarea cu alte servicii publice de ocupare din Statele Membre UE. În pofida evoluțiilor pozitive înregistrate, **Serviciul Public de**

**Ocupare suferă în continuare de anumite deficiențe în termeni de eficiență și eficacitate**, cauzate de factori structurali precum:<sup>175</sup>

- Absența unei viziuni strategice și coerente pe termen mediu și lung;
- **Resurse umane insuficiente**, ca urmare a reducerilor succesive de personal, care au generat o flexibilitate redusă și capacitate scăzută de adaptare la schimbare, cu implicare imediată asupra calității serviciilor furnizate clienților;
- **Resurse financiare** adesea insuficient alocate în concordanță cu nevoile instituției;
- **Slaba comunicare între nivelurile serviciului public de ocupare**, în mod special între funcțiile de conducere și cele de execuție, mai ales la nivel teritorial, precum și între departamentele funcționale ale instituției;
- **Lipsa instrumentelor de motivare a personalului cu rezultate deosebite** în realizarea obiectivelor instituției, concomitent cu un sistem greoi și ineficient de intervenție în cazul nerealizării sarcinilor de serviciu;
- **Recrutare de personal dificilă** întrucât administrația publică este neatractivă din punct de vedere financiar și al dezvoltării unei cariere.

1466. Specific, în perioada 2008-2010 numărul personalului din sistemul ANOFM s-a diminuat cu 40%, cea mai mare reducere pe care a cunoscut-o o instituție din sistemul administrației de stat care nu a fost desființată.<sup>176</sup>

1467. După restructurările menționate, numărul de posturi nu s-a mai modificat, fapt ce a condus la o oarecare stabilitate instituțională, însă noile îndatoriri și atribuții ce au decurs din modificări ale cadrului legislativ și din noi acte normative au pus presiune asupra desfășurării activității Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă.<sup>177</sup>

1468. În ciuda acestei stabilități la nivel instituțional raportate de ANOFM după reducerile de personal până în 2010, în 2016, după implementarea POSDRU, 35,7% din agențiile teritoriale ale ANOFM (15 agenții) continuau să funcționeze cu un număr minim de personal (e.g. 36-38 de posturi). Potrivit ANOFM, în 2016, numai o treime din agențiile SPO (14 agenții), incluzând Agenția Municipală București, funcționau cu peste 45 de posturi.<sup>178</sup>

Tabel 153. Numărul angajaților în cadrul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă în perioada 2007-2015<sup>179</sup>

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Numărul angajaților ANOFM	3,517	2,882	2,882	2,162	2,162	2,162	2,162	2,142	2,175

1469. Conform unui raport de analiză elaborat în cursul anului 2020 în cadrul proiectului POCU/370/3/15/129744 „Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG”, numărul angajaților SPO din reprezentanțele sale teritoriale (AMOFM, AJOFM, CRFPA) cumulează 1.899 persoane.

1470. Crearea unei Rețele europene a Serviciilor Publice de Ocupare, al cărei scop este consolidarea cooperării prin schimbul de bune practici, învățarea reciprocă și evaluarea comparativă, reprezintă un moment important care arată **importanța crescută pe care Serviciile Publice de Ocupare o dobândesc în perioada analizată** în sensul atingerii obiectivelor strategice propuse la nivelul Uniunii Europene. În ciuda acestor progrese însă, evoluția instituțională a SPO în **context național** este marcată de o serie de **factori**

<sup>175</sup> Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020.

<sup>176</sup> Strategia Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională 2016-2020, p. 6.

<sup>177</sup> De exemplu, Legea nr 250/2013 de modificare și completare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și ocuparea forței de muncă, Legea 279/2005, republicată, privind ucenicia la locul de muncă, Legea 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare, precum și implementarea proiectelor cu finanțare FSE pe POSDRU 2007-2013 – Axa prioritară nr. 4 ale căror beneficiar exclusiv este Serviciul Public de Ocupare).

<sup>178</sup> Strategia Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională 2016-2020, p. 6.

<sup>179</sup> Strategia Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională 2016-2020.

**care au pus presiune asupra SPO și capacității sale de furnizare a serviciilor de ocupare. Reducerea semnificativă de personal** în perioada analizată, cuplată cu **creșterea majoră a ratei șomajului în timpul crizei economice** din perioada 2007-2010, au influențat puternic activitatea SPO.

1471. Implementarea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1 și DMI 4.2 din cadrul POSDRU 2007-2013 a avut un impact net important asupra creșterii capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare. Cu toate acestea, succesul acestor intervenții a fost limitat de o serie de factori ce privesc abordarea strategiei de implementare și monitorizare, respectiv aspecte legislative și birocratice. Astfel, analiza documentației POSDRU arată că indicatorii de program au atinși în cea mai mare măsură, în cele mai multe cazuri cu mult peste ținta stabilită. POSDRU a avut o contribuție importantă în ceea ce privește modernizarea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de SPO prin implementarea de soluții digitale și servicii de tip *self-service*, creșterea capacității SPO de a realiza analize și prognoze privind piața muncii, creșterea rețelei de parteneriate atât cu parteneri publici/privati locali, cât și transnaționali, respectiv creșterea vizibilității și notorietății SPO, a serviciilor oferite și a proiectelor implementate. Cu toate acestea, evaluarea impactului net al implementării DMI 4.1 și DMI 4.2 reflectă o serie de neajunsuri printre care absența unei abordări omogene și coordonate, lipsa unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului proiectelor atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, numeroase modificări legislative, provocări administrative și modificări frecvente ale instrucțiunilor POSDRU.
1472. **În cadrul analizei instituționale este important de reținut că ANOFM, potrivit prevederilor Legii nr. 202/2007 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, încheie anual un acord cu Ministerul Muncii și Solidarității Sociale privind indicatorii de performanță managerială.**
1473. Acești indicatori, după cum se poate vedea din tabelul disponibil pentru anul 2019,<sup>180</sup> arată performanța SPO la o distanță de șase ani după începerea intervențiilor în contextul POCU. Astfel, **la finalul anul 2019, ANOFM a înregistrat îndeplinirea sau depășirea unor indicatori** precum: gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă, ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active.
1474. Stabilirea unor astfel de indicatori pentru activitatea ANOFM care sunt evaluați trimestrial sau semestrial oferă informații importante privind îndeplinirea obiectivelor strategice ale POSDRU și mai apoi, ale POCU, și impactul celor două programe.

Tabel 154. Lista indicatorilor de performanță ai ANOFM pentru anul 2019

Nr. crt.	Denumire indicator	Valoare stabilită prin contract pentru anul 2019	Valoare realizată la 31.12.2019	Diferența față de valoarea stabilită prin contract (puncte procentuale)
1	Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM	80%	75,99%	-4,01
2	Gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă	40%	41,53%	1,53
3	Rata de participare a șomerilor la cursuri de formare Profesională	12%	10,04%	-1,96
4	Rata de participare a șomerilor la măsuri active	100%	98,31%	-1,69
<b>5</b>	<b>Rata de participare a șomerilor la măsuri active în primele luni de la înregistrare, respectiv:</b>			
5a	în primele 4 luni de la înregistrare în cazul tinerilor	100%	97,47%	-2,53
5b	în primele 6 luni de la înregistrare în cazul adulților	100%	98,41%	-1,59
6	Ponderea tinerilor cu vârsta mai mică de 25 de ani care, în primele 4 luni de la înregistrare, ocupă un loc de muncă, participă la un curs de formare profesională, încheie un contract de ucenicie la locul de muncă sau	75%	57,32%	- 17,68

<sup>180</sup> Rapoartele de activitate ale ANOFM pentru anii 2007-2014 nu sunt disponibile.

Nr. crt.	Denumire indicator	Valoare stabilită prin contract pentru anul 2019	Valoare realizată la 31.12.2019	Diferența față de valoarea stabilită prin contract (puncte procentuale)
	încheie un contract de stagiu în total tineri cu vârsta mai mică de 25 de ani înregistrați			
<b>7</b>	<b>Ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active:</b>			
7a	la 3 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	35%	42,50%	7,5
7b	la 6 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	40%	44,35%	4,35
<b>8</b>	<b>Ponderea persoanelor ocupate din rândul absolvenților programelor de formare profesională la:</b>			
8a	6 luni de la data susținerii examenelor de absolvire	40%	37,99%	-2,01
8b	12 luni de la data susținerii examenului de absolvire	60%	51,64%	-8,36
9	Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă din totalul șomerilor de lungă durată înregistrați	65%	23,95%	-41,05
10	Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care s-au încadrat în muncă din total șomerilor de lungă durată care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă	10%	8,99%	-1,01
11	Ponderea șomerilor cu vârsta peste 25 de ani înscriși la programe de formare în competențe cheie (minim alfabetizare și numeratie) sau care primesc recomandare pentru programe educaționale de tip „A doua șansă” din totalul șomerilor înregistrați cu vârsta peste 25 de ani care nu au absolvit ciclul gimnazial	15%	29,03%	14,03

Sursa: Raportul de activitate al ANOFM pentru anul 2019

### 3.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

3.5.1 Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv (identificate de SNC) și a domeniilor de specializare inteligentă (identificate conform SNCDI)?

#### EVOLUȚIA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

##### La nivel european

##### Cadrul strategic

1475. În centrul cadrului strategic european cu impact asupra Obiectivului Strategic 3.8 se află Strategia pe 10 ani a Uniunii Europene, **Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii**.<sup>181</sup> Aceasta își propune să elimine deficiențele modelului actual de dezvoltare și să creeze condiții favorabile pentru:

- **Creștere inteligentă** – promovarea unei economii mai eficiente din punct de vedere al resurselor, mai ecologice și mai competitive;
- **Creștere durabilă** – dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;

<sup>181</sup> Strategia [Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii](#), adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 3 martie 2010.



- **Creștere favorabilă incluziunii** – promovarea unei economii cu un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, care să îndeplinească obiectivele de coeziune socială și teritorială.

1476. În acest sens, Strategia propune șapte inițiative emblematiche:

- **„O Uniune a inovării”** pentru a îmbunătăți condițiile-cadru și accesul la finanțările pentru cercetare și inovare, astfel încât să se garanteze posibilitatea transformării ideilor inovatoare în produse și servicii care creează creștere și locuri de muncă;
- **„Tineretul în mișcare”** pentru a consolida performanța sistemelor de educație și pentru a facilita intrarea tinerilor pe piața muncii;
- **„O agendă digitală pentru Europa”** pentru a accelera dezvoltarea serviciilor de internet de mare viteză și pentru a valorifica beneficiile pe care le oferă o piață digitală unică gospodăriilor și întreprinderilor;
- **„O Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor”** pentru a permite decuplarea creșterii economice de utilizarea resurselor, pentru a sprijini trecerea la o economie cu emisii scăzute de carbon, pentru a crește utilizarea surselor regenerabile de energie, pentru a moderniza sectorul transporturilor și a promova eficiența energetică;
- **„O politică industrială adaptată erei globalizării”** pentru a îmbunătăți mediul de afaceri, în special pentru IMM-uri, și a sprijini dezvoltarea unei baze industriale solide și durabile în măsură să facă față concurenței la nivel mondial;
- **„O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”** pentru a moderniza piețele muncii și a oferi mai multă autonomie cetățenilor, prin dezvoltarea competențelor acestora pe tot parcursul vieții în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii și a unei mai bune corelări a cererii și a ofertei în materie de forță de muncă, inclusiv prin mobilitatea profesională;
- **„Platforma europeană de combatere a sărăciei”** pentru a garanta coeziunea socială și teritorială, astfel încât beneficiile creșterii și locurile de muncă să fie distribuite echitabil, iar persoanelor care se confruntă cu sărăcia și excluziunea socială să li se acorde posibilitatea de a duce o viață demnă și de a juca un rol activ în societate.

1477. Noțiunile de **creștere a competitivității** la nivel european, național și regional **prin cercetare, dezvoltare și inovare**, respectiv **specializare inteligentă** ocupă un loc central în atingerea acestor obiective.

1478. În corelare cu obiectivele Strategiei *Europa 2020*, la nivelul Uniunii Europene au fost elaborate și adoptate o serie de documente strategice care reiterează importanța conceptului de specializare inteligentă și completează direcțiile de acțiune în acest sens, de pildă:

- Comunicarea Comisiei privind Consolidarea capacităților de inovare în regiunile Europei: strategii pentru o creștere stabilă, durabilă și favorabilă incluziunii,<sup>182</sup> din iulie 2017, abordează principalele provocări și priorități sub aspectul specializării inteligente, anume: (i) stimularea potențialului de inovare și competitivitate al regiunilor europene, pentru o creștere economică durabilă, (ii) dezvoltarea cooperării interregionale, (iii) plasarea unui accent mai puternic asupra regiunilor mai puțin dezvoltate și a celor afectate de tranziția industrială, (iv) îmbunătățirea și consolidarea activităților comune în cadrul politicilor și al programelor UE care sprijină inovarea;
- În strânsă legătură, potrivit unei Comunicări a Comisiei din septembrie 2017 privind **Investițiile într-o industrie inteligentă, inovatoare și durabilă. O strategie reinnoită privind politica industrială a UE**,<sup>183</sup> inovarea și crearea de valoare sunt în profundă schimbare, IMM-urile rămân deosebit de vulnerabile, iar multe persoane rămân fără competențele necesare pentru industriile viitorului, inclusiv competențele digitale de bază. În acest sens, este reiterată necesitatea consolidării capacității industriei la nivelul UE de a se adapta și de a inova continuu, prin facilitarea

<sup>182</sup> [Consolidarea capacităților de inovare în regiunile Europei: strategii pentru o creștere stabilă, durabilă și favorabilă incluziunii](#), adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 18 iulie 2017.

<sup>183</sup> [Investițiile într-o industrie inteligentă, inovatoare și durabilă. O strategie reinnoită privind politica industrială a UE](#), adoptat prin Comunicare ca Comisiei din data de 13.09.2017.

investițiilor în noi tehnologii și asimilarea schimbărilor determinate de creșterea digitalizării și tranziția către o economie mai circulară și emisii scăzute de carbon;

- Pe 10 martie 2020, la nivel european a fost adoptată **O nouă Strategie industrială pentru Europa**,<sup>184</sup> potrivit căreia o industrie mai verde, mai digitalizată și mai competitivă trebuie să devină factorul de accelerare al schimbării și inovării. În acest sens, este nevoie de transformarea industriilor vechi și dezvoltarea celor noi, respectiv sprijinirea IMM-urilor și stimularea sustenabilității competitive, inclusiv prin calificarea și recalificarea forței de muncă;
- În aceeași zi, Comisia Europeană a adoptat și **O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală**,<sup>185</sup> care include între prioritățile sale și consolidarea și sprijinirea tranziției către sustenabilitate și digitalizare. În acest sens, *Strategia* urmărește creșterea numărului IMM-uri angajate în practici comerciale sustenabile, precum și al celor care utilizează tehnologii digitale, acestea având un rol important în crearea unor industrii europene competitive și inovatoare. Mai mult, este punctată lipsa generală a personalului calificat pentru tranziția dublă către digitalizare și sustenabilitate în cadrul IMM-urilor drept una dintre principalele probleme pentru un sfert din IMM-urile din Uniunea Europeană.

1479. Din punct de vedere al **creșterii adaptabilității forței de muncă**, *Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă* – adoptată în cadrul Summitului Consiliului Europei de la Luxemburg din 1997 și în prezent parte integrantă a Strategiei Europa 2020 – stabilea liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în jurul a patru piloni: angajabilitate, antreprenoriat, adaptabilitate și egalitate de șanse. Pilonul privind adaptabilitatea forței de muncă își propunea încă din 1997 să încurajeze noi modele de organizare a muncii, inclusiv prin propunerea unor noi reglementări a condițiilor de muncă și a activităților de formare profesională. Pilonul recunoștea, de asemenea, necesitatea unui echilibru între nevoile de flexibilitate ale întreprinderilor și cele de securitate și stabilitate a muncii pentru angajați.
1480. Ulterior, inițiativa „**O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă**” inclusă în *Strategia Europa 2020*, a propus drept obiectiv crearea condițiilor necesare modernizării piețelor muncii pentru a crește nivelurile de ocupare a forței de muncă și pentru asigurarea sustenabilității modelelor sociale. În acest sens, este recunoscută nevoia dobândirii de noi competențe care să permită forței de muncă actuale și viitoare să se adapteze la noile condiții și la eventualele schimbări de carieră, să reducă șomajul și să sporească productivitatea muncii.
1481. Din punct de vedere al **securității și sănătății în muncă**, *Cadrul Strategic al UE cu privire la sănătate și securitate în muncă 2014-2020* are în vedere atât evoluțiile tehnologice, cât și cele ale pieței muncii care afectează relațiile profesionale și care au efect asupra sănătății și securității la locul de muncă. Acesta subliniază că **toți angajații, inclusiv din sectorul public, au dreptul la cel mai ridicat nivel de protecție a sănătății și securității în muncă** și solicită Comisiei și statelor membre UE să elaboreze obiective indicative pentru **reducerea nivelului de boli profesionale și al accidentele la locul de muncă**. De asemenea, este accentuată **importanța asigurării unui mediu de lucru sigur și sănătos**, atât din punct de vedere fizic, cât și psihic, pe parcursul vieții profesionale a persoanelor în vederea realizării obiectivului privind **îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate pentru toți lucrătorii**, precum și necesitatea unor acțiuni concrete pentru a contracara efectele crizei, ajutând întreprinderile care întreprind acțiuni de ameliorare a securității și sănătății în muncă.
1482. În linie cu aceste obiective, Comunicarea Comisiei din 10 ianuarie 2017<sup>186</sup> privind Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă stabilește următoarele direcții de acțiune privind securitate și sănătatea în muncă:

<sup>184</sup> [O nouă Strategie industrială pentru Europa](#), adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 13.03.2020.

<sup>185</sup> [O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală](#), adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 10.03.2020.

<sup>186</sup> [Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 10 ianuarie 2017](#) privind *Condiții de muncă mai sigure, și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă*.

- Intensificarea combaterii cancerului provocat de condițiile de muncă prin propuneri legislative însoțite de o consolidare a orientărilor și a gradului de conștientizare;
- Susținerea societăților, în special a microîntreprinderilor și a IMM-urilor, pentru a respecta regulile în materie de securitate și sănătate în muncă;
- Cooperarea cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a elimina sau a actualiza normele depășite și pentru a refocaliza eforturile în sensul asigurării unei protecții, conformități și aplicări mai bune și mai extinse pe teren.

### Cadrul legislativ

1483. Setul de norme care reglementează fondurile structurale și de investiții ale UE (FESI) se află în strânsă legătură cu obiectivele Strategiei *Europa 2020*. Scopul acestora este sprijinirea unei creșteri economice inteligente, durabile și favorabile incluziunii, respectiv îmbunătățirea coordonării, asigurarea consecvenței punerii în aplicare și simplificarea accesării FESI.
1484. La baza acestui nou cadru juridic stă **Regulamentul (UE) nr. 1303/2013 de stabilire a unor dispoziții comune și a unor dispoziții generale privind FESI**.<sup>187</sup> Acest act normativ are drept misiune principală instituirea unui cadru comun care să ghideze implementarea FESI, a acordurilor de parteneriat cu statele membre și a unor standarde comune pentru definirea programelor operaționale.
1485. Regulamentul transpune cele trei obiective principale ale Strategiei *Europa 2020* în 11 obiective tematice:
- Creștere inteligentă:
    - Consolidarea cercetării, dezvoltării tehnologice și inovării;
    - Îmbunătățirea accesului și a utilizării și creșterea calității TIC;
    - Îmbunătățirea competitivității IMM-urilor, a sectorului agricol (în cazul FEADR) și a sectorului pescuitului și acvaculturii (pentru FEPAM);
  - Creștere durabilă:
    - Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon în toate sectoarele;
    - Promovarea adaptării la schimbările climatice, a prevenirii și a gestionării riscurilor;
    - Conservarea și protecția mediului și promovarea utilizării eficiente a resurselor;
    - Promovarea sistemelor de transport durabile și eliminarea blocajelor din cadrul infrastructurii rețelelor majore;
  - Creștere favorabilă incluziunii:
    - Promovarea sustenabilității și calității locurilor de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă;
    - Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare;
    - Investițiile în educație, formare și formare profesională pentru competențe și învățare pe tot parcursul vieții;
    - Consolidarea capacității instituționale a autorităților publice și a părților interesate și o administrație publică eficientă.

<sup>187</sup> [Regulamentul \(UE\) nr. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013](#) de stabilire a unor dispoziții comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime, precum și de stabilire a unor dispoziții generale privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului, modificat prin Regulamentul (UE) 2015/1839 al Parlamentului European și al Consiliului din 14 octombrie 2015, Regulamentul (UE) 2016/2135 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 noiembrie 2016, Regulamentul (UE) 2017/825 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 mai 2017, Regulamentul (UE) 2017/1199 al Parlamentului European și al Consiliului din 4 iulie 2017.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1486. Unul dintre conceptele centrale la baza acestuia este cel de **specializare inteligentă**, statele membre urmând să elaboreze **strategii naționale și/sau regionale** „în domeniul inovării care stabilesc priorități cu scopul de a crea un **avantaj competitiv** prin dezvoltarea punctelor tari proprii **cercetării și inovării** și prin corelarea acestora cu **nevoile întreprinderilor** în vederea abordării coerente a oportunităților emergente și evoluțiilor pieței, evitând suprapunerea și fragmentarea eforturilor.”<sup>188</sup>
1487. Strategiile de specializare inteligentă reprezintă, totodată, un **instrument de asigurare a sinergiilor** dintre FESI și alte politici și instrumente ale UE (e.g. *Orizont 2020*).
1488. Deși comune și generale, dispozițiile incluse în Regulamentul nr. 1303/2013 nu se aplică în totalitate tuturor celor cinci fonduri ESI, anume Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul social european (FSE), Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR), Fondul european pentru pescuit și afaceri maritim (FEPAM). Prin urmare, au fost adoptate o serie de **regulamente specifice** fiecăruia dintre acestea:
- Regulamentul privind FEDR (nr. 1301/2013);<sup>189</sup>
  - Regulamentul privind FSE (nr. 1304/2013);<sup>190</sup>
  - Regulamentul privind Fondul de coeziune (nr. 1300/2013);<sup>191</sup>
  - Regulamentul privind FEADR (nr. 1305/2013);<sup>192</sup>
  - Regulamentul privind FEPAM (nr. 508/2014).<sup>193</sup>
1489. Acestea stabilesc de obiective și arii de intervenție specifice și prevăd contribuția minimă din fiecare fond ESI la o anumită zonă de investiții.
1490. De pildă, **Regulamentul privind FEDR** stabilește misiunea FEDR de a sprijini inovarea, domeniul energetic și al tehnologiei informației și comunicațiilor, respectiv IMM-urile în scopul creșterii economice și ocupării forței de muncă. FEDR contribuie la finanțarea sprijinului pentru consolidarea coeziunii economice și teritoriale, corectând principalele dezechilibre regionale din cadrul Uniunii prin dezvoltarea durabilă și ajustările structurale ale economiilor regionale, inclusiv prin reconversia regiunilor industriale aflate în declin și a regiunilor a căror dezvoltare prezintă întârzieri. Printre prioritățile de investiții ale FEDR se numără:
- Consolidarea cercetării, dezvoltării tehnologice și inovării;
  - Îmbunătățirea accesului și a utilizării și creșterea calității TIC;
  - Îmbunătățirea competitivității IMM-urilor;
  - Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii reduse de carbon în toate sectoarele;
  - Promovarea adaptării la schimbările climatice, a prevenirii și gestionării riscurilor;
  - Conservarea și protecția mediului și promovarea utilizării eficiente a resurselor;
  - Promovarea sistemelor de transport durabile și eliminarea blocajelor din cadrul infrastructurilor rețelelor majore;
  - Promovarea ocupării forței de muncă sustenabile și de calitate și sprijinirea mobilității forței de muncă;

<sup>188</sup> [Regulamentul \(UE\) nr. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013](#) de stabilire a unor dispoziții comune privind FESI, articolul 2, alineatul (3).

<sup>189</sup> [Regulamentul \(UE\) nr. 1301/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013](#) privind Fondul european de dezvoltare regională și dispoziții specifice aplicabile obiectivului referitor la investițiile pentru creștere economică și locuri de muncă și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1080/2006.

<sup>190</sup> [Regulamentul \(UE\) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013](#) privind Fondul Social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2016 al Consiliului.

<sup>191</sup> [Regulamentul \(UE\) nr. 1300/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013](#) privind Fondul de coeziune și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1084/2016.

<sup>192</sup> [Regulamentul \(UE\) nr. 1305/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013](#) privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului.

<sup>193</sup> [Regulamentul \(UE\) nr. 508/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 mai 2014](#) privind Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime și de abrogare a Regulamentelor (CE) nr/ 2381, (CE) nr. 861/2006, (CE) nr. 1198/2006 și (CE) nr. 791/2007 ale Consiliului și a Regulamentului (UE) nr. 1255/2011 al Parlamentului European și al Consiliului, modifica prin Regulamentul delegat (UE) 2017/1787 al Comisiei din 12 iunie 2017.



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare;
- Investițiile în educație, în formare, inclusiv în formare profesională pentru dobândirea de competențe și pentru învățarea pe tot parcursul vieții prin dezvoltarea infrastructurilor de educație și formare;
- Consolidarea capacității instituționale a autorităților publice și a persoanelor interesate și a unei administrații publice eficiente.

1491. **Regulamentul privind FSE**, pe de altă parte, vizează promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei. Mai exact, FSE promovează niveluri ridicate de ocupare și de calitate a locurilor de muncă, îmbunătățește accesul la piața forței de muncă, sprijină mobilitatea geografică și profesională a lucrătorilor și facilitează adaptarea acestora la schimbările în domeniul industriei și la schimbările din sistemele de producție necesare pentru evoluțiile durabile. De asemenea, FSE încurajează un nivel ridicat de educație și formare pentru toți și sprijină tranziția de la educație la încadrarea în muncă pentru tineri, combate sărăcia, îmbunătățește incluziunea socială și promovează egalitatea de gen, nediscriminarea și egalitatea de șanse, contribuind astfel la realizarea priorităților Uniunii în ceea ce privește consolidarea coeziunii economice, sociale și teritoriale. Astfel, FSE răspunde următoarelor priorități de investiții:

- **Promovarea unor locuri de muncă durabile și de calitate și sprijinirea mobilității lucrătorilor**, inclusiv prin sprijinirea antreprenoriatului, IMM-urilor, egalității între bărbați și femei pe piața forței de muncă, adaptarea la schimbare a lucrătorilor, întreprinderilor și a antreprenorilor, îmbătrânire activă și în condiții bune de sănătate;
- **Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare**, inclusiv prin promovarea antreprenoriatului social și a integrării profesionale în întreprinderile sociale și promovarea economiei sociale și solidară pentru a facilita accesul la locuri de muncă;
- Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții;
- **Sprijinirea trecerii la o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon**, rezistentă la schimbările climatice, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și durabilă din punct de vedere ecologic, inclusiv prin adaptarea competențelor și a calificărilor, perfecționarea forței de muncă și crearea de noi locuri de muncă în sectoarele legate de mediu și de energie;
- **Îmbunătățirea accesibilității tehnologiilor informației și comunicațiilor**, a utilizării și a calității acestora, prin dezvoltarea competențelor digitale și e-learning, precum și prin investiții în e-incluziune, e-competențe, precum și în competențe antreprenoriale conexe;
- **Consolidarea cercetării, a dezvoltării tehnologice și a inovării**, inclusiv prin dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale, activități de colaborare în rețea și parteneriate între instituții de învățământ superior, centre de cercetare și tehnologice și întreprinderi;
- **Creșterea competitivității și a sustenabilității pe termen lung a întreprinderilor mici și mijlocii**, prin promovarea adaptabilității întreprinderilor, a administratorilor și a lucrătorilor, sporirea investițiilor în capitalul uman și sprijinirea organismelor care oferă educație sau formare profesionale orientate către practică.

1492. De asemenea, următoarele Directive europene stabilesc principalele priorități din punct de vedere al adaptabilității forței de muncă și al îmbunătățirii calității și a productivității muncii prin flexibilitate și securitate:

- **Directiva nr. 2014/54<sup>194</sup>** privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor;

<sup>194</sup> [Directiva 2014/54/UE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor.

- **Directiva (UE) 2019/1152**<sup>195</sup> privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE stabilește că formarea profesională obligatorie se va asigura în mod gratuit de către angajator, va fi considerată timp de muncă și se va desfășura, atunci este posibil, în cadrul programului de lucru;
- **Directiva 2019/1158/UE**<sup>196</sup> privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

### Cadrul instituțional

1493. În 2011, a fost creată **Platforma pentru Specializare Inteligentă**,<sup>197</sup> care continuă să ofere sprijin în implementarea strategiilor de specializare inteligentă la nivel național și regional.
1494. În 2014, a fost lansat programul de cercetare și inovare **Orizont 2020**, un instrument financiar dedicat asigurării competitivității Europei la nivel global, prin cercetare și inovare și locuri de muncă și creștere inteligentă, sustenabilă și inclusivă.
1495. Totodată, în 2014 a fost lansat și **Programul privind Competitivitatea Întreprinderilor și IMM-urilor (COSME)** pentru sprijinirea și dezvoltarea IMM-urilor, încurajarea culturii antreprenoriale, progresul societății cunoașterii și dezvoltarea bazată pe creștere economică echilibrată. Printre obiectivele acestuia se numără și îmbunătățirea condițiilor cadru privind competitivitatea și sustenabilitatea întreprinderilor europene, în particular a IMM-urilor, respectiv promovarea antreprenoriatului și a culturii antreprenoriale.
1496. Din punct de vedere al **sprijinirii ocupării și adaptabilității forței de muncă**, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene, care au susținut puternic Strategia *Europa 2020*, joacă un rol strategic cheie, alături de Comisia Europeană prin Directoratul General pentru Ocupare (*DG Employment*) și prin Direcția Regională pentru Politică Regională și Urbană (*DG REGIO*).
1497. De asemenea, următoarele instituții europene sprijină **aspecte specifice** ce țin de domeniul adaptabilității forței de muncă și întreprinderilor:
- **Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă** (Eurofund) sprijină dezvoltarea politicilor sociale și a celor în domeniul muncii și al ocupării forței de muncă;
  - **Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă** (EU-OSHA) colectează, analizează și difuzează informații privind asigurarea condițiilor de siguranță și sănătate la locul de muncă;
  - **Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale** (CEDEFOP) contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor europene în materie de educație și formare profesională;
  - **Fundația Europeană de Formare (ETF)** contribuie, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.

### La nivel național

#### Cadrul strategic

1498. Obiectivele strategice propuse la nivel european au fost preluate și transpuse în cadrul documentelor strategice naționale. Unul dintre documentele strategice de referință în acest sens este **Acordul de Parteneriat 2014-2020**,<sup>198</sup> care stabilește între prioritățile sale următoarele:
- Promovarea competitivității și a dezvoltării locale;
  - Dezvoltarea capitalului uman prin creșterea ratei de ocupare și a numărului de absolvenți din învățământul terțiar, oferind totodată soluții pentru provocările sociale severe și combaterea sărăciei, în special la nivelul comunităților defavorizate sau marginalizate ori în zonele rurale;

<sup>195</sup> [Directiva \(UE\) 2019/1152](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

<sup>196</sup> [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

<sup>197</sup> [Regional Policy contributing to smart growth in Europe 2020](#), adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 6.10.2010.

<sup>198</sup> [Acordul de Parteneriat 2014-2020](#), încheiat între România și Comisia Europeană.

- Încurajarea utilizării durabile și eficiente a resurselor naturale prin promovarea eficienței energetice, a unei economii cu emisii reduse de carbon, a protecției mediului și a adaptării la schimbările climatice.

1499. În aceste scopuri, **creșterea adaptabilității întreprinderilor** la schimbare este urmărită prin:

- Dezvoltarea forței de muncă;
- Promovarea unor modele inovatoare de organizare a muncii;
- Formarea pentru cei din pozițiile de conducere ale companiilor;
- Plasarea personalului disponibilizat și schimbul de bune practici pentru angajații întreprinderilor din același sector;
- Planificarea strategică pe termen lung în întreprinderi în scopul anticipării schimbărilor;
- Mecanisme de planificare provizională a locurilor de muncă și a competențelor și luarea de măsuri privind nevoile viitoare în materie de competențe;
- Perfecționarea competențelor angajaților în conformitate cu cerințele din sectoarele prioritare stabilite în *Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020*.

1500. Încă din 2014, **Recomandările Specifice de Țară pentru România**<sup>199</sup> au reiterat importanța îndeplinirii acestor obiective și au subliniat arii specifice de intervenție. Priorități similare, care vizează îmbunătățirea mediului de afaceri și dezvoltarea sectorului IMM-urilor, au fost incluse și în programele de guvernare. **Programul de Guvernare 2013-2016**<sup>200</sup> vizează, între altele, promovarea educației profesionale și a culturii antreprenoriale în cadrul IMM-urilor, stimularea activităților de cercetare, dezvoltare și inovare, încurajarea parteneriatului public-privat. Introducerea specializării inteligente este prevăzută ca o condiție prealabilă pentru finanțarea activităților de cercetare.

1501. Ulterior, **Programul de Guvernare 2017-2020**<sup>201</sup> a propus investiții care să contribuie la creșterea competitivității, consolidând legăturile dintre cercetare, inovare, domeniile de specializare inteligentă și tehnologia informației. Este vizată în acest sens tranziția de la modelul bazat pe industrii intensive în forță de muncă slab calificată și cu grad redus de prelucrare către industrii inovative și ecologice, precum și sprijinirea IMM-urilor. De asemenea, **Programele Naționale de Reformă** au reiterat importanța sprijinirii întreprinderilor și angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă, dezvoltând o serie de măsuri în acest sens.<sup>202</sup>

1502. Principalele strategii care stau în să la baza Obiectivului Specific 3.8 sunt Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020<sup>203</sup> și Strategia Națională pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020.<sup>204</sup>

1503. SNCDI vizează creșterea competitivității României la nivel regional și global prin inovare și competitivitate bazate pe cercetare și dezvoltare. Strategia include priorități de specializare inteligentă, în cadrul cărora

<sup>199</sup> Recomandările Specifice de Țară pentru România pentru anul 2014 au vizat consolidarea măsurilor active pe piața muncii, creșterea calității și accesului la educație, reducerea sărăciei și incluziunea socială. Recomandările Specifice de Țară pentru România pentru anul 2015 au propus, între altele, elaborarea și adoptarea de politici de ocupare a forței de muncă, sociale, de educației și de sănătate. Recomandările Specifice de Țară pentru România pentru anul 2019 au vizat orientarea politicilor de investiții către transporturi sustenabile, energie cu emisii scăzute de carbon și eficiența energetică, mediu și inovare, ținând cont și de disparitățile regionale. Recomandările Specifice de Țară pentru România pentru anul 2020 vizează, între altele, consolidarea competențelor forței de muncă și învățarea digitală, precum și accesul egal la educație. Deopotrivă, este recomandată direcționarea cu prioritate a investițiilor către tranziția ecologică și digitală, în special către transportul durabil, infrastructura de servicii digitale, producția și utilizarea energiei în mod nepoluant și eficient, precum și către infrastructura de mediu, inclusiv în regiunile miniere.

<sup>200</sup> [Programul de Guvernare 2013-2016](#), din 21.12.2012.

<sup>201</sup> [Programul de Guvernare 2017-2020](#), aprobat de Parlament prin Hotărârea nr. 53 din 29.06.2017 pentru acordarea încrederii Guvernului.

<sup>202</sup> Cel mai recent, [Programul Național de Reformă 2020](#) stabilește între prioritățile sale principale susținerea programelor de formare, corelată cu cerințele locurilor de muncă, inclusiv dobândirea competențelor digitale, a angajaților din sectoarele economice și domeniile de specializare vizate în cadrul SNCDI și SNC.

<sup>203</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

<sup>204</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

sunt identificate domeniile de specializare inteligentă<sup>205</sup> care oferă un avantaj competitiv real sau potențial, și priorități cu relevanță publică privind alocarea de resurse în domenii în care cercetarea și dezvoltarea tehnologică răspund unor nevoi concrete și presante. Acestea se sprijină pe trei piloni:

- Afirmare la nivel regional, afirmare la nivel global: firmele devin operatori cheie ai inovării;
- Excelență prin internaționalizare: sectorul CDI ca spațiu de oportunitate;
- Leadership regional la frontiera științei și în tehnologie: străpungeri în domenii strategice.

1504. Obiectivele strategice generale stabilite de SNCDI sunt:

- **Creșterea competitivității economice a României prin inovare**, inclusiv prin dezvoltarea capacității firmelor de a absorbi tehnologii noi, de a le adapta la nevoile pieței deservite, și de a dezvolta, la rândul lor, tehnologii sau servicii care să le permită progresul pe lanțurile de valoare;
- **Creșterea contribuției românești la progresul cunoașterii de frontieră**, care presupune formarea unei mase critice de cercetători în domeniile cele mai promițătoare, menținerea avansului în domeniile de nișă, standarde internaționale de evaluare pentru proiectele de cercetare, și inițiative științifice de anvergură, precum cele dezvoltate în jurul marilor infrastructuri;
- **Creșterea rolului științei în societate**, inclusiv prin soluții inovatoare pentru rezolvarea problemelor societale și furnizarea de expertiză în elaborarea politicilor publice.

1505. Obiectivele specifice sunt:

- **Crearea unui mediu stimulativ pentru inițiativa sectorului privat**, prin instrumente de antrenare a antreprenoriatului și a comercializării rezultatelor activităților de cercetare și dezvoltare, precum și prin încurajarea parteneriatelor dintre operatorii publici și cei privați;
- **Susținerea specializării inteligente**, prin concentrarea resurselor în domenii de cercetare și inovare cu potențial demonstrat;
- Concentrarea unei părți importante a activităților de cercetare, dezvoltare și inovare pe probleme societale;
- Susținerea aspirației către excelență în cercetarea la frontiera cunoașterii prin internaționalizarea cercetării din România.

1506. În același timp, principalul scop al **SNC** este **dezvoltarea economică în România pe termen scurt și mediu**. În acest sens, sunt identificate zece sectoare economice cu potențial competitiv, în corelare cu domeniile de specializare inteligentă din SNCDI.<sup>206</sup>

1507. **Prioritățile strategice** stabilite prin SNC sunt:

- Îmbunătățirea mediului de reglementare;
- Susținerea acțiunilor parteneriale între mediul public și mediul privat;
- Sprijinirea factorilor și serviciilor suport;
- Promovarea celor zece sectoare de viitor.
- Pregătirea Generației 2050 și provocări societale.

1508. Principalele **direcții de acțiune** propuse pentru atingerea acestor obiective sunt:

- Restructurarea sectoarelor economice în direcția unor poziții competitive superioare;
- Formarea masei critice de firme competitive prin crearea unui mediu atractiv, transparent și inovativ;
- Integrarea marilor jucători într-un proiect de dezvoltare a economiei;

<sup>205</sup> Domeniile de specializare inteligentă sunt: bioeconomie; tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; energie, mediu și schimbări climatice; eco-nano-tehnologii și materiale avansate.

<sup>206</sup> Sectoarele economice cu potențial competitiv sunt: turism și ecoturism, textile și pielărie, lemn și mobilă, industrii creative, industria auto și componente, tehnologia informației și comunicațiilor, procesare alimentelor și băuturilor, sănătate și produse farmaceutice, energie și management de mediu, bioeconomie (agricultură, silvicultură, pescuit, acvacultură), biofarmaceutică și biotehnologii.



- Integrarea societății într-un proiect coerent de dezvoltare a economiei.

1509. În afara de SNCDI și SNC, care stau la baza O.S. 3.8, între strategiile naționale cu impact asupra creșterii adaptabilității întreprinderilor și angajaților din sectoarele economice cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă se numără:

- Strategia Guvernamentală pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii și Îmbunătățirea Mediului de Afaceri din România – Orizont 2020<sup>207</sup> stabilește politica Guvernului României pe șapte ani cu privire la (i) sprijinirea creșterii extensive și intensive a sectorului IMM, cu accent pe sporirea numărului de IMM-uri active la nivel local și pe piețe externe de interes; (ii) creșterea densității IMM-urilor, în special în zonele unde aceasta se situează sub media europeană, în vederea diminuării disparităților regionale actuale. Principalele direcții de acțiune în acest sens sunt: (i) sprijinirea și promovarea antreprenoriatului; (ii) accesul IMM-urilor la finanțare adecvată; (iii) IMM-uri inovatoare; (iv) accesul la piețe și internaționalizarea IMM-urilor; (v) reactivitatea administrației publice la nevoile IMM-urilor. Țintele strategice până în 2020 sunt: (i) creșterea numărului de IMM-uri active cu 41,23% (i.e. 670.000); (ii) creșterea numărului de IMM-uri active la mia de locuitori cu 51,5% (i.e. 36,45); (iii) creșterea numărului total de angajați în IMM-uri active cu 23,23% (i.e. 3.233.000);
- **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020**<sup>208</sup> propune ca viziune consolidarea unei economii competitive, bazată pe inovare și cunoaștere, participativă și inclusivă. În acest sens, sunt vizate formarea profesională pe tot parcursul vieții, calificarea și recalificarea forței de muncă pentru adaptarea la noile procese tehnologice și ocuparea în sectoare cu potențial de creștere economică. Identificarea cerințelor de restructurare și / sau adaptare în vederea gestionării tranziției la „economia verde” este considerată importantă pentru creșterea calității locurilor de muncă și a competitivității întreprinderilor, în special a IMM-urilor;
- **Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României 2030**<sup>209</sup> urmărește, între altele, crearea de locuri de muncă decente, dezvoltarea antreprenoriatului și a întreprinderilor micro, mici și mijlocii, precum și modernizarea tehnologică și inovarea. Între țintele stabilite pentru 2030 sunt prevăzute, între altele, încurajarea inovațiilor și creșterea semnificativă a numărului de angajați în cercetare și dezvoltare, precum și stimularea economiei digitale și a investițiilor industriale cu impact asupra cercetării, dezvoltării și inovării naționale;
- Strategia Guvernamentală pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii și Îmbunătățirea Mediului de Afaceri din România – Orizont 2020,<sup>210</sup> adoptată în 2014, stabilește între prioritățile sale sprijinirea IMM-urilor inovatoare, prin încurajarea transferului tehnologic și dezvoltarea educației profesionale și manageriale;
- Strategia de Dezvoltare Teritorială a României. România policentrică 2035: Coeziune și competitivitate teritorială, dezvoltare și șanse egale pentru oameni<sup>211</sup> propune obiective de dezvoltare cu relevanță pentru diferite regiuni, cu o sferă de impact în funcție de specificul geografic și caracteristicile socio-economice, funcționale și culturale ale teritoriului. În acest sens, este vizată sprijinirea specializării teritoriale și formarea zonelor funcționale urbane;
- **Strategia Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020**<sup>212</sup> propune o serie de obiective și direcții de acțiune în sensul sprijinirii unor programe de formare profesională și educație continuă care să încurajeze competitivitatea și creativitatea și inovarea forței de muncă. Este

<sup>207</sup> [Strategia Guvernamentală pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii și Îmbunătățirea Mediului de Afaceri din România – Orizont 2020](#), adoptată prin Hotărârea Guvernului 859/2014.

<sup>208</sup> [Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1071/2013 din 11.12.2013.

<sup>209</sup> [Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 877/2018 din 9 noiembrie 2018.

<sup>210</sup> [Strategia Guvernamentală pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii și Îmbunătățirea Mediului de Afaceri din România – Orizont 2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului 859/2014.

<sup>211</sup> [https://www.fonduri-structurale.ro/Document\\_Files/Stiri/00017493/7hctm\\_Anexe.pdf](https://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00017493/7hctm_Anexe.pdf)

<sup>212</sup> [Strategia Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020](#), adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 418/2015 din data de 3 iunie 2015.

vizată, de asemenea, responsabilizarea și încurajarea angajatorilor, în special a IMM-urilor în identificarea necesităților de formare;

- **Strategia educației și formării profesionale din România 2016-2020**<sup>213</sup> vizează între altele dezvoltarea competențelor privind inovarea, creativitatea și spiritul antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională.
- **Strategia Națională în Domeniul Securității și Sănătății în Muncă 2018-2020**<sup>214</sup> urmărește îndeplinirea a șase obiective specifice: (i) îmbunătățirea cadrului legal în domeniul sănătății și securității în muncă; (ii) sprijinirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii din punctul de vedere al respectării legislației privind securitatea și sănătatea în muncă; (iii) îmbunătățirea procesului care urmărește respectarea legislației din domeniul securității și sănătății în muncă prin acțiuni ale autorităților cu atribuții în domeniu; (iv) abordarea fenomenului de îmbunătățire a forței de muncă și îmbunătățirea prevenirii bolilor profesionale; (v) îmbunătățirea corelării datelor statistice; (vi) consolidarea coordonării cu partenerii naționali pentru reducerea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

### Cadrul legislativ

1510. Actele normative adoptate în perioada 2014-2020 au contribuit la crearea premiselor necesare atingerii acestor obiective strategice.
1511. De pildă, **Legea nr. 62/2014**<sup>215</sup> privind stimularea înființării și dezvoltării IMM-urilor introduce **principiul „Gândeți mai întâi la scară mică”**, precum și **principiul numărului constant**. Primul presupune ca inițiatorii actelor normative să evalueze efectele introducerii noilor reglementări asupra activității IMM-urilor. Cel de-al doilea stabilește că introducerea unor noi sarcini administrative – obligații de raportare / conformare – pentru IMM-uri trebuie să aibă loc simultan cu eliminarea unor sarcini deja existente. De asemenea, proiectele de acte normative trebuie supuse așa-numitului **Test IMM**, care presupune efectuarea unui sondaj cu privire la potențialele efecte negative ale actelor normative ce urmează a fi adoptate asupra activității IMM-urilor și remediarea acestora.
1512. Legea nr. 62/2014 statuează, totodată, angajamentul guvernului și al autorităților publice de a sprijini perfecționarea continuă și promovarea antreprenoriatului, prin acțiuni precum:
- Întărirea cooperării între structurile care gestionează politicile de susținere a IMM-urilor și instituțiile care gestionează politicile de educație, precum și cu organizații reprezentative din mediul privat;
  - Sprijinirea **parteneriatului între mediul de afaceri și sistemul educațional** în scopul corelării ofertei de formare profesională cu cererea de pe piața muncii, pentru a dezvolta strategii sistematice de formare a spiritului antreprenorial la toate nivelurile;
  - Realizarea de programe speciale de **formare antreprenorială pentru femeile antreprenor** sau cele care vor să își inițieze propria afacere, în scopul creșterii competitivității manageriale și antreprenoriale;
  - Organizarea de cursuri de **formare antreprenorială**;
  - Organizarea și desfășurarea de activități de cunoaștere și promovare a exemplilor de bune practici în domeniul antreprenoriatului, eticii și performanței în afaceri;
  - Stimularea comportamentului etic și a responsabilității sociale în afaceri a IMM-urilor.
1513. **Legea nr. 97/2014**,<sup>216</sup> numită și **Legea întreprinzătorului debutant**, sprijină înființarea de noi întreprinderi de către antreprenorii tineri, aceștia putând beneficia de 10.000 de euro nerambursabili prin Programul

<sup>213</sup> [Strategia educației și formării profesionale din România 2016-2020](#), adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 317/2016 din 27 aprilie 2016.

<sup>214</sup> [Strategia Națională în Domeniul Securității și Sănătății în Muncă 2018-2020](#), adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 191/2018 din 4 aprilie 2018.

<sup>215</sup> [Legea nr. 62/2014](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, publicată în Monitorul Oficial pe 6 mai 2014.

<sup>216</sup> [Legea nr. 97/2014](#) privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2011 pentru stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor de către întreprinzătorii tineri, publicată în Monitorul Oficial pe 8 iulie 2014.

pentru stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor de către întreprinzătorii tineri. De asemenea, aceste întreprinderi sunt scutite de la plata contribuțiilor de asigurări sociale pentru veniturile aferente timpului lucrat de cel mult patru salariați, angajați pe perioadă nedeterminată, precum și de la plata taxelor pentru operațiunile de înmatriculare efectuate la Oficiile Registrului Comerțului.

1514. **Noul Cod Fiscal**,<sup>217</sup> adoptat ulterior, propune măsuri care să ușureze sarcinile fiscale ale IMM-urilor, de pildă, **reducerea TVA-ului** de la 24% la 20% din ianuarie 2016, respectiv la 19% din ianuarie 2017, **scăderea cotei impozitului** pe dividende de la 16% la 5% din ianuarie 2017, menținerea cotei de impozitare pe venit pentru microîntreprinderi la 3%;
1515. **Legea nr. 120/2015**,<sup>218</sup> denumită și *Legea Business Angels*, creează un **instrument modern de finanțare a afacerilor**. Documentul stabilește cadrul legal pentru acordarea de finanțări noilor întreprinderi prin concesionarea de părți sociale de către proprietarul afacerii. Orice persoană poate deveni investitor individual – *Business Angel*, acesta fiind scutit de impozitul pe veniturile obținute din dividende pentru o perioadă de trei ani din momentul dobândirii acțiunilor, precum și de impozitul pentru câștigul stabilit din transferul părților sociale dacă înstrăinarea are loc după cel puțin trei ani de la dobândire.
1516. În același timp, în perioada 2014-2020 au fost adoptate numeroase **acte normative cu impact asupra domeniului formării profesionale**, de pildă:
- [Hotărârea nr. 855/2013 din 6 noiembrie 2013](#) pentru aprobarea Normelor metodologie de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, cu modificările ulterioare, cu varianta consolidată prin [Hotărârea Guvernului nr. 80/2018 din 13 martie 2018](#) pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul forței de muncă.
  - [Ordinul nr. 3973/2014 din 28 iulie 2014](#) privind echivalarea nivelurile de calificare obținute prin sistemul național de învățământ și formarea profesională a adulților anterior momentului intrării în vigoare a Cadrului național al calificărilor cu nivelurile de calificare stabilite prin Cadrul național al calificărilor;
  - [Ordinul nr. 166/2017 din 8 februarie 2017](#) privind aprobarea tarifelor de pentru plata membrilor comisiilor de autorizare sau, după caz, a supleanților acestora, a evaluatorilor de furnizori și programe de formare profesională și a specialiștilor pe domenii educaționale din afara furnizorului de formare profesională desemnați în comisiile de examinare;
  - [Ordinul comun al ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 3712/1721/2018 din 21 mai 2018](#) privind aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard ocupațional;
  - [Ordinul nr. 5039/2126/2018 din 5 septembrie 2018](#) privind aprobarea corespondenței dintre nivelurile Cadrului național al calificărilor, actele de studii / calificare ce se eliberează, tipul de programe de educație și formarea profesională din România prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare, nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor, precum și condițiile de acces corespunzătoare fiecărui nivel de calificare;
  - [Hotărârea Guvernului nr. 917/2018 din 15 noiembrie 2018](#) privind aprobarea Registrului național al calificărilor profesionale din România;
  - [Ordinul nr. 3177/660/2019 din 18 februarie 2019](#) privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România;
  - [Ordinul nr. 3201/43/2020 din 7 februarie 2020](#) pentru modificarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului Național al calificărilor profesionale din România, aprobată prin Ordinul ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale;
  - [Ordonanța de Urgență nr. 97/2020 din 11 iunie 2020](#) pentru implementarea unor măsuri de simplificare administrativă în domeniul protecției sociale, precum și pentru acordarea unor drepturi și beneficii de asistență socială în domeniile de activitate în care se mențin restricții;

<sup>217</sup> Adoptat prin [Legea nr. 227/2015, din 8 septembrie 2015](#).

<sup>218</sup> [Legea nr. 120/2015 privind stimularea investitorilor individuali – business angels](#), din 29 mai 2015, publicată în Monitorul Oficial pe 2 iunie 2015.

- [Ordinul nr. 1149/2020 din 16 iulie 2020](#) privind stabilirea domeniilor de activitate pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem online, emis de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale;

### Cadrul instituțional

1517. **Direcția Mediul de Afaceri a Ministerului Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri** are rolul de a asigura aplicarea strategiilor și a programelor de guvernare în domeniile mediului de afaceri și al IMM-urilor, în concordanță cu cerințele economiei de piață și pentru stimularea inițiativei operatorilor economici. Pe de altă parte, **Direcția de Antreprenariat și Programe pentru IMM** gestionează din punct de vedere tehnic și financiar schemele de minimis implementate prin programe naționale de sprijinire a înființării de noi întreprinderi și de susținere a dezvoltării IMM-urilor, național și local. De asemenea, Direcția administrează, gestionează, implementează, monitorizează și derulează direct programele de stimulare a înființării și dezvoltării IMM-urilor, precum și de creștere a competitivității acestora.
1518. **Ministerul Educației și Cercetării**, prin Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Inovare, coordonează sistemul național de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare. Împreună cu **Ministerul Muncii și Justiției Sociale** (MMJS), autoritatea publică de referință în domeniul relațiilor de muncă și al ocupării, elaborează și coordonează punerea în aplicare a strategiilor și politicilor naționale în domeniul formării profesionale, la propunerea **Autorității Naționale pentru Calificări – ANC** (aflată în coordonarea Ministerului Educației și Cercetării). ANC, înființată în 2011, are atribuții de coordonare a comisiilor județene și a municipiului București în ce privește autorizare furnizorilor de formare și certificare cursurilor de formare profesională.
1519. La nivel regional, **Agențiile de Dezvoltare Regională** joacă un rol central în elaborarea și promovarea strategiilor regionale, atragerea de resurse, identificarea și implementarea de programe de finanțare și oferirea de servicii pentru stimularea creșterii economice durabile, a parteneriatelor și a spiritului antreprenorial. Inițiativele acestora sunt menite să sprijine dezvoltarea economică a regiunilor, inclusiv prin sprijinirea acțiunilor de cercetare, dezvoltare și inovare și, implicit, a întreprinderilor care întreprind astfel de acțiuni, precum și prin sprijinirea programelor de formare profesională la nivel regional.

### EVOLUȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI LA NIVEL NAȚIONAL PRIVIND CREȘTEREA ADAPTABILITĂȚII ÎNTREPRINDERILOR DIN SECTOARELE CU POTENȚIAL COMPETITIV ȘI DIN DOMENIILE DE SPECIALIZARE INTELIGENTĂ

1520. În perioada 2014-2018, România a înregistrat o **creștere economică** importantă. **PIB-ul național a crescut cu 36%**, rata de creștere la nivel european (EU-28) fiind de 12%. Șase din opt regiuni de dezvoltare au înregistrat o rată de creștere a PIB-ului peste media națională.
1521. **Cea mai accelerată creștere** poate fi observată în **Nord-Vest** (44,6%), în timp ce regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia au înregistrat o creștere de numai 23,6%, respectiv 22,4%.
1522. În cifre absolute, regiunea București-Ilfov a avut în medie cea mai mare contribuție la PIB-ul național în cei cinci ani, în timp ce Sud-Vest Oltenia a avut cea mai mică contribuție, între 7,3% în 2014 și 7,5% în 2018, deși rata de creștere a fost mai mare decât media națională.

Tabel 155. *Produs intern brut (PIB) național și regional – prețuri curente în perioada 2014-2018 (milioane euro)*

Regiunea de dezvoltare	Ani					Rată de creștere 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
<b>Nord-Vest</b>	17.252,99	18.354,80	20.047,76	22.942,17	24.948,21	44,6%
<b>Centru</b>	16.492,13	17.676,44	19.241,66	21.192,42	23.017,72	39,6%
<b>Nord-Est</b>	15.212,14	16.108,80	17.217,36	19.438,42	21.276,81	39,9%
<b>Sud-Est</b>	16.942,51	17.126,27	17.782,93	19.236,53	20.949,30	23,6%
<b>Sud-Muntenia</b>	19.569,52	19.481,01	20.852,22	22.084,23	23.946,27	22,4%
<b>Sud-Vest Oltenia</b>	10.927,42	11.727,75	12.330,02	13.996,30	15.269,36	39,7%

Regiunea de dezvoltare	Ani					Rată de creștere 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Vest	13.855,09	15.180,76	16.540,90	17.712,87	19.207,32	38,6%
București-Ilfov	40.100,28	44.514,20	46.262,60	51.020,53	55.850,60	39,3%
<b>România</b>	<b>150.457,97</b>	<b>160.297,79</b>	<b>170.393,60</b>	<b>187.772,65</b>	<b>204.640,48</b>	<b>36,0%</b>

Sursa: Eurostat, [nama\_10r\_2gdp], date disponibile până în 2018

1523. De asemenea, au fost înregistrate progrese din punct de vedere al ratei șomajului. Din 2014 până în 2019, rata șomajului la nivel național pentru categoria de vârstă 15-74 de ani a scăzut cu 42,6%. Cea mai mare scădere a ratei șomajului poate fi observată în rândul persoanelor de sex feminin.

Tabel 156. Rata șomajului la nivel național și regional în perioada 2014-2019 pentru persoanele din categoria de vârstă 15-74 de ani, calculată ca procent din totalul populației active (procente)

Regiunea de dezvoltare	Sex	Ani						Rată de scădere 2014-2019
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Nord-Vest	Masculin	3,7	4,8	4,8	3,9	3	3,2	13,5%
	Feminin	3,9	4,5	3,5	3,2	2,7	2,9	36,5%
	Agregat	3,8	4,6	4,3	3,6	2,9	3,0	21,1%
Centru	Masculin	9,1	7,7	5,9	4,9	5	6,4	29,7%
	Feminin	9,4	6,9	4,1	3,1	2,9	3,8	59,6%
	Agregat	9,2	7,4	5,2	4,2	4,2	5,3	42,4%
Nord-Est	Masculin	4,9	3,9	3,2	3,3	2,4	2	59,2%
	Feminin	3,3	3,3	2,8	2,3	2,3	2,2	33,3%
	Agregat	4,2	3,6	3	2,9	2,4	2,1	50%
Sud-Est	Masculin	11	9,6	8,5	7,4	6,5	6,4	41,8%
	Feminin	9,4	8,2	6,5	5,2	5,5	6,4	31,9%
	Agregat	10,4	9,0	7,7	6,5	6,1	6,4	35,5%
Sud-Muntenia	Masculin	9,6	11	8,9	7,2	5,5	4,6	52,1%
	Feminin	8,1	9,3	9,1	6,3	5,4	4,8	40,7%
	Agregat	9	10,3	8,9	6,8	5,5	4,7	47,8%
Sud-Vest Oltenia	Masculin	7,9	12,5	11,7	8,3	7,7	6,3	20,3%
	Feminin	4,7	6,7	7,3	6,9	4,5	4	14,9%
	Agregat	6,5	10,1	9,9	7,7	6,4	5,3	18,5%
Vest	Masculin	5,3	5,6	5,8	5,6	5	4,1	22,6%
	Feminin	4,1	5	3,6	2,8	-	2,4	41,5%
	Agregat	4,8	5,4	4,9	4,4	3,6	3,4	29,2%
București-Ilfov	Masculin	7,4	6,2	5,6	5,3	4,2	3,2	56,8%
	Feminin	7	4,2	3,8	3,2	3	1,7	75,7%
	Agregat	7,2	5,3	4,7	4,3	3,6	2,5	65,3%
România	<b>Masculin</b>	<b>7,3</b>	<b>7,5</b>	<b>6,6</b>	<b>5,6</b>	<b>4,7</b>	<b>4,3</b>	<b>41,1%</b>
	<b>Feminin</b>	<b>6,1</b>	<b>5,8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,4</b>	<b>44,3%</b>
	<b>Agregat</b>	<b>6,8</b>	<b>6,8</b>	<b>5,9</b>	<b>4,9</b>	<b>4,2</b>	<b>3,9</b>	<b>42,6%</b>

Sursa: Eurostat, [LFST\_R\_LFU3RT], date disponibile până în 2019

1524. **Regional**, București-Ilfov a înregistrat cea mai mare scădere a ratei șomajului. Dintre regiunile mai puțin dezvoltate, cele mai accelerate scăderi ale ratei șomajului au avut loc în Nord-Est și Sud-Muntenia.
1525. De asemenea, **șomajul în rândul tinerilor** din categoria de vârstă 15-24 de ani a scăzut la nivel național cu 30%, de la 24% în 2014 la 16,8% în 2019.<sup>219</sup>
1526. Pe de altă parte, **rata ocupării pentru persoanele cu vârstele între 55 și 64 de ani a crescut** de la 43,1% în 2014 la 47,8% în 2019. Cea mai accelerată creștere a avut loc în București-Ilfov, deși această regiune a avut în medie cea mai mică rată de ocupare pentru persoanele din această categorie de vârstă între 2014 și 2019. Dintre **regiunile mai puțin dezvoltate**, în **Nord-Vest s-a menținut în medie cea mai rată de**

<sup>219</sup> Sursa: Eurostat, [LFST\_R\_LFU3RT], date disponibile până în 2019.

**ocupare pentru această categorie de vârstă în perioada 2014-2019, în timp ce cea mai accelerată creștere poate fi observată în Sud-Est.**

Tabel 157. Rata ocupării la nivel național și regional în perioada 2014-2019 pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani, calculată ca procent din totalul populației din această categorie de vârstă (procente)

Regiunea de dezvoltare	Ani						Rată de creștere 2014-2019
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Nord-Vest	43,7	41,1	44,1	47,4	48,8	49,7	13,7%
Centru	35,4	34,3	38,8	40,8	41,1	40,3	13,8%
Nord-Est	56	57,3	56,7	57,9	60,5	63	12,5%
Sud-Est	36,9	39	38,8	38,2	41,8	43,8	18,7%
Sud-Muntenia	44,3	40,8	41,5	43,9	46,2	47,4	7%
Sud-Vest Oltenia	50,1	42,4	43,9	49,2	50,5	50,4	0,6%
Vest	42,3	34,1	35,4	37	38,4	40,6	4%
București-Ilfov	33,4	34	38,2	37,6	37,6	41,6	24,6%
<b>România</b>	<b>43,1</b>	<b>41,1</b>	<b>42,8</b>	<b>44,5</b>	<b>46,3</b>	<b>47,8</b>	<b>10,9%</b>

Sursa: Eurostat, [LFST\_R\_LFE2EMPRT], date disponibile până în 2019

1527. În perioada 2014-2020, pe teritoriul României au fost realizate progrese importante în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării în rândul întreprinderilor. De pildă, principalii beneficiari ai programului Orizont 2020, dedicat creșterii competitivității prin activități de cercetare, dezvoltare și inovare, sunt întreprinderile private (39,7%), 47,7% dintre acestea fiind IMM-uri.<sup>220</sup>
1528. La nivel **regional, cei mai mulți participanți** la programul Orizont 2020 între 2014 și 2020 provin de regiunile **București-Ilfov și Nord-Vest**, în timp ce **Sud-Vest Oltenia** a înregistrat **cel mai mic număr** de participanți.<sup>221</sup>
1529. Numărul de angajați din întreprinderile private active în domeniul cercetării și dezvoltării a crescut cu 15,8% din 2014 până în 2019 (i.e. de la 10.437 la 12.081).<sup>222</sup> De asemenea, numărul de angajați în domeniul științei și tehnologiei a crescut cu 13,8% în perioada 2014-2019.
1530. Tabelul următor prezintă ponderea numărului de persoane angajate în domeniul științei și tehnologiei din totalul populației active în perioada 2014-2019 pe regiuni de dezvoltare. Cea mai mare rată de creștere este înregistrată în regiunea București-Ilfov, urmată de Nord-Vest și Vest, pe ultimul loc fiind regiunea Nord-Est.

Tabel 158. Ponderea numărului de persoane angajate în domeniul științei și tehnologiei din totalul populației active în perioada 2014-2019 (procente)

Regiunea de dezvoltare	Ani						Rată de creștere 2014-2019
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Nord-Vest	17,4	21,4	21,1	20,5	20,5	20,9	20,1%
Centru	20,5	23,4	22,9	22,6	22,8	22,9	11,7%
Nord-Est	13,4	12,7	13,3	13,8	14,3	13,6	1,5%
Sud-Est	15,9	16,7	18,2	17,7	17,5	18,3	15,1%
Sud-Muntenia	13,4	14,7	16,2	17,1	16,3	15,3	14,2%
Sud-Vest Oltenia	15,7	16,5	17,6	17,3	16,4	17,5	11,5%
Vest	17,1	19,1	19,3	20,0	20,6	20,5	19,9%
București-Ilfov	34,3	32,4	33,8	35,8	37,9	42,1	22,7%
<b>Romania</b>	<b>18,1</b>	<b>19,1</b>	<b>20</b>	<b>20,3</b>	<b>20,5</b>	<b>21,1</b>	<b>16.6%</b>

Sursa: Eurostat, [hrst\_st\_rcat], date disponibile până în 2019

1531. Din punct de vedere al **formării profesionale**, se observă însă o **scădere ușoară a participării la cursuri** pentru categoria persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani în perioada 2014-2019. Cu toate

<sup>220</sup> Sursa: Comisia Europeană, [Horizon 2020 Key Figures](#).

<sup>221</sup> Sursa: Comisia Europeană, [Horizon 2020 Key Figures](#).

<sup>222</sup> Eurostat, [rd\_p\_perssize], date disponibile până în 2018.

acestea, **regiunile Vest și Centru au înregistrat o creștere semnificativă** a numărului de persoane care participă la educație și formare profesională, anume 122,2%, respectiv 37,5%.

Tabel 159. Rata participării la educație și formare în ultimele patru săptămâni a persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani la nivel național și regional în perioada 2014-2019

Regiunea de dezvoltare	Ani						Rată de creștere 2014-2019
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Nord-Vest	1,0	1,3	1,4	1,1	0,7	0,6	40%
Centru	0,8	1,1	1,1	1,1	0,7	1,1	37,5%
Nord-Est	2,6	1	1,1	1,1	0,9	0,9	65,4%
Sud-Est	1,7	0,8	0,7	0,6	0,7	0,7	58,8%
Sud-Muntenia	2,5	1,9	1,5	1,4	1,2	3	20%
Sud-Vest Oltenia	0,7	1	0,7	0,7	-	0,7	-
Vest	0,9	1,7	1,6	1,1	1,2	2	122,2%
București-Ilfov	1,2	1,6	1,4	1,3	1,4	1	16,7%
<b>Romania</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1,2</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>1,3</b>	<b>13,3%</b>

Sursa: Eurostat, [trng\_lfse\_04], date disponibile până în 2019

1532. Pe de altă parte, datele colectate arată că există loc de îmbunătățiri din punct de vedere al sănătății și securității în muncă, precum și al formelor flexibile de ocupare.
1533. De pildă, **numărul total de persoane accidentate în muncă a crescut** de la 3.575 în 2014 la 4.704 în 2018, deși numărul de accidente mortale a scăzut de la 224 în 2014 la 180 în 2018.<sup>223</sup>
1534. De asemenea, numărul de salariați care lucrează **în regim de lucru parțial** a scăzut cu 40,6% din 2014 până în 2019.<sup>224</sup>
1535. **Progresul realizat în sectoarele economice cu potențial competitiv / domeniile de specializare inteligentă**, identificate conform SNC / SNCDI și vizate implicit de O.S. 3.8, a fost comparat cu progresul general realizat la nivel național de întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață.
1536. Pentru comparație, tabelul următor prezintă o selecție de indicatori care surprind progresul realizat la nivel național pentru întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață, anume: (i) număr de întreprinderi;<sup>225</sup> (ii) număr mediu de salariați;<sup>226</sup> (iii) cheltuieli cu salariile;<sup>227</sup> (iv) cifra de afaceri;<sup>228</sup> (v) exporturi directe;<sup>229</sup> (vi) investiții nete realizate.<sup>230</sup>

Între 2014 și 2018, media ratei anuale de creștere a **numărului de întreprinderi cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață** a fost de 3,2%. Deși numărul mediu de salariați a scăzut ușor, media ratei anuale de creștere a **cheltuielilor cu salariile** a fost de 16,1%. Media ratei anuale de creștere a **cifrei de afaceri** a fost de 5%, a **exporturilor directe** – 2,5%, iar a **investițiilor nete realizate** – 2,7%.

<sup>223</sup> INSSE, ACC102C, date disponibile până în 2018.

<sup>224</sup> INSSE, AMG1103, date disponibile până în 2019.

<sup>225</sup> Numărul de întreprinderi reprezintă numărul de întreprinderi înregistrate în Registrul Statistic (REGIS) și cuprinde unitățile active, cel puțin pe parcursul unei părți a perioadei de referință.

<sup>226</sup> Numărul mediu de salariați reprezintă o medie aritmetică simplă (calculată prin împărțirea sumei efectivelor zilnice de salariați în anul respectiv la numărul total al zilelor calendaristice) a celor care au deținut contract de muncă și au primit remunerații sub formă de salarii.

<sup>227</sup> Cheltuielile cu salariile sunt definite ca remunerație totală, în numerar sau în natură, plătită tuturor salariaților (inclusiv celor care lucrează la domiciliu) pentru munca depusă în perioada respectivă.

<sup>228</sup> Cifra de afaceri reprezintă suma veniturilor rezultate din vânzarea bunurilor, vânzări de mărfuri, executarea de lucrări și prestări de servicii, mai puțin rabaturile, remizele și alte reduceri acordate clienților.

<sup>229</sup> Exportul direct reprezintă cifra de afaceri obținută de întreprindere în urma vânzării la export a produselor proprii și / sau servicii, fără intermedierea unei întreprinderi de comerț exterior.

<sup>230</sup> Investiția netă reprezintă cheltuiala pentru construcții, instalații și montaj, pentru achiziționarea de echipament și mijloace de transport, alte cheltuieli pentru crearea de noi mijloace fixe, pentru dezvoltarea, modernizarea și refacerea celor deținute, precum și valoarea serviciilor legate de transferul de proprietate al mijloacelor fixe deținute și am terenurilor (taxe notariale, comisioane, cheltuieli de export, de încărcare / descărcare etc.).

Tabel 160. Principalii indicatori ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață în perioada 2014-2018 la nivel național

Denumire indicator	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Număr întreprinderi (nr.)	483.063	488.218	500.431	525.660	547.568	3,2%
Cifra medie de afaceri (lei)	2.296.911	2.434.125	2.468.841	2.592.065	2.788.743	5%
Număr mediu salariați (nr.)	8	8	8	8	8	-1,5%
Exporturi directe medii (lei)	366.791	381.377	383.815	413.327	404.349	2,5%
Investiții nete realizate medii (lei)	130.817	150.277	156.541	136.081	142.831	2,7%
Cheltuieli cu salariile medii (lei)	184.135	211.183	235.060	260.776	332.885	16,1%

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1537. Pe baza tabelului următor, se poate observa că **numărul de întreprinderi** din domeniile SNC / SNCDI a crescut, în medie, cu 4,3% între 2014 și 2018, iar IMM-urile au reprezentat, în medie, 99,5% dintre acestea.
1538. **Cifra de afaceri** realizată de întreprinderile din sectoarele SNC/SNCDI a crescut, în medie, cu 5%, fiind înregistrate diferențe în funcție de clasa de mărime. **Exporturile directe** au crescut în medie cu 0,8%, în timp ce **investițiile nete realizate** au scăzut în medie cu 1%. **Numărul mediu de salariați** a scăzut ușor, însă cheltuielile cu salariile au crescut, în medie, cu 15,2%.

Tabel 161. Principalii indicatori ai întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 la nivel național

Denumire indicator	Categorie întreprinderi	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
		2014	2015	2016	2017	2018	
Număr întreprinderi (nr.)	IMM-uri	168.903	172.743	179.459	189.927	199.560	4,3%
	Întreprinderi mari	866	865	874	877	876	0,3%
	<b>Toate</b>	<b>169.769</b>	<b>173.608</b>	<b>180.333</b>	<b>190.804</b>	<b>200.436</b>	<b>4,2%</b>
Cifra medie de afaceri (lei)	IMM-uri	1.258.038	1.345.255	1.346.131	1.407.961	1.450.011	3,6%
	Întreprinderi mari	224.671.137	243.737.383	261.599.462	295.446.769	336.363.033	10,7%
	<b>Toate</b>	<b>2.397.680</b>	<b>2.552.971</b>	<b>2.607.472</b>	<b>2.759.463</b>	<b>2.913.739</b>	<b>5%</b>
Număr mediu salariați (nr.)	IMM-uri	6	6	6	6	5	-2,9%
	Întreprinderi mari	712	743	757	780	804	3,1%
	<b>Toate</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-2,1%</b>
Exporturi directe medii (lei)	IMM-uri	82.409	87.465	88.127	79.733	80.285	-0,5%
	Întreprinderi mari	59.736.578	69.177.109	70.708.610	87.706.530	69.907.742	5,4%
	<b>Toate</b>	<b>386.708</b>	<b>431.703</b>	<b>430.395</b>	<b>482.495</b>	<b>385.464</b>	<b>0,8%</b>
Investiții nete realizate medii (lei)	IMM-uri	41.329	39.880	46.752	41.879	44.713	5,4%
	Întreprinderi mari	9.200.840	12.468.408	10.569.250	9.961.876	8.782.651	-0,5%
	<b>Toate</b>	<b>88.052</b>	<b>101.805</b>	<b>97.750</b>	<b>87.474</b>	<b>82.902</b>	<b>-1%</b>
	IMM-uri	98.461	113.284	126.998	128.161	172.625	15,7%
	Întreprinderi mari	15.996.104	20.807.417	21.896.489	24.796.750	32.011.197	19,2%



Denumire indicator	Categorie întreprinderi	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
		2014	2015	2016	2017	2018	
Cheltuieli cu salariile medii (lei)	Toate	179.556	216.392	232,506	241,546	311,775	15,2%

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1539. În continuare, analiza surprinde evoluția acestor indicatori pentru perioada 2014-2018 pentru fiecare dintre cele zece sectoare SNC / SNCDI.
1540. Din punct de vedere al creșterii numărului de întreprinderi din sectoarele SNC/SNCDI, cele mai performante sectoare sunt cel al industriilor creative și cel al sănătății și farmaceuticelor, urmate de TIC. Pe de altă parte, domeniul lemnului și mobilei a înregistrat cea mai mică rată de creștere, iar numărul de întreprinderi din sectoarele textile și pielărie și energie și management de mediu a scăzut.

Tabel 162. Număr de întreprinderi din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 la nivel național

Denumire sector SNC / SNCDI	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Turism și ecoturism	7.913	8.235	8.616	8.882	9.210	3,9%
Textile și pielărie	23.366	23.170	23.000	23.239	23.273	-0,1%
Lemn și mobilă	20.173	19.748	19.548	19.732	20.285	0,2%
Industria creative	34.210	36.077	38.900	42.601	45.652	7,5%
Industria auto și componente	19.254	19.409	20.004	21.259	22.211	3,7%
Tehnologia informației și comunicațiilor	21.632	22.661	23.934	25.624	27.003	5,7%
Procesarea alimentelor și băuturilor	18.704	19.093	19.119	20.162	21.603	3,7%
Sănătate și produse farmaceutice	20.403	21.215	23.250	25.239	27.081	7,4%
Energie și management de mediu	3.470	3.340	3.263	3.323	3.363	-0,8%
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	644	660	699	743	755	4,1%
<b>Toate sectoarele</b>	<b>169.769</b>	<b>173.608</b>	<b>180.333</b>	<b>190.804</b>	<b>200.436</b>	<b>4,2%</b>

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1541. Din punct de vedere al creșterii numărului mediu de salariați, pot fi observate creșteri în sectoarele tehnologia informației și comunicațiilor, sănătate și produse farmaceutice și industria auto și componente. Pe de altă parte, cele mai mari scăderi pot fi observate în domeniile textile și pielărie și energie și management de mediu.

Tabel 163. Număr mediu de salariați din întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 la nivel național

Denumire sector SNC / SNCDI	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Turism și ecoturism	0	0	0	0	0	-1,5%
Textile și pielărie	2	2	2	1	1	-7,3%
Lemn și mobilă	1	1	1	1	1	-4,2%

Denumire sector SNC / SNCDI	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Industrii creative	1	1	1	1	1	-2,8%
Industria auto și componente	2	2	2	2	2	0,4%
Tehnologia informației și comunicațiilor	1	1	1	1	1	2%
Procesarea alimentelor și băuturilor	2	2	2	1	1	-1,4%
Sănătate și produse farmaceutice	1	1	1	1	1	0,7%
Energie și management de mediu	1	1	1	1	1	-4,2%
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	0	0	0	0	0	-5,8%
<b>Toate sectoarele</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-2,1%</b>

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1542. Din punct de vedere al creșterii cheltuielilor cu salariile, cele mai performante sectoare sunt cele ale procesării alimentelor și băuturilor, TIC și industria auto și componente. Pe de altă parte, cheltuielile cu salariile au scăzut în domeniul bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor și au înregistrat cea mai mică creștere în sectorul energiei și managementului de mediu.

Tabel 164. Cheltuieli cu salariile ale întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 la nivel național

Denumire sector SNC / SNCDI	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Turism și ecoturism	5.233	5.822	6.649	7.108	9.484	16,5%
Textile și pielărie	23.864	28.430	25.320	29.584	36.712	12,3%
Lemn și mobilă	14.043	17.583	19.590	20.772	24.297	14,9%
Industrii creative	14.793	19.037	19.068	14.008	21.608	14,1%
Industria auto și componente	36.575	44.105	47.537	54.945	70.250	18%
Tehnologia informației și comunicațiilor	24.953	43.359	45.551	55.599	68.799	18,7%
Procesarea alimentelor și băuturilor	18.574	24.875	28.301	29.604	39.343	21,2%
Sănătate și produse farmaceutice	18.214	20.483	22.672	20.075	20.616	16%
Energie și management de mediu	9.639	9.015	15.558	7.692	7.899	4,6%
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	3.697	3.683	2.260	2.158	2.867	-2,7%
<b>Toate sectoarele</b>	<b>179.556</b>	<b>216.392</b>	<b>232.506</b>	<b>241.546</b>	<b>311.775</b>	<b>15,2%</b>

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1543. Din punct de vedere al creșterii cifrei de afaceri, cele mai performante sectoare sunt cel al industriei auto și componente și TIC. Scăderi pot fi observate în domeniul energiei și managementului de mediu, în timp ce sectoarele textile și pielărie și bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii au înregistrat cele mai mici creșteri.

Tabel 165. Cifra de afaceri a întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 la nivel național

Denumire sector SNC / SNCDI	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Turism și ecoturism	48.249	52.546	49.032	51.518	52.598	2,3%
Textile și pielărie	188.533	194.633	198.506	197.407	196.847	1,1%
Lemn și mobilă	259.393	268.815	266.209	272.944	278.458	1,8%
Industrii creative	147.125	150.885	149.215	152.181	170.487	3,9%
Industria auto și componente	606.242	685.399	733.449	844.702	894.333	10,3%
Tehnologia informației și comunicațiilor	386.439	418.706	420.022	425.810	467.210	4,9%
Procesarea alimentelor și băuturilor	317.718	344.016	347.616	351.659	362.919	3,4%
Sănătate și produse farmaceutice	311.920	322.402	333.355	343.804	365.341	4%
Energie și management de mediu	122.896	105.494	101.245	109.951	116.006	-1%
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	9.165	10.076	8.823	9.488	9.539	1,4%
<b>Toate sectoarele</b>	<b>2.397.680</b>	<b>2.552.971</b>	<b>2.607.472</b>	<b>2.759.463</b>	<b>2.913.739</b>	<b>5%</b>

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1544. Din punct de vedere al creșterii exporturilor directe, cele mai performante sectoare sunt cel al bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor, energiei și managementului de mediu, procesării alimentelor și băuturilor. Pe de altă parte, scăderi pot fi observate în domeniul sănătății și produselor farmaceutice și al lemnului și mobilei.

Tabel 166. Exporturi directe ale întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 la nivel național

Denumire sector SNC / SNCDI	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Turism și ecoturism	230	54	65	134	187	22,5%
Textile și pielărie	56.267	63.535	48.349	59.038	55.746	1,4%
Lemn și mobilă	48.585	53.845	51.596	50.289	39.014	-4,6%
Industrii creative	9.069	11.284	11.145	9.387	9.989	3,5%
Industria auto și componente	207.387	226.768	237.444	276.248	205.624	1,2%
Tehnologia informației și comunicațiilor	38.503	48.552	39.499	58.304	48.462	9,5%
Procesarea alimentelor și băuturilor	10.539	10.967	16.694	9.921	18.040	24,4%
Sănătate și produse farmaceutice	11.264	10.077	7.548	4.264	4.529	-18,2%
Energie și management de mediu	4.791	6.394	17.747	14.686	3.771	29,9%
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	72	228	308	224	102	43,1%
<b>Total</b>	<b>386.708</b>	<b>431.703</b>	<b>430.395</b>	<b>482.495</b>	<b>385.464</b>	<b>0,8%</b>

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1545. Din punct de vedere al creșterii investițiilor nete realizate, cele mai performante sectoare sunt cel al industriei auto și componente, respectiv al turismului și ecoturismului. Pe de altă parte, domeniile energiei și managementului de mediu, respectiv TIC și lemn și mobilă au înregistrat scăderi.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

Tabel 167. Investiții nete realizate ale întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 la nivel național

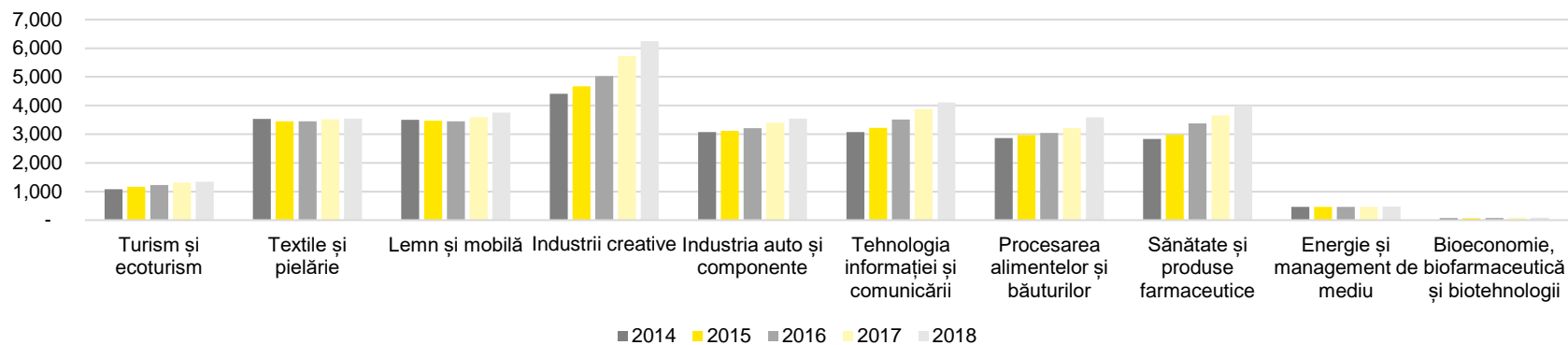
Denumire sector SNC / SNCDI	Ani					Medie rată de creștere anuală 2014-2018
	2014	2015	2016	2017	2018	
Turism și ecoturism	2.880	3.800	5.758	3.443	3.551	11,6%
Textile și pielărie	6.311	5.392	5.931	4.423	5.957	1,2%
Lemn și mobilă	7.707	8.433	7.609	7.686	6.685	-3,1%
Industria creativă	6.627	5.861	5.129	5.493	6.478	0,2%
Industria auto și componente	19.402	27.796	27.756	35.299	28.742	12,9%
Tehnologia informației și comunicațiilor	12.750	11.672	12.113	11.489	11.137	-3,2%
Procesarea alimentelor și băuturilor	9.225	9.391	12.019	11.392	10.419	4%
Sănătate și produse farmaceutice	7.002	5.572	6.577	5.514	7.430	4%
Energie și management de mediu	15.109	21.653	14.350	2.264	2.075	-20,7%
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	1.038	2.235	509	471	427	5,3%
<b>Total</b>	<b>88.052</b>	<b>101.805</b>	<b>97.750</b>	<b>87.474</b>	<b>82.902</b>	<b>-1%</b>

Sursa: INSSE, INT109C, date disponibile până în 2018

1546. Analiza progresului acestor sectoare la nivel **regional** s-a bazat pe datele disponibile privind evoluția numărului de unități locale active<sup>231</sup> în perioada 2014-2018.
1547. În regiunea **Nord-Vest**, **cele mai mari rate de creștere** ale numărului de unități locale active au fost înregistrate în domeniul **industriilor creative** (41,8%), urmat de cel a **bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor** (43,1%), respectiv al **sănătății și produselor farmaceutice** (41%).
1548. Deși nu au fost înregistrate scăderi ale numărului de unități active locale în niciunul dintre sectoarele SNC / SNCDI, **cele mai mici rate de creștere** pot fi observate în domeniile **textile și pielărie** (0,2%), respectiv **energie și management de mediu** (2%).

<sup>231</sup> Unitatea locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.) situată la o adresă identificabilă.

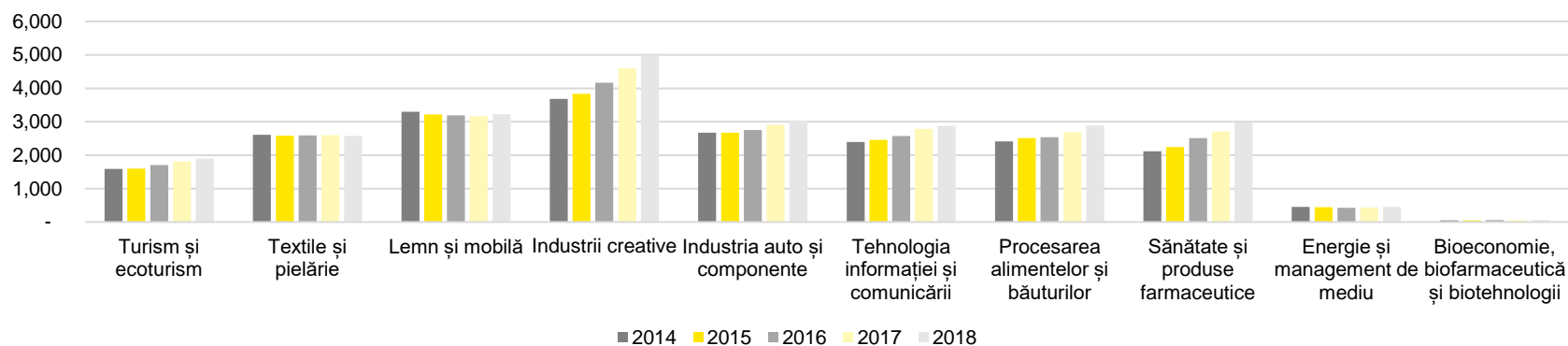
Figura 80. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare Nord-Vest în perioada 2014-2018



Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018

1549. În regiunea **Centru**, cele mai mari rate de creștere ale numărului de unități locale active au fost înregistrate în domeniul **industriilor creative** (35,2%), urmat de cel al **sănătății și produselor farmaceutice** (40,6%).
1550. Pe de altă parte, au fost înregistrate **scăderi** ale numărului de unități active locale în sectoarele **lemn și mobilă** (2,1%), **textile și pielărie** (1,3%) și **energie și management de mediu** (0,2%).

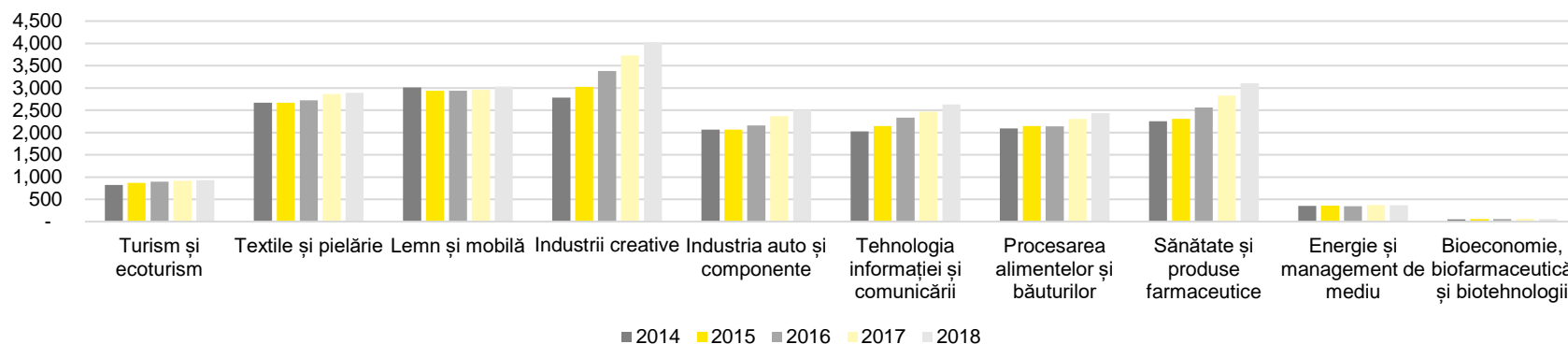
Figura 81. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare Centru în perioada 2014-2018



Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018

1551. În regiunea **Nord-Est**, cele mai mari rate de creștere ale numărului de unități locale active au fost înregistrate în domeniul **industriilor creative** (44,2%), urmat de cel al **sănătății și produselor farmaceutice** (37,9%).
1552. Deși nu au fost înregistrate scăderi ale numărului de unități active locale în niciunul dintre sectoarele SNC / SNCDI, **cele mai mici rate de creștere** pot fi observate în domeniile **lemn și mobilă** (0,8%), respectiv **energie și management de mediu** (4%).

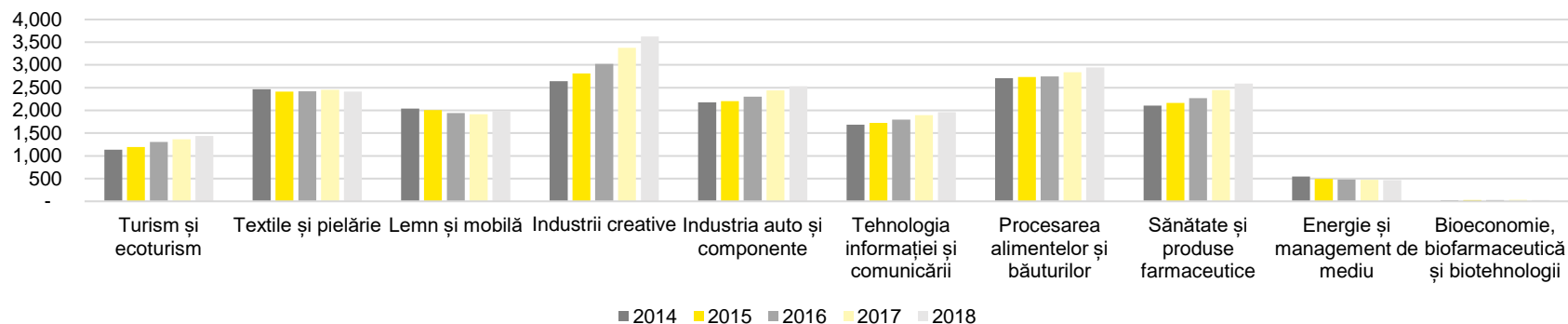
Figura 82. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare Nord-Est în perioada 2014-2018



Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018

1553. În regiunea **Sud-Est**, cele mai mari rate de creștere ale numărului de unități locale active au fost înregistrate în domeniul **industriilor creative** (37%), urmat de **turism și ecoturism** (27%). Pe de altă parte, au fost înregistrate **scăderi** ale numărului de unități active locale în sectoarele **energie și management de mediu** (14%), **lemn și mobilă** (2,4%), respectiv **textile și pielărie** (2,1%).

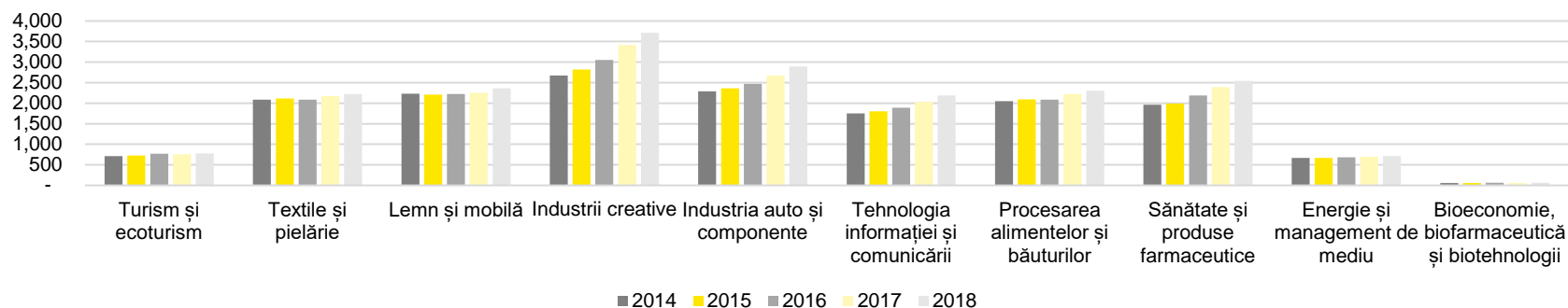
Figura 83. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare Sud-Est în perioada 2014-2018



Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018

1554. În regiunea **Sud-Muntenia**, cele mai mari rate de creștere ale numărului de unități locale au fost înregistrate în domeniul **industriilor creative** (39%), urmat de **sănătate și farmaceutice** (29,5%). Deși nu au fost înregistrate scăderi în niciunul dintre sectoarele SNC / SNCDI, cele mai mici rate de creștere pot fi observate în domeniile **lemn și mobilă** (5,9%), **energie și management de mediu** (6,6%), **textile și pielărie** (6,7%).

Figura 84. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare Sud-Muntenia în perioada 2014-2018

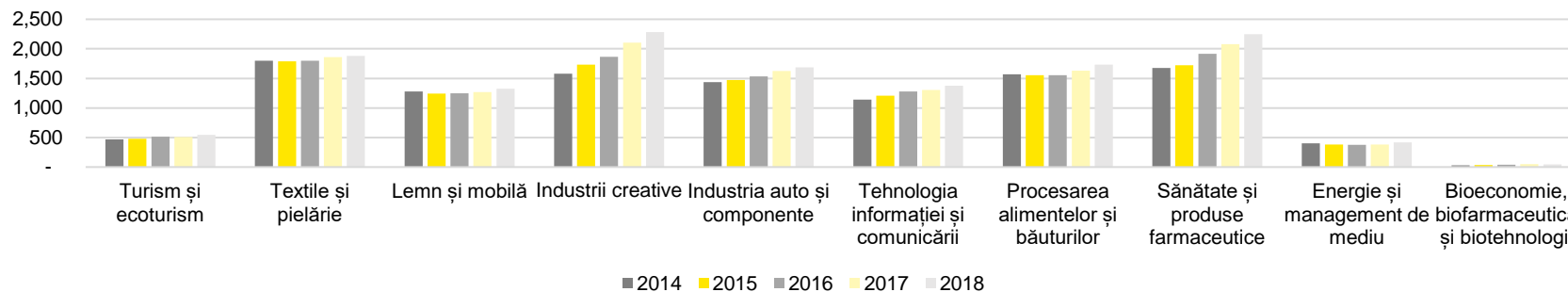


Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018

1555. În regiunea **Sud-Vest Oltenia**, cele mai mari rate de creștere ale numărului de unități locale active au fost înregistrate în domeniul **bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor** (70,4%), urmat de **industrii creative** (44,3%). Deși nu au fost înregistrate scăderi în niciunul dintre sectoarele

SNC / SNCDI, **cele mai mici rate de creștere** pot fi observate în domeniile **lemn și mobilă** (3,6%), **textile și pielărie** (4,6%), **energie și management de mediu** (4,8%).

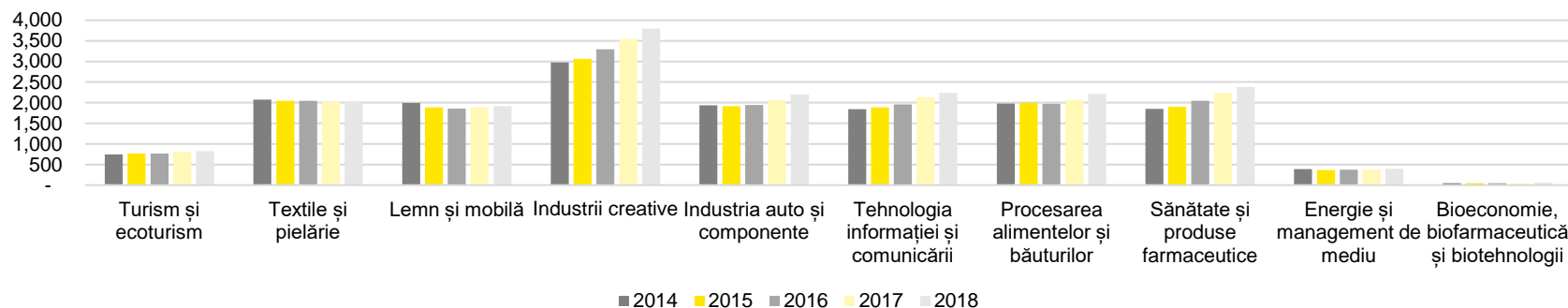
Figura 85. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia în perioada 2014-2018



Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018

1556. În regiunea **Vest**, **cele mai mari rate de creștere** ale numărului de unități locale active au fost înregistrate în domeniul **sănătății și farmaceuticelor** (28,8%), urmat de cel al **industriilor creative** (27,4%). Pe de altă parte, au fost înregistrate **scăderi** ale numărului de unități active locale în sectoarele **lemn și mobilă** (4,2%) și **textile și pielărie** (2,2%).

Figura 86. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare Vest în perioada 2014-2018

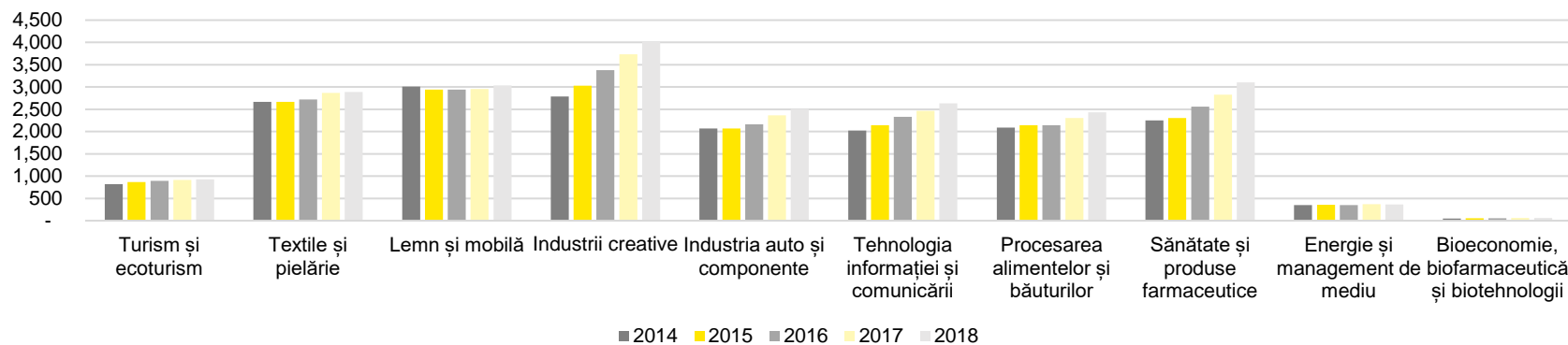


Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018



1557. În regiunea **București-Ilfov**, **cele mai mari rate de creștere** ale numărului de unități locale active au fost înregistrate în domeniul **sănătății și farmaceuticelor** (36,2%), urmat de cel al **industriilor creative** (25,3%). Pe de altă parte, au fost înregistrate scăderi ale numărului de unități active locale în sectoarele **energie și management de mediu** (4,5%), **lemn și mobilă** (4,1%), respectiv **textile și pielărie** (2,8%).

Figura 87. Evoluția numărului de unități locale active din regiunea de dezvoltare București-Ilfov în perioada 2014-2018



Sursa: INSSE, INT101U, date disponibile până în 2018

### 3.5.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

#### EFICACITATEA INTERVENȚIILOR FINANȚATE PRIN O.S. 3.8

1558. La data de referință, 1 septembrie 2020, au fost **contractate 123 de proiecte** în cadrul O.S. 3.8. Dintre acestea, 15 se aflau în implementare la această dată, iar trei fuseseră reziliate, așa cum se poate observa în tabelul următor. **Rata de absorbție<sup>232</sup>** pentru O.S. 3.8 a fost de **57,1%**. Rata de absorbție a fiecăruia dintre proiectele contractate este prezentată în tabelul de mai jos.

Tabel 168. Rata de absorbție a proiectelor din O.S. 3.8 la data de 1 septembrie 2020

Nr.	Cod SMIS	Data de începere	Data de finalizare	Stadiul implementării	Total valoare publică (lei)	Plăți către beneficiari (lei)		Rată de absorbție (%)
						Fonduri UE	Buget național	
1	116933	5/21/2018	6/20/2019	Finalizat	1,239,026.05	582,407.26	102,777.67	58.2%
2	116943	5/16/2018	5/15/2019	Finalizat	2,797,840.09	1,931,624.47	340,874.86	81.2%
3	116944	5/4/2018	3/7/2019	Finalizat	2,018,901.57	1,455,596.43	223,340.41	83.2%
4	116951	5/7/2018	5/6/2019	Finalizat	4,460,522.30	3,289,626.87	580,522.38	86.8%
5	116957	6/15/2018	7/14/2019	Finalizat	1,761,428.04	1,164,779.74	205,549.12	81.9%
6	116970	5/9/2018	5/8/2019	Finalizat	2,175,260.86	1,771,567.37	312,629.54	95.8%
7	117000	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	2,077,163.32	1,668,893.27	275,667.07	98.5%
8	117002	5/18/2018	5/17/2019	Finalizat	2,175,592.00	1,600,652.52	282,468.09	88.3%
9	117167	6/20/2018	10/25/2019	Finalizat	4,385,326.40	2,573,323.52	454,115.59	72.7%
10	117168	5/8/2018	8/12/2019	Finalizat	4,493,426.00	2,939,579.42	534,373.63	81.4%
11	117182	5/3/2018	11/2/2019	Finalizat	4,527,991.74	1,207,047.34	184,607.11	31.4%
12	117224	5/25/2018	5/24/2019	Finalizat	1,317,420.31	952,087.97	168,015.52	85.0%
13	117227	5/16/2018	6/15/2019	Finalizat	2,908,377.32	2,053,462.25	362,375.70	83.1%
14	117259	5/15/2018	5/14/2019	Finalizat	1,314,998.88	963,287.12	169,991.81	90.7%
15	117313	8/6/2018	7/6/2019	Finalizat	1,564,579.12	1,164,356.14	205,474.61	87.6%
16	117335	5/3/2018	5/2/2019	Finalizat	2,000,844.20	1,579,967.66	278,817.82	94.8%
17	117359	5/24/2018	5/23/2019	Finalizat	2,548,633.21	1,805,755.82	318,661.62	83.4%
18	117360	6/18/2018	11/30/2019	Finalizat	2,400,681.41	1,650,465.83	286,021.12	82.4%
19	117362	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	3,977,294.98	2,421,479.94	427,319.84	75.4%
20	117364	6/13/2018	6/12/2019	Finalizat	2,046,197.80	1,383,291.06	221,441.24	82.6%

<sup>232</sup> Rata de absorbție este calculată ca raportul dintre **plățile către beneficiari** (fonduri UE și contribuție națională) și suma alocațiilor din **fonduri UE și contribuție națională alocate**.

Nr.	Cod SMIS	Data de începere	Data de finalizare	Stadiul implementării	Total valoare publică (lei)	Plăți către beneficiari (lei)		Rată de absorbție (%)
						Fonduri UE	Buget național	
21	117365	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	2,884,306.80	1,490,181.82	257,030.83	60.6%
22	117393	5/18/2018	5/17/2019	Finalizat	1,613,861.52	1,143,778.62	201,867.83	87.8%
23	117398	5/4/2018	19/10/2019	Finalizat	3,263,629.30	1,652,233.69	238,135.91	57.9%
24	117405	7/6/2018	7/5/2019	Finalizat	2,658,190.08	1,689,559.89	298,157.63	78.7%
25	117427	5/29/2018	5/28/2019	Finalizat	3,066,018.36	1,745,732.42	305,960.67	66.9%
26	117470	5/15/2018	6/30/2019	Finalizat	3,066,018.36	1,745,732.42	305,960.67	66.9%
27	117509	5/18/2018	5/17/2019	Finalizat	1,843,266.82	783,184.27	138,208.99	52.6%
28	117525	5/15/2018	5/14/2019	Finalizat	3,833,144.05	2,362,864.81	416,976.08	76.3%
29	117547	5/18/2018	5/17/2019	Finalizat	3,002,496.50	1,383,200.62	244,094.24	57.1%
30	117582	5/15/2018	8/14/2019	Finalizat	4,231,798.38	1,278,014.49	225,522.44	37.4%
31	117617	5/15/2018	8/14/2019	Finalizat	4,193,397.59	1,875,463.06	286,835.53	52.6%
32	117618	5/29/2018	12/19/2019	Finalizat	4,556,952.78	751,183.31	66,399.42	18.3%
33	117624	5/23/2018	5/22/2019	Finalizat	3,407,139.78	2,173,505.59	383,559.82	79.0%
34	117629	5/18/2018	5/17/2019	Finalizat	2,658,819.07	2,026,428.19	357,604.97	89.7%
35	117648	5/16/2018	7/15/2019	Finalizat	1,801,715.41	949,452.29	167,550.40	65.3%
36	117664	5/4/2018	3/8/2019	Finalizat	3,626,854.57	2,678,189.31	472,621.60	91.4%
37	117681	5/21/2018	7/20/2019	Finalizat	4,554,674.48	3,408,874.53	601,565.84	92.7%
38	117690	5/9/2018	5/8/2019	Finalizat	3,466,152.65	2,653,744.62	469,375.16	90.1%
39	117694	5/8/2018	5/7/2019	Finalizat	4,337,575.74	3,390,385.26	574,077.62	96.2%
40	117738	5/21/2018	7/17/2019	Finalizat	4,546,025.33	2,835,298.00	500,346.77	73.4%
41	117744	5/14/2018	5/13/2019	Finalizat	2,011,817.79	1,539,033.56	271,708.09	95.7%
42	117766	5/15/2018	6/11/2019	Finalizat	3,100,000.00	1,253,670.93	166,530.16	48.2%
43	117774	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	2,384,177.47	1,914,571.22	337,865.50	96.4%
44	117791	5/17/2018	5/16/2019	Finalizat	3,942,014.60	2,443,922.25	417,135.84	72.6%
45	117858	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	4,314,618.25	2,955,629.94	521,581.10	84.8%
46	117860	5/1/2018	5/1/2019	Finalizat	3,363,502.24	2,209,760.77	389,957.79	81.4%
47	117868	5/8/2018	5/7/2019	Finalizat	3,764,115.63	2,270,331.81	307,630.56	69.9%
48	117913	5/24/2018	5/23/2019	Finalizat	2,275,985.30	1,493,408.91	263,542.75	78.8%

Nr.	Cod SMIS	Data de începere	Data de finalizare	Stadiul implementării	Total valoare publică (lei)	Plăți către beneficiari (lei)		Rată de absorbție (%)
						Fonduri UE	Buget național	
49	117915	5/17/2018	7/14/2019	Finalizat	3,453,303.11	2,414,048.47	426,008.55	86.6%
50	117937	5/18/2018	7/17/2019	Finalizat	2,200,939.00	1,475,730.00	260,422.94	83.0%
51	117938	5/29/2018	5/28/2019	Finalizat	1,600,364.07	1,240,099.49	208,048.20	90.5%
52	117944	5/22/2018	5/21/2019	Finalizat	4,547,128.73	1,062,124.80	202,039.27	28.4%
53	117946	5/25/2018	7/24/2019	Finalizat	4,120,472.28	1,463,187.83	223,781.69	41.8%
54	117963	5/15/2018	5/14/2019	Finalizat	1,691,220.70	1,349,109.31	238,078.11	93.8%
55	117967	5/21/2019	10/26/2019	Finalizat	3,373,817.40	1,255,699.02	221,590.90	46.1%
56	117983	5/21/2018	10/20/2019	Finalizat	1,734,071.71	592,791.87	104,610.35	42.4%
57	117985	5/25/2018	10/24/2019	Finalizat	1,807,196.78	628,297.51	102,076.00	42.6%
58	117986	5/21/2018	7/20/2019	Finalizat	4,556,048.55	2,831,832.97	471,613.92	74.0%
59	117989	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	4,209,915.92	2,442,005.29	379,226.71	70.5%
60	117990	8/5/2018	7/6/2019	Finalizat	2,564,174.21	1,849,172.18	355,091.14	90.5%
61	117994	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	1,342,223.74	1,061,765.52	187,370.38	98.0%
62	117996	18.05.2018	29.09.2019	Finalizat	4,052,219.40	2,149,292.28	379,286.87	65.7%
63	118004	5/23/2018	5/22/2019	Finalizat	4,121,222.48	1,958,244.15	345,575.81	55.9%
64	118020	5/17/2018	5/16/2019	Finalizat	1,641,931.43	1,175,195.13	207,387.37	88.6%
65	118027	5/23/2018	5/22/2019	Finalizat	2,535,443.60	1,152,863.65	203,446.52	54.6%
66	118028	5/16/2018	7/11/2019	Finalizat	3,855,451.80	2,806,442.81	438,549.59	88.6%
67	118031	6/4/2018	12/3/2019	Finalizat	4,483,779.40	972,191.05	140,927.19	26.1%
68	118033	5/15/2018	11/14/2019	Finalizat	4,509,521.40	902,714.34	457,261.42	31.7%
69	118035	5/30/2018	7/29/2020	Finalizat	4,478,499.40	1,100,636.35	115,197.29	28.6%
70	118040	5/17/2018	8/25/2019	Finalizat	4,073,262.22	2,773,570.93	460,677.11	83.6%
71	118048	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	896,557.19	639,286.80	112,815.31	83.9%
72	118056	5/16/2018	7/15/2019	Finalizat	2,212,318.06	1,553,630.10	238,628.70	85.3%
73	118061	5/21/2018	5/20/2019	Finalizat	3,799,833.06	2,819,058.39	497,604.49	91.9%
74	118096	6/4/2018	11/3/2019	Finalizat	3,296,686.95	1,361,327.58	205,409.04	47.5%
75	118107	5/8/2018	5/7/2019	Finalizat	4,337,575.74	3,197,722.94	564,304.06	91.3%
76	118116	5/4/2018	5/3/2019	Finalizat	2,100,425.50	1,307,084.69	230,661.87	73.2%

Nr.	Cod SMIS	Data de începere	Data de finalizare	Stadiul implementării	Total valoare publică (lei)	Plăți către beneficiari (lei)		Rată de absorbție (%)
						Fonduri UE	Buget național	
77	118136	5/15/2018	5/14/2019	Finalizat	3,995,994.87	2,325,058.19	410,304.39	72.1%
78	118148	5/16/2018	10/15/2019	Finalizat	2,658,190.08	1,526,121.35	262,225.56	67.3%
79	118164	5/15/2018	11/22/2019	Finalizat	3,180,485.70	1,511,380.88	266,714.03	55.9%
80	118173	6/26/2018	11/25/2019	Finalizat	3,074,142.28	1,580,781.95	278,961.73	63.7%
81	118179	5/15/2018	5/14/2019	Finalizat	1,752,915.44	1,362,501.89	269,750.90	93.1%
82	118180	5/18/2018	12/21/2019	Finalizat	2,208,559.17	1,747,700.33	308,417.71	95.0%
83	118182	5/24/2018	6/13/2019	Finalizat	3,266,091.69	1,077,071.72	190,071.48	38.8%
84	118210	5/23/2018	5/22/2019	Finalizat	2,291,052.97	1,786,734.15	315,306.03	91.7%
85	118239	6/15/2018	7/31/2019	Finalizat	2,407,870.93	1,825,164.72	322,087.84	93.9%
86	118244	5/16/2018	5/15/2019	Finalizat	4,539,383.90	2,880,334.38	504,620.88	78.5%
87	118254	5/21/2018	6/10/2019	Finalizat	4,050,513.21	1,748,335.58	308,529.25	53.5%
88	118280	5/30/2018	5/29/2019	Finalizat	3,013,827.70	708,430.82	125,017.20	29.1%
89	118314	6/4/2018	12/3/2019	Finalizat	1,208,143.79	898,776.67	145,420.02	91.0%
90	118316	5/17/2018	10/16/2019	Finalizat	1,938,600.16	1,244,447.25	218,734.55	79.4%
91	118372	6/6/2018	8/7/2019	Finalizat	3,603,823.67	1,698,230.08	259,729.35	55.4%
92	118399	5/23/2018	5/22/2019	Finalizat	3,007,297.17	1,824,369.52	321,815.23	75.6%
93	118444	5/7/2018	6/8/2019	Finalizat	3,327,828.05	1,828,088.25	263,877.02	66.2%
94	118464	5/17/2018	7/31/2019	Finalizat	4,432,358.73	2,698,737.30	487,444.78	71.9%
95	118471	6/15/2018	9/13/2019	Finalizat	4,484,241.69	2,923,332.37	515,882.14	76.7%
96	118506	5/29/2018	9/25/2019	Finalizat	4,310,724.94	3,173,165.15	483,898.92	89.3%
97	120019	9/24/2018	9/23/2019	Finalizat	543,623.00	230,708.01	40,713.18	99.9%
98	120043	9/17/2018	9/16/2019	Finalizat	441,472.21	179,708.77	31,713.31	95.8%
99	120476	6/25/2018	6/24/2019	Finalizat	602,647.00	147,103.23	25,959.39	57.4%
100	120509	7/2/2018	7/1/2019	Finalizat	541,361.10	119,504.18	26,434.09	53.9%
101	120723	6/25/2018	6/24/2019	Finalizat	618,522.00	164,868.04	29,094.36	62.7%
102	120894	7/2/2018	31/10/2019	Finalizat	635,736.68	63,671.12	86,143.28	47.1%
103	120971	10/11/2018	10/10/2019	Finalizat	602,128.70	0.00	0.00	0.0%
104	126151	2/21/2019	7/20/2020	Finalizat	1,024,868.22	330,814.76	58,379.10	76.0%

Nr.	Cod SMIS	Data de începere	Data de finalizare	Stadiul implementării	Total valoare publică (lei)	Plăți către beneficiari (lei)		Rată de absorbție (%)
						Fonduri UE	Buget național	
105	126832	2/13/2019	2/12/2020	Finalizat	1,610,958.00	392,909.99	69,337.01	57.4%
106	126560	5/1/2019	6/30/2020	În implementare	1,433,172.70	0.00	0.00	0.0%
107	127080	4/19/2019	6/18/2020	În implementare	684,615.85	171,661.19	30,293.11	59.0%
108	127193	4/11/2019	6/2/2020	În implementare	1,146,702.70	132,845.21	23,443.34	27.3%
109	127209	4/24/2019	6/23/2020	În implementare	1,918,866.56	1,333.35	235.30	0.2%
110	132556	6/18/2020	6/17/2021	În implementare	1,402,519.20	0.00	0.00	0.0%
111	133778	7/29/2020	07/28/2021	În implementare	353,373.74	0.00	0.00	0.0%
112	133790	6/15/2020	6/14/2021	În implementare	415,065.36	0.00	0.00	0.0%
113	133820	6/15/2020	6/14/2021	În implementare	648,880.00	0.00	0.00	0.0%
114	134034	6/26/2020	6/25/2021	În implementare	2,103,015.52	0.00	0.00	0.0%
115	134127	6/18/2020	6/17/2021	În implementare	836,205.00	0.00	0.00	0.0%
116	134944	6/22/2020	6/21/2021	În implementare	2,295,250.26	0.00	0.00	0.0%
117	134945	6/24/2020	6/23/2021	În implementare	2,295,059.35	0.00	0.00	0.0%
118	135006	8/15/2020	8/14/2021	În implementare	986,845.00	0.00	0.00	0.0%
119	135473	6/15/2020	6/14/2021	În implementare	2,202,565.50	0.00	0.00	0.0%
120	136037	8/10/2020	6/9/2021	În implementare	1,331,996.60	0.00	0.00	0.0%
121	116971	5/21/2018	5/20/2019	Reziliat	4,326,683.81	0.00	0.00	0.0%
122	117183	5/18/2018	n/a	Reziliat	4,511,388.46	0.00	0.00	0.0%
123	118285	5/21/2018	5/20/2019	Reziliat	3,195,904.43	0.00	0.00	0.0%
<b>Total</b>					<b>320,982,874.67<sup>233</sup></b>	<b>145,197,345.10</b>	<b>25,099,493.31</b>	<b>57.1%</b>

Sursa: Lista proiectelor contractate la data de 31.08.2020, disponibilă la adresa <https://www.fonduri-ue.ro/rapoarte-implementare/15-programe-operationale/2014-2020/pocu/70-pocu-ip-ctr-plata>, consultată la data de 14.10.2020

<sup>233</sup> Suma nu include valorile publice eligibile ale proiectelor reziliate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## 3.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

### 3.6.1 Care este progresul observat în zonele și grupurile vizate cu privire la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / abilităților angajaților din sectoarele competitive și din domeniile de specializare inteligentă (identificate de SNC) din perspectiva adaptabilității la schimbare?

#### EVOLUȚIA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

##### La nivel european

##### Cadrul strategic

1559. În centrul cadrului strategic european pentru adaptabilitatea angajaților stă Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, care este în prezent parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020<sup>234</sup>, implementată prin semestru european<sup>235</sup>. Strategia Europeană pentru Ocupare a fost lansată în cadrul summit-ului Consiliului Europei din Luxemburg în 1997<sup>236</sup> și inclusă în anul 2000 în Strategia Lisabona.
1560. Liniile directe pentru ocuparea forței de muncă adoptate la Summit-ul special al Consiliului European din Luxemburg („Summit-ul pentru locuri de muncă” din noiembrie 1997) au fost grupate în jurul a patru piloni: angajabilitatea, antreprenoriatul, **adaptabilitatea** și egalitatea de șanse. Pilonul de adaptabilitate își propunea încă din 1997 să încurajeze adaptabilitatea în ceea ce privește organizarea muncii, modelele de muncă și contractele de muncă, precum și în ceea ce privește sistemele de reglementare a condițiilor de muncă și formarea profesională. Acest pilon recunoștea, de asemenea, necesitatea de a ajunge la un echilibru între nevoia de flexibilitate a unei întreprinderi și necesitatea de securitate și stabilitate a muncii pentru angajați (a se vedea în acest sens și Cartea verde privind parteneriatul Comisiei Europene pentru o nouă organizație a muncii<sup>237</sup>). Cu toate acestea, în 2002, într-o evaluare a Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă după cinci ani de implementare<sup>238</sup>, Comisia a identificat unele aspecte problematice ale pilonului de adaptabilitate din Strategia Europeană pentru Ocupare, în special eșecul de a introduce un echilibru între flexibilitatea, securitatea și calitatea locurilor de muncă, ceea ce duce la creșterea flexibilității în detrimentul securității muncii.
1561. În acest context, „Orientările europene pentru ocuparea forței de muncă” din 2013<sup>239</sup> conțin trei obiective majore care nu sunt neapărat noi, dar sunt mai clar formulate începând cu anul 2013. Printre aceste obiective nou formulate se numără și: „Îmbunătățirea calității și a productivității muncii”, care cuprinde „flexibilitatea și securitatea”. Mai mult, **Orientarea 3 „Abordarea schimbării și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii”** subliniază că: „Statele membre vor facilita schimbarea

<sup>234</sup> Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

<sup>235</sup> Introdus în 2010, semestrul european le permite statelor membre ale UE să își coordoneze politicile economice pe tot parcursul anului și să găsească soluții la provocările economice cu care se confruntă UE. [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/european-semester-why-and-how\\_ro](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/european-semester-why-and-how_ro) (accesat: 05.10.2020)

<sup>236</sup> Concluziile Consiliului European Luxemburg, 21-22 noiembrie 1997, disponibile la: <https://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (accesat: 05.10.2020)

<sup>237</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1999/a-new-organisation-of-work-the-eu-green-paper-and-national-developments> (accesat: 05.10.2020)

<sup>238</sup> Comunicare [COM(2002) 416 final] asupra realizărilor la cinci ani de la adoptarea Strategiei Europene în domeniul Ocupării <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0416:FIN:EN:PDF> (accesat: 05.10.2020)

<sup>239</sup> 2013/208/UE: Decizia Consiliului din 22 aprilie 2013 privind orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32013D0208> (accesat: 05.10.2020)



UNIUNEA EUROPEANĂ



**adaptabilității lucrătorilor și firmelor, luând în considerare nevoia atât de flexibilitate, cât și de securitate și subliniind rolul cheie al partenerilor sociali în acest sens.”**

1562. La 1 iulie 2020, Comisia a prezentat o agendă ambițioasă pentru a orienta eforturile de redresare în urma crizei provocate de COVID-19 în domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale. Comunicarea Comisiei privind Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității și rezilienței sociale Comunicarea propune 12 acțiuni ale UE menite să sprijine parteneriatele pentru competențe, perfecționarea și recalificarea, precum și autonomizarea învățării pe tot parcursul vieții.<sup>240</sup>

### Cadrul legislativ

1563. La nivel european, cadrul legislativ pentru ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea calității și a productivității muncii prin flexibilitate și securitate este completat de patru categorii de acte normative, respectiv:

- Directivele europene privind asigurarea securității și sănătății în muncă, datând din anul 1989, respectiv: Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă; Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă. Prima dintre acestea a fost modificată prin Directiva 2007/30/CE pentru a adapta conținutul său la progresul tehnologic și o serie de 21 de directive pentru sănătatea și securitatea muncii în condiții și pentru grupuri țintă specifice (inclusiv tineri și gravide) adoptate în perioada 1989-2009;
- Directivele europene care reglementează obligațiile de informare din partea angajatorului privind drepturile angajaților, respectiv Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, înlocuită abia în anul 2019 de Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE. Conform art. 13 din Directivă, formarea profesională obligatorie se va asigura în mod gratuit de către angajator, va fi considerată timp de muncă și se va desfășura, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru. În aceeași categorie de acte normative sunt incluse și directivele europene cu privire la contractele de muncă cu perioadă determinată și timpul parțial de lucru, respectiv: Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, Directiva 1997/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES și Directiva 1998/23/CE privind extinderea la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a aplicării Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat cu UNICE, CEEP și ETUC. **Așa cum se observă din datele acestor directive, cadrul legislativ european în acest domeniu nu a suferit modificări substanțiale de la adoptarea POSDRU până la momentul finalizării programului și ulterior până la momentul de față (în 2019, data de referință a prezentului raport fiind 30 octombrie 2019);**
- Directivele europene care asigură egalitatea de tratament între angajați, cum ar fi Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității, care abrogă Directiva 86/613/CEE a Consiliului sau Directiva nr. 2014/54 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor;
- Reglementările europene privind flexibilitatea muncii, care au generat Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

### Cadrul instituțional

1564. Cadrul instituțional la nivel european nu prezintă evoluții importante din 2007 până în prezent. De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul European trebuie consultat cu privire la liniile

<sup>240</sup> [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet\\_ro](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_ro) (accesat: 05.10.2020).





UNIUNEA EUROPEANĂ



directoare privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliul Uniunii Europene. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale. Parlamentul a susținut puternic Strategia Europa 2020. Astfel, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au un rol strategic cheie în domeniul adaptabilității forței de muncă și al competitivității economice.

1565. Comisia Europeană, în special prin DG Employment, dar și prin DG REGIO, elaborează bugetul Uniunii Europene, propune statelor membre priorități în cadrul semestrului european și negociază cu statele membre liniile directoare ale finanțării disponibile în domeniul de interes în cadrul prezentului raport, iar ulterior monitorizează progresele înregistrate, rezultatul acestor monitorizări fiind de asemenea incluse în cadrul semestrului european în rapoartele anuale de țară. Până la instituirea semestrului european în 2014 rolul Comisiei era unul similar, dar lipseau mecanismele concrete de monitorizare și coordonare îndeaproape cu statele membre.
1566. Principalele instituții europene specifice de referință pentru domeniul formării/calificării forței de muncă sunt:
- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)<sup>241</sup>, înființat în 1975 (cu sediul al Salonic, Grecia) ce contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor europene în materie de educație și formare profesională, prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele, politicile și practicile din domeniu din statele membre, cererile și nevoile de competențe din UE;
  - Fundația Europeană de Formare (ETF)<sup>242</sup>, înființată din 1994 (cu sediul a Torino, Italia), contribuie, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.

## La nivel național

### Cadrul strategic

1567. În perioada 2007-2013, trei documente strategice importante au ghidat acțiunile publice din România pentru creșterea adaptabilității angajaților și întreprinderilor. (1) *Programul Național de Reforme 2007-2010* și-a propus respectarea Agendei Lisabona relansată și a prevăzut obligativitatea includerii prevederilor privind formarea profesională în contractele colective de muncă, precum și creșterea participării la formare profesională continuă prin inițierea unor măsuri menite să schimbe cultura angajatorilor, în sensul orientării spre investiții în resursele umane. (2) *Planul Național de Dezvoltare 2007-2013*, elaborat în conformitate cu Politica de Coeziune a Uniunii Europene, a stabilit ca obiectiv specific creșterea nivelului de educație și formare profesională a capitalului uman prin oferirea de programe de formare profesională continuă specifice care să furnizeze competențele și abilitățile cerute pe piața muncii, urmărindu-se în acest fel și elemente de adaptabilitate. (3) *Programul Național de Reformă 2011 – 2013 (PNR)* a reprezentat modalitatea de asumare a unor obiective strategice pe termen scurt în scopul susținerii atingerii țintei de ocupare națională (70% rata de ocupare în anul 2020 pentru grupa de vârstă 20 – 64 ani). Printre direcțiile de acțiune ale PNR se numărau și îmbunătățirea funcționării pieței muncii: 1. Reforma legislației privind relațiile de muncă, I.2. Reforma legislației privind dialogul social, I.3. Combaterea muncii nedecarate și I.4. Prelungirea vieții active.
1568. În 2014 este adoptată *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020* și Planul de acțiuni pe perioada 2014–2020. Printre obiectivele acestora se numără: „Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, cu următoarele direcții de acțiune:
- Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii;

<sup>241</sup> <https://www.cedefop.europa.eu> (accesat: 05.10.2020).

<sup>242</sup> <https://www.etf.europa.eu/en> (accesat: 05.10.2020).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

1569. Alte strategii adiacente importante pentru domeniul adaptabilității angajaților și întreprinderilor sunt:

- Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, care include ca obiective de interes din perspectiva progresului în materia adaptabilității: Obiectivul strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională; Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale; Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale;
- Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020.

1570. Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice pentru perioada 2015 - 2020 și Planul strategic de acțiuni pentru perioada 2015 – 2020, incluzând obiective specifice privind (a) modificări ale politicilor de resurse umane pentru o mai bună integrare lucrătorilor vârstnici, (b) crearea locurilor de muncă favorabile vârstnicilor și care nu afectează negativ sănătatea și (c) îmbunătățirea abilităților, a capacității de angajare și a independenței populației vârstnice.

1571. Prin Strategia Națională de Cercetare-Dezvoltare-Inovare a României 2014-2020 s-au definite 4 domenii de specializare inteligentă, iar prin Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020 au fost definite 10 sectoarele cu potențial competitiv la nivel național. Ambele strategii promovează formarea profesională ca activitate cheie în dezvoltarea competitivă a României prin investiții în sectoarele economice definite. După definirea lor, în 2014 și 2015, lista acestor domenii nu a suferit schimbări.

### Cadrul legislativ

1572. În ceea ce privește formarea profesională a angajaților, aceasta a fost reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr.522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000. Formarea profesională a adulților este definită ca fiind atât formarea profesională inițială cât și formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Prin formarea profesională inițială a adulților se asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă, în vreme ce prin formarea profesională continuă, care este ulterioară formării inițiale, se asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe. Ulterior adoptării, Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 a fost de mai multe ori modificată și completată, cea mai importantă modificare survenind prin Legea nr. 167/2013, respectiv: introducerea certificatelor de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale; simplificarea procedurilor de autorizare a furnizorilor de formare profesională; înregistrarea sistematică a tuturor furnizorilor de formare profesională; simplificarea procedurilor privind accesul la exercitarea serviciilor de formare profesională prin intermediul Punctului de contact unic electronic (PCU). Toate aceste prevederi legislative sunt deosebit de importante pentru modul în care se realizează formarea profesională, unul dintre principalele mijloace de asigurare a adaptabilității angajaților și angajatorilor.

1573. Cadrul normativ, precum și structura instituțională au suferit modificări în 2014 și 2017, cea mai importantă dintre acestea fiind modificarea condițiilor pentru furnizorii și programele de formare profesională pentru persoanele care au absolvit studii universitare. Din 2017, în aceste cazuri trebuie îndeplinite criteriile de calitate specifice nivelului de calificare, respectiv cele stabilite de Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior.

1574. În contextul pandemiei de COVID-19, prin OUG 32/2020 a devenit posibilă depunerea online a dosarelor de acreditare pentru programele de formare profesională continuă, iar prin Ordinul MMPS 1005/2020 (din 28 mai 2020) a devenit posibilă desfășurarea online a pregătirii teoretice și a unor elemente din pregătirea practică aferentă programelor de FPC.

## Cadrul instituțional

1575. În ceea ce privește cadrul instituțional al formării profesionale continue din România, se remarcă varietatea instituțiilor cu responsabilități în acest domeniu, atât la nivel central, dar și regional/local. Ministerul Muncii și Protecției Sociale elaborează împreună cu Ministerul Educației Naționale și coordonează punerea în aplicare a strategiilor și politicilor naționale în domeniul formării profesionale, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări (aflată în subordinea ministerului educației), în baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune a programelor de guvernare și a strategiilor sectoriale. Ministerul Muncii și Protecției Sociale coordonează și activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin intermediul unor comisii teritoriale de autorizare înființate în subordinea acestuia. Tot Ministerul Muncii și Protecției Sociale împreună cu Ministerul Educației Naționale exercită controlul asupra modului în care se organizează, desfășoară și finalizează formarea profesională a adulților în România și aplică sancțiunile prevăzute de OUG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare.

## EVOLUȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI LA NIVEL NAȚIONAL PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA CUNOȘTIINȚELOR / COMPETENȚELOR / APTITUDINILOR ANGAJAȚILOR DIN SECTOARELE CU POTENȚIAL COMPETITIV ȘI DIN DOMENIILE DE SPECIALIZARE INTELIGENTĂ

1576. Prezentăm mai jos o analiză a participării la programe de formare profesională continuă, așa cum aceasta este oferită prin intermediul instrumentului propus de Eurostat (Ancheta privind Formarea Profesională Continuă – CVTS desfășurată cincinal, 2010 și 2015, rezultate reflectate de datele INS prezentate în baza de date Tempo). Această analiză are ca obiectiv furnizarea de informații referitoare la programele elaborate de întreprinderi pentru formarea profesională continuă (FPC) a angajaților.<sup>243</sup> Analiza datelor colectate prin intermediul acestei anchete evidențiază la nivel național o rată de creștere a participanților la cursurile de FPC în anul 2015 față de anul 2010, de 34%.
1577. Evoluția pozitivă în ceea ce privește participarea la cursurile de FPC se remarcă la toate sectoarele economiei naționale, cu excepția sectoarelor *D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* (rată de creștere de -2,4%), *H - Transport și depozitare* (rată de creștere de -4,4%) și *K - Intermedieri financiare și asigurări* (rată de creștere de -7,2%). Sectoarele de activitate cu cele mai mari rate de creștere a participării la programe de formare profesională continuă în anul 2015 comparativ cu anul 2010 sunt *J - Informații și comunicații* (rată de creștere de 137,6%), *N - Activități de servicii administrative și activități de servicii suport* (rată de creștere de 142,4%), *R - Activități de spectacole, culturale și recreative* (rată de creștere de 80,4%) și *S - Alte activități de servicii* (rată de creștere de 82,3%).
1578. Trebuie subliniat că două dintre aceste sectoare cu cele mai mari rate de creștere a participării la programe de formare profesională generice sunt sectoare economice cu potențial competitiv ridicat<sup>244</sup>, respectiv: *J - Informații și comunicații* (sectorul Tehnologia informației și comunicațiilor) și *R - Activități de spectacole, culturale și recreative* (sectorul Industriei creative).
1579. Analiza pe genuri a participării la programele de formare profesională arată că există încă o participare net pozitivă a bărbaților la formare profesională continuă, cu excepția domeniilor: *I – Hoteluri și restaurante*, *K - Intermedieri financiare și asigurări*, *R - Activități de spectacole, culturale și recreative* și *L - Tranzacții imobiliare*. În acest din urmă domeniu ponderea persoanelor participante la formare pe genuri s-a inversat din 2010 până în 2015, în favoarea femeilor.
1580. Cu toate acestea, proporția participanților la programe învățarea pe tot parcursul vieții în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați din România, este cea mai scăzută din UE și este într-o ușoară scădere, fapt ce reprezintă opusul tendinței UE. Una dintre explicațiile acestei evoluții, în comparație

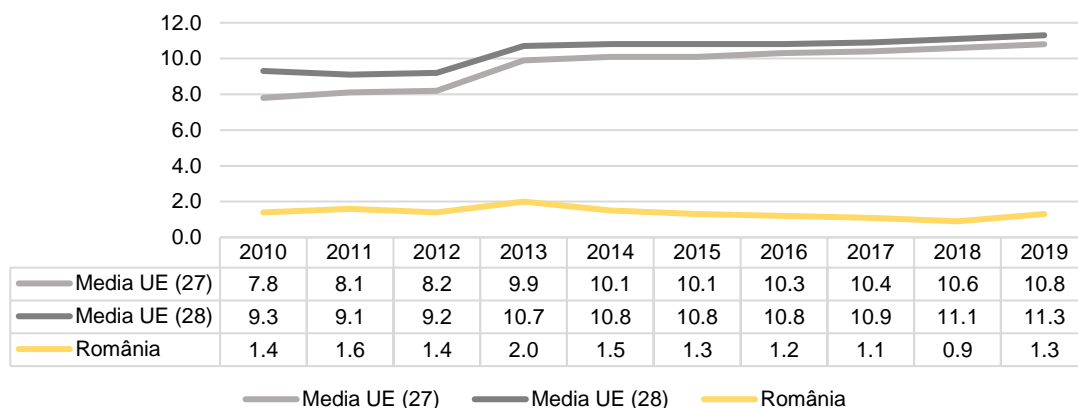
<sup>243</sup> Datele privind numărul de participanți la FPC sunt disponibile la nivel sectorial, dar nu sunt disponibile în profil teritorial (mediu de rezidență și regiuni de dezvoltare).

<sup>244</sup> A se vedea și „Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020”.

cu creșterea numărului absolut de persoane formate și a procentului în totalul populației, este legată și de creșterea mai rapidă a numărului de angajați din economia română.

1581. Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) a publicat în 2019 un raport cu privire la educația și formarea profesională în România.<sup>245</sup> Se remarcă faptul că numărul de cursanți adulți înscriși în programe autorizate de formare profesională a continuat să crească pe parcursul ultimului deceniu. Cu toate acestea, participarea la învățarea pe tot parcursul vieții este cea mai scăzută din UE și este într-o ușoară scădere până în 2018 și în creștere ușoară în 2019. Scăderea până în 2018 reprezintă opusul tendinței UE. Conform CEDEFOP situația se poate explica și prin modul în care cetățenii din România percep participarea la învățarea pe tot parcursul vieții. În timp ce diplomele/certIFICATELE oficiale sunt foarte apreciate de elevi/cursanți și angajatori, formarea profesională non-formală care nu oferă asemenea certificate nu este văzută întotdeauna de elevi/cursanți ca fiind o formă de învățare pe tot parcursul vieții și este posibil să nu fie raportată ca atare către autoritățile de statistică.<sup>246</sup> În acest sens este de remarcat creșterea participării la programe de formare profesională, raportată de MMPS către CEDEFOP, dar o preocupare mai mică a adulților pentru a se menține permanent în pas cu dezvoltarea tehnologiilor și metodelor de lucru prin formare.<sup>247</sup>

Figura 88. Participarea la educație pe tot parcursul vieții în România, în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați, comparat cu media UE28 în perioada 2007-2019 (valorile sunt exprimate în procente - %).



Sursa: Eurostat, cod de date: trng\_lfse\_01

1582. Participarea la formare profesională este mai ridicată în rândul bărbaților (1,4%) față de cea în rândul femeilor (1,2%), ceea ce este contrar tendințelor europene actuale. Există însă și variații regionale semnificative, regiunea Sud-Muntenia înregistrând 3% rată de participare la programe de educație în rândul populației 25-64 de ani, iar regiunea Vest 2%, în timp ce regiunile Nord-Vest, Nord-Est, Sud-Est și Sud-Vest Oltenia înregistrează o rată de participare la formare a adulților raport la numărul de angajați de sub 1%.<sup>248</sup>
1583. În funcție de gradul de urbanizare, neavând date strict referitoare la urban/rural, am apelat la împărțirea utilizată de Eurostat: orașe mari, orașe mici și suburbii, zone rurale. În ceea ce privește distribuția în funcție de gradul de urbanizare, reiese așa cum era de așteptat că în zona exclusiv urbană (orașe mari) se regăsesc cele mai mari rate de participare, însă valorile sunt mult mai mici decât cele medii la nivelul Uniunii Europene (UE-28). În ceea ce privește rata de participare în educație și formare profesională, tendința

<sup>245</sup> CEDEFOP, 2019, „Educația și formarea profesională în România. Descriere succintă”, DOI: 10.2801/458180.

<sup>246</sup> Ibid.

<sup>247</sup> Alte date la nivel național ar putea fi oferite de Ancheta privind Formarea Profesională Continuă – CVTS. Dar aceasta se desfășoară cincinal, astfel că cele mai recente date disponibile în octombrie 2020 (data elaborării prezentului raport) se referă la anul 2015. Datele se referă la ponderea angajaților care au participat la formare profesională, indiferent de moment, în totalul angajaților din întreprinderi.

<sup>248</sup> Indicator trng\_lfse\_04, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_lfse\\_04/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfse_04/default/table?lang=en) (accesat: 08.10.2020).



UNIUNEA EUROPEANĂ



generală 2007-2016 este de scădere în orașele mari și ușoară creștere în zonele rurale. Observăm că la nivelul zonelor intens populate (orașe mari), rata de participare în educație și formare profesională este în 2016 s-a redus față de anii anteriori, diferența față de anul 2011 fiind de 3,1 puncte procentuale, mult sub valoarea de 49% reprezentând valoarea mediei pentru UE-28. Pentru cazul zonelor slab populate (zonele rurale) rata de participare din 2016 a fost de 5%, cu 0,4 puncte procentuale sub valoarea din 2011, însă peste valoarea înregistrată în 2007 (cu 0,5 puncte procentuale).

1584. Nivelurile competențelor digitale cel puțin elementare și al competențelor cel puțin elementare în materie de software situează România pe locul 27 în rândul statelor membre ale UE în Indicele economiei și societății digitale (DESI). 30% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani au competențe digitale cel puțin elementare (față de 58% la nivelul UE în ansamblu), în timp ce 35% au competențe cel puțin elementare în materie de software (față de o medie a UE de 61%).<sup>249</sup> Se înregistrează o ușoară creștere față de anii anteriori (2 și respectiv 3 puncte procentuale), dar și media europeană pentru cei doi indicatori a crescut cu un punct procentual. În plus, conform Eurostat,<sup>250</sup> România avea în 2019 cea mai mică rată din UE în ceea ce privește angajații care folosesc computerul și internetul la locul de muncă, respectiv 34% față de media europeană de 57%. Ca și în cazul indicatorilor DESI, diferența între România și nivelul European se păstrează în timp.
1585. Nivelul de competențe lingvistice în România se află de asemenea mult sub media europeană. În 2016 (de când sunt valabile ultimele date Eurostat), doar 24,7% din populația activă de 25-64 de ani din România cunoștea o limbă străină, față de media europeană de 37%.<sup>251</sup> Indicatorul arată un progres față de 2007, anul din care sunt disponibile date anterioare. Cu toate acestea, și media europeană evoluează în aceeași direcție, iar decalajul este recuperat foarte încet.
1586. Conform datelor disponibile la nivel european și național (Eurostat și INS) nivelul productivității muncii – expresie a mai multor factori, inclusiv a competitivității economice a întreprinderilor și angajaților - a crescut constant în România în ultimele două decenii. Având în vedere aceste date, România s-a situat detașat pe primul loc între statele UE la creșterea productivității reale a muncii pe persoană angajată în anul 2019 față de anii precedenți. Se remarcă variații ale sporului de productivitate în raport cu sectoarele economice și un proces de realocare a resurselor dinspre activități cu productivitate redusă înspre activități cu productivitate mai ridicată. Sub influența dominantă a capitalului străin, industria prelucrătoare a României s-a orientat predominant către export în interiorul unor lanțuri de aprovizionare transnaționale, schimbându-și în timp specializarea de la textile și metalurgie către domenii ca industria auto sau fabricarea de utilaje și echipamente.<sup>252</sup>

### **3.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național**

#### **3.7.1 Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?**

<sup>249</sup> Comisia Europeană, Indicele economiei și societății digitale (DESI). Raportul de țară din 2020. România, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-economy-and-society-index-desi-2020> (accesat: 08.10.2020).

<sup>250</sup> Indicator isoc\_ci\_cm\_pn2, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_ifse\\_29/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_29/default/table?lang=en). Datele nu sunt disponibile la nivel regional (accesat: 08.10.2020).

<sup>251</sup> În aceeași perioadă, doar 10,2% populația activă de 25-64 de ani din România cunoștea o limbă străină, față de media europeană de 22,4%. Indicator: edat\_aes\_l22. Date disponibile la:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_aes\\_l22/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_aes_l22/default/table?lang=en) (accesat: 08.10.2020).

<sup>252</sup> <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/16372-20200819.pdf> (accesat: 08.10.2020).





Tabel 171. Matricea inversa de tipul I a modelului Leontief

	AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESICULTURĂ	INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ, CALDĂ ȘI CĂLDURĂ INDUSTRIALĂ	DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GAZE CALDE ȘI CĂLDURĂ INDUSTRIALĂ	CONSTRUCȚII	COMERȚUL CU DETALIUL ȘI REPARAȚIILE AUTOVEHICULELOR	TRANSPORTUL ȘI DEPOZITAREA	HOTELURI ȘI RESTAURANTE	INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI	TRANZACȚII IMOBILIARE	ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE	ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE	INVATĂMANT	SANATATE ȘI ASISTENȚA SOCIALĂ	ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESICULTURĂ	1.20728	0.00295	0.04597	0.00864	0.00738	0.01880	0.00837	0.01489	0.01007	0.00670	0.00321	0.00346	0.00602	0.00736	0.00289	0.00303	0.00709	0.00475	0.00657
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	0.00648	1.03610	0.02837	0.16352	0.01415	0.02515	0.00915	0.01196	0.00647	0.00713	0.00539	0.00397	0.00787	0.00849	0.00253	0.00284	0.00586	0.00549	0.00767
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	0.17679	0.07790	1.26578	0.23321	0.19164	0.45469	0.22363	0.39811	0.15160	0.17823	0.08408	0.09154	0.14160	0.12974	0.07416	0.08036	0.19100	0.12505	0.15848
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ, CALDĂ ȘI CĂLDURĂ INDUSTRIALĂ	0.02263	0.03519	0.03293	1.20969	0.07640	0.05446	0.03541	0.03155	0.02594	0.02714	0.01600	0.03796	0.04397	0.00736	0.00932	0.01622	0.02204	0.03376	
DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GAZE CALDE ȘI CĂLDURĂ INDUSTRIALĂ	0.00333	0.00199	0.00217	0.00345	1.01080	0.03963	0.00428	0.00469	0.00817	0.00535	0.00320	0.00197	0.00777	0.00930	0.00149	0.01235	0.01675	0.00502	0.00742
CONSTRUCȚII	0.00464	0.00425	0.00551	0.02478	0.01564	1.02424	0.01384	0.01883	0.00909	0.00973	0.00762	0.01034	0.01117	0.01331	0.01607	0.00700	0.00743	0.01527	0.01121
COMERȚUL CU DETALIUL ȘI REPARAȚIILE AUTOVEHICULELOR	0.10413	0.02214	0.06592	0.06874	0.04563	0.11600	1.07223	0.08468	0.17406	0.03768	0.02031	0.01815	0.03575	0.03428	0.02313	0.02326	0.15282	0.05391	0.10414
TRANSPORTUL ȘI DEPOZITAREA	0.04427	0.03293	0.04308	0.11624	0.03033	0.07018	0.07070	1.04704	0.03222	0.02519	0.02018	0.01097	0.02410	0.03005	0.01743	0.01171	0.03003	0.01980	0.04078
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	0.00506	0.00532	0.00599	0.00384	0.01493	0.01989	0.02009	0.01652	1.00842	0.01084	0.01026	0.00818	0.01200	0.01800	0.03033	0.01574	0.01469	0.00706	0.01851
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	0.01894	0.01686	0.02399	0.05009	0.06615	0.03976	0.07938	0.04776	0.04335	1.05475	0.10863	0.03346	0.04760	0.04056	0.03162	0.03404	0.03004	0.05375	0.03890
INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI	0.01163	0.00898	0.01542	0.02793	0.03543	0.02426	0.04971	0.02748	0.01655	0.02079	1.08290	0.03727	0.02528	0.03478	0.00697	0.00827	0.01448	0.01984	0.03024
TRANZACȚII IMOBILIARE	0.01208	0.00481	0.00987	0.01292	0.01435	0.04465	0.10926	0.01603	0.02228	0.00859	0.00347	1.00961	0.00842	0.00551	0.01384	0.00594	0.02440	0.01180	0.02618
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE	0.07199	0.04239	0.04046	0.04437	0.19711	0.05606	0.09317	0.07020	0.03979	0.09679	0.05937	0.05151	1.16095	0.18693	0.01653	0.01912	0.03995	0.03955	0.15572
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE	0.01648	0.01751	0.01735	0.01968	0.09649	0.02465	0.03535	0.03653	0.01676	0.04846	0.02701	0.02265	0.07062	1.08285	0.00737	0.00858	0.01723	0.04352	0.06737
INVATĂMANT	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	1.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000
SANATATE ȘI ASISTENȚA SOCIALĂ	0.00437	0.00478	0.00471	0.00534	0.02494	0.00668	0.00964	0.00975	0.00452	0.01292	0.00726	0.00610	0.01899	0.02232	0.00199	1.00232	0.00471	0.01179	0.01868
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	0.00328	0.00333	0.00333	0.00388	0.01884	0.00475	0.00683	0.00696	0.00319	0.00916	0.00512	0.00435	0.01353	0.01640	0.00146	0.00167	1.00333	0.00873	0.01324
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	0.00097	0.00100	0.00102	0.00130	0.00481	0.00188	0.00238	0.00227	0.03843	0.00259	0.00157	0.00134	0.00368	0.00443	0.00942	0.01699	0.00134	1.05591	0.00388
<b>Multiplicatorul de output</b>	<b>1.71681</b>	<b>1.32078</b>	<b>1.61441</b>	<b>2.01387</b>	<b>1.07447</b>	<b>2.02485</b>	<b>1.04855</b>	<b>1.86804</b>	<b>1.64324</b>	<b>1.56720</b>	<b>1.48021</b>	<b>1.33339</b>	<b>1.64052</b>	<b>1.69692</b>	<b>1.28417</b>	<b>1.27550</b>	<b>1.62456</b>	<b>1.56785</b>	<b>1.75039</b>
<b>Efectele de venit</b>	<b>0.16523</b>	<b>0.20005</b>	<b>0.16719</b>	<b>0.22533</b>	<b>0.36828</b>	<b>0.26543</b>	<b>0.35712</b>	<b>0.27840</b>	<b>0.27614</b>	<b>0.28968</b>	<b>0.36437</b>	<b>0.07573</b>	<b>0.25426</b>	<b>0.44681</b>	<b>0.80945</b>	<b>0.53233</b>	<b>0.56535</b>	<b>0.27400</b>	<b>0.38746</b>
<b>Multiplicatorul de venit</b>	<b>2.29205</b>	<b>1.32807</b>	<b>1.96714</b>	<b>2.62095</b>	<b>1.71245</b>	<b>2.08407</b>	<b>1.52567</b>	<b>1.82088</b>	<b>1.66093</b>	<b>1.47941</b>	<b>1.32715</b>	<b>3.90365</b>	<b>1.80823</b>	<b>1.40012</b>	<b>1.05797</b>	<b>1.09087</b>	<b>1.22523</b>	<b>1.56026</b>	<b>1.51903</b>
<b>Efecte VAB</b>	<b>0.69171</b>	<b>0.33415</b>	<b>0.43818</b>	<b>0.73440</b>	<b>0.74330</b>	<b>0.72314</b>	<b>0.82070</b>	<b>0.72712</b>	<b>0.74608</b>	<b>0.72936</b>	<b>0.88458</b>	<b>0.93142</b>	<b>0.71703</b>	<b>0.84908</b>	<b>0.94083</b>	<b>0.93897</b>	<b>0.83110</b>	<b>0.87475</b>	<b>0.82029</b>
<b>Multiplicatorul VAB</b>	<b>1.67692</b>	<b>1.57387</b>	<b>1.95767</b>	<b>1.94878</b>	<b>2.01154</b>	<b>2.03098</b>	<b>1.86650</b>	<b>1.75625</b>	<b>1.57318</b>	<b>1.45838</b>	<b>1.33535</b>	<b>1.18191</b>	<b>1.62070</b>	<b>1.56093</b>	<b>1.14599</b>	<b>1.13701</b>	<b>1.42864</b>	<b>1.40230</b>	<b>1.65853</b>
<b>Efecte ocupare</b>	<b>0.02519</b>	<b>0.00301</b>	<b>0.00488</b>	<b>0.00379</b>	<b>0.01062</b>	<b>0.00915</b>	<b>0.00882</b>	<b>0.00657</b>	<b>0.00856</b>	<b>0.00427</b>	<b>0.00479</b>	<b>0.00153</b>	<b>0.00432</b>	<b>0.01127</b>	<b>0.00545</b>	<b>0.01129</b>	<b>0.01002</b>	<b>0.00558</b>	<b>0.00940</b>
<b>Multiplicatorul de ocupare</b>	<b>1.29756</b>	<b>1.53200</b>	<b>2.17571</b>	<b>3.99752</b>	<b>1.43973</b>	<b>1.64451</b>	<b>1.43450</b>	<b>1.89439</b>	<b>1.46057</b>	<b>1.94542</b>	<b>1.49933</b>	<b>4.17553</b>	<b>2.28378</b>	<b>1.32102</b>	<b>1.25197</b>	<b>1.10256</b>	<b>1.35294</b>	<b>1.61352</b>	<b>1.45744</b>
<b>Efecte PIB</b>	<b>0.73878</b>	<b>0.37204</b>	<b>0.52355</b>	<b>0.76954</b>	<b>0.79748</b>	<b>0.86544</b>	<b>0.85109</b>	<b>0.76897</b>	<b>0.82577</b>	<b>0.80182</b>	<b>0.90200</b>	<b>0.96075</b>	<b>0.79428</b>	<b>0.95275</b>	<b>0.95262</b>	<b>0.95542</b>	<b>0.86298</b>	<b>0.91505</b>	<b>0.85798</b>
<b>Multiplicatorul PIB-ului</b>	<b>1.69274</b>	<b>1.55737</b>	<b>1.83679</b>	<b>2.01519</b>	<b>2.05918</b>	<b>1.89322</b>	<b>1.93535</b>	<b>1.83824</b>	<b>1.54154</b>	<b>1.46353</b>	<b>1.36165</b>	<b>1.19533</b>	<b>1.61353</b>	<b>1.54083</b>	<b>1.16035</b>	<b>1.14911</b>	<b>1.45329</b>	<b>1.42587</b>	<b>1.70228</b>

Sursa: calcule realizate pe baza tabelului intrari-iesiri, baza de date Tempo



Tabel 172. Matricea inversa de tipul II a modelului Leontief

	AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ SI PESI	INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	PRODUCȚIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE	DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GECONSTRUCTII	COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUN	TRANSPORT SI DEPOZITARE	HOTELURI SI RESTAURANTE	INFORMATII SI COMUNICATII	INTERMEDIERI FINANCIARE SI ASIGURARI	TRANZACTII IMOBILIARE	ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI DE ACTIVITATI DE SERVICII ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE	INVATAMANT	SANATATE SI ASISTENTA SOCIALA	ACTIVITATI DE SPECTACOLE, CULTUR SI ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	Remunerarea salariilor	Consumul final		
	1.227	0.026	0.066	0.035	0.051	0.050	0.048	0.042	0.041	0.046	0.012	0.036	0.060	0.098	0.065	0.073	0.037	0.052	0.117	
	0.011	1.042	0.033	0.176	0.024	0.033	0.019	0.020	0.014	0.015	0.016	0.006	0.021	0.025	0.018	0.022	0.013	0.019	0.028	
	0.297	0.224	1.387	0.397	0.460	0.648	0.484	0.601	0.353	0.389	0.349	0.147	0.327	0.455	0.663	0.468	0.603	0.325	0.441	0.728
	0.036	0.051	0.046	1.228	0.106	0.076	0.064	0.054	0.048	0.050	0.057	0.022	0.058	0.080	0.072	0.052	0.061	0.044	0.065	0.080
	0.006	0.005	0.005	0.007	1.017	0.040	0.010	0.009	0.013	0.010	0.009	0.003	0.012	0.016	0.014	0.021	0.026	0.009	0.014	0.016
	0.007	0.007	0.008	0.028	0.022	1.029	0.020	0.023	0.014	0.014	0.014	0.012	0.015	0.021	0.029	0.016	0.017	0.020	0.017	0.016
	0.153	0.081	0.115	0.135	0.155	0.194	1.178	0.167	0.256	0.123	0.128	0.041	0.111	0.167	0.263	0.181	0.320	0.135	0.219	0.296
	0.061	0.054	0.060	0.140	0.069	0.098	1.008	1.076	0.061	0.055	0.058	0.019	0.051	0.077	0.102	0.067	0.089	0.048	0.081	0.104
	0.013	0.015	0.014	0.021	0.033	0.033	0.037	0.030	1.022	0.025	0.028	0.012	0.024	0.039	0.069	0.041	0.042	0.020	0.037	0.048
	0.036	0.037	0.041	0.073	0.104	0.067	0.116	0.076	0.071	1.084	0.146	0.041	0.073	0.086	0.114	0.088	0.088	0.082	0.078	0.102
	0.019	0.018	0.023	0.038	0.052	0.036	0.065	0.040	0.029	0.034	1.099	0.041	0.037	0.055	0.043	0.032	0.039	0.032	0.047	0.044
	0.041	0.040	0.039	0.053	0.079	0.091	0.172	0.065	0.071	0.060	0.068	1.023	0.053	0.084	0.157	0.100	0.124	0.060	0.095	0.176
	0.087	0.061	0.056	0.065	0.231	0.081	0.126	0.096	0.065	0.124	0.093	0.059	1.185	0.228	0.092	0.068	0.092	0.125	0.192	0.093
	0.024	0.027	0.025	0.030	0.113	0.037	0.052	0.049	0.029	0.062	0.044	0.026	0.082	1.103	0.044	0.033	0.043	0.056	0.085	0.045
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.001	0.001	0.001	0.000	0.000	0.001
	0.009	0.010	0.009	0.011	0.035	0.014	0.019	0.017	0.012	0.020	0.017	0.008	0.026	0.034	0.023	1.016	0.019	0.019	0.029	0.026
	0.010	0.012	0.010	0.013	0.034	0.016	0.022	0.019	0.015	0.021	0.020	0.008	0.024	0.035	0.035	0.024	1.027	0.020	0.029	0.042
	0.007	0.009	0.007	0.010	0.019	0.012	0.016	0.013	0.049	0.013	0.015	0.004	0.013	0.021	0.040	0.037	0.023	1.066	0.018	0.037
	0.006	0.007	0.006	0.010	0.018	0.010	0.014	0.029	0.039	0.012	0.012	0.004	0.013	0.019	0.039	0.025	0.060	0.011	1.017	0.024
	0.213	0.258	0.215	0.290	0.474	0.342	0.460	0.359	0.356	0.373	0.469	0.098	0.328	0.576	1.043	0.686	0.728	0.353	0.499	1.288
<b>backward linkage coe</b>	<b>2.051</b>	<b>1.726</b>	<b>1.953</b>	<b>2.470</b>	<b>2.620</b>	<b>2.562</b>	<b>2.571</b>	<b>2.431</b>	<b>2.202</b>	<b>2.153</b>	<b>2.218</b>	<b>1.487</b>	<b>2.155</b>	<b>2.601</b>	<b>2.922</b>	<b>2.353</b>	<b>2.769</b>	<b>2.122</b>	<b>2.535</b>	
<b>Efectele de venit</b>	<b>0.213</b>	<b>0.258</b>	<b>0.215</b>	<b>0.290</b>	<b>0.474</b>	<b>0.342</b>	<b>0.460</b>	<b>0.359</b>	<b>0.356</b>	<b>0.373</b>	<b>0.469</b>	<b>0.098</b>	<b>0.328</b>	<b>0.576</b>	<b>1.043</b>	<b>0.686</b>	<b>0.728</b>	<b>0.353</b>	<b>0.499</b>	
<b>Multiplicatorul de venit</b>	<b>2.953</b>	<b>1.711</b>	<b>2.534</b>	<b>3.377</b>	<b>2.206</b>	<b>2.685</b>	<b>1.966</b>	<b>2.346</b>	<b>2.140</b>	<b>1.906</b>	<b>1.710</b>	<b>5.029</b>	<b>2.330</b>	<b>1.804</b>	<b>1.363</b>	<b>1.405</b>	<b>1.579</b>	<b>2.010</b>	<b>1.957</b>	
<b>Efecte VAB</b>	<b>0.827</b>	<b>0.499</b>	<b>0.576</b>	<b>0.920</b>	<b>1.046</b>	<b>0.941</b>	<b>1.114</b>	<b>0.956</b>	<b>0.973</b>	<b>0.967</b>	<b>1.184</b>	<b>0.994</b>	<b>0.926</b>	<b>1.216</b>	<b>1.606</b>	<b>1.376</b>	<b>1.296</b>	<b>1.100</b>	<b>1.139</b>	
<b>Multiplicatorul VAB</b>	<b>2.006</b>	<b>2.348</b>	<b>2.571</b>	<b>2.440</b>	<b>2.830</b>	<b>2.643</b>	<b>2.534</b>	<b>2.309</b>	<b>2.052</b>	<b>1.934</b>	<b>1.787</b>	<b>1.261</b>	<b>2.093</b>	<b>2.236</b>	<b>1.956</b>	<b>1.667</b>	<b>2.227</b>	<b>1.763</b>	<b>2.302</b>	
<b>Efecte ocupare</b>	<b>0.027</b>	<b>0.005</b>	<b>0.006</b>	<b>0.006</b>	<b>0.014</b>	<b>0.011</b>	<b>0.012</b>	<b>0.009</b>	<b>0.011</b>	<b>0.007</b>	<b>0.008</b>	<b>0.002</b>	<b>0.006</b>	<b>0.015</b>	<b>0.012</b>	<b>0.016</b>	<b>0.015</b>	<b>0.008</b>	<b>0.013</b>	
<b>Multiplicatorul de ocupare</b>	<b>1.370</b>	<b>2.404</b>	<b>2.815</b>	<b>6.034</b>	<b>1.867</b>	<b>2.053</b>	<b>1.932</b>	<b>2.581</b>	<b>1.864</b>	<b>3.076</b>	<b>2.477</b>	<b>5.940</b>	<b>3.435</b>	<b>1.769</b>	<b>2.845</b>	<b>1.548</b>	<b>2.007</b>	<b>2.292</b>	<b>1.972</b>	
<b>Efecte PIB</b>	<b>0.886</b>	<b>0.551</b>	<b>0.673</b>	<b>0.971</b>	<b>1.126</b>	<b>1.102</b>	<b>1.170</b>	<b>1.017</b>	<b>1.072</b>	<b>1.060</b>	<b>1.227</b>	<b>1.028</b>	<b>1.021</b>	<b>1.352</b>	<b>1.675</b>	<b>1.431</b>	<b>1.368</b>	<b>1.160</b>	<b>1.204</b>	
<b>Multiplicatorul PIB-ului</b>	<b>2.031</b>	<b>2.305</b>	<b>2.360</b>	<b>2.542</b>	<b>2.908</b>	<b>2.412</b>	<b>2.660</b>	<b>2.432</b>	<b>2.002</b>	<b>1.935</b>	<b>1.853</b>	<b>1.279</b>	<b>2.075</b>	<b>2.186</b>	<b>2.040</b>	<b>1.721</b>	<b>2.303</b>	<b>1.807</b>	<b>2.388</b>	

Sursa: calcule realizate pe baza tabelului intrări-ieșiri, baza de date Tempo

Tabel 173. Contribuția directă, indirectă și indusă a investiției POCU la formarea PIB

SECTOARE ECONOMICE	Contribuția directă a investiției POCU în PIB(%)	Contribuția indirectă a investițiilor prin POCU la PIB (%)	Contribuția indusă a investiției POCU la formarea PIB
C INDUSTRIA PRELUCRATOARE	0.0035	0.0029	0.0018
D PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE	0.0001	0.0001	0.0001
E DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITA	0.0000	0.0000	0.0000
F CONSTRUCTII	0.0037	0.0033	0.0019
G COMERT CU RIDICATA SI CU AM	0.0104	0.0097	0.0075
H TRANSPORT SI DEPOZITARE	0.0001	0.0001	0.0001
I HOTELURI SI RESTAURANTE	0.0023	0.0012	0.0011
J INFORMATII SI COMUNICATII	0.0061	0.0028	0.0029
K INTERMEDIERI FINANCIARE SI /	0.0014	0.0005	0.0007
M ACTIVITATI PROFESIONALE, S'	0.0816	0.0501	0.0376
N ACTIVITATI DE SERVICII ADMIN	0.0218	0.0118	0.0141
O ADMINISTRATIE PUBLICA SI AF	0.4231	0.0678	0.3724
P INVATAMANT	0.0980	0.0146	0.0560
Q SANATATE SI ASISTENTA SOC	0.0140	0.0063	0.0119
S ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	0.1236	0.0868	0.0848
<b>Investitia totala POCU</b>	<b>0.7897</b>	<b>0.2582</b>	<b>0.5928</b>

Sursa: calcule realizate pe baza tabelului intrari-iesiri, baza de date Tempo

Tabel 174. Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)

SECTOARE ECONOMICE	Contribuția directă a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)	Contribuția indirectă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)	Contribuția indusă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)
C INDUSTRIA PRELUCRATOARE	0.067674752	0.079565736	0.043233764
D PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE	0.000909103	0.002725054	0.001851172
E DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITA	0.001628976	0.000716314	0.000696088
F CONSTRUCTII	0.175180754	0.112906262	0.07159481
G COMERT CU RIDICATA SI CU AM	0.546818539	0.237591159	0.271850174
H TRANSPORT SI DEPOZITARE	0.003179735	0.002843918	0.002184169
I HOTELURI SI RESTAURANTE	0.115522945	0.053206969	0.046580254
J INFORMATII SI COMUNICATII	0.115386886	0.109089282	0.130471619
K INTERMEDIERI FINANCIARE SI /	0.037024315	0.018487256	0.03619197
M ACTIVITATI PROFESIONALE, S'	1.32387416	1.699559075	1.523987582
N ACTIVITATI DE SERVICII ADMIN	1.595463834	0.51217265	0.71545368
O ADMINISTRATIE PUBLICA SI AF	15.79115771	3.978863633	25.15993911
P INVATAMANT	8.613882544	0.883479496	3.833442082
Q SANATATE SI ASISTENTA SOC	0.888528226	0.313597013	0.580911027
S ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	6.836593949	3.127318117	3.516743967
<b>Investitia totala POCU</b>	<b>36.11282643</b>	<b>11.13212194</b>	<b>35.93513147</b>

Sursa: calcule realizate pe baza tabelului intrari-iesiri, baza de date Tempo

## 4 Anexa 4. Instrumente de evaluare

### 4.1 Interviuri cu responsabilii pentru implementarea și monitorizarea POCU (AM POCU și OIR)

#### 4.1.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

Tabel 175. Persoane intervievate

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Consilier superior	AM POCU
2	Expert	OIR NE
3	Director	OIR Vest

#### 4.1.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs

Tabel 176. Persoane intervievate

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Inspector - Serviciul Supraveghere Proiecte	AM POCU
2	Coordonator Compartiment Monitorizare proiecte	OIR SE
3	Coordonator Compartiment Monitorizare proiecte	OIR BI

#### 4.1.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

Tabel 177. Persoane intervievate

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Expert - Serviciul Supraveghere Proiecte	AM POCU
2	Compartimentul Monitorizare Proiecte	OIR SE
3	Inspector - Compartiment Monitorizare Proiecte	OIR S
4	Consilier - Compartiment Monitorizare Proiecte	OIR S

#### 4.1.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

Tabel 178. Persoane intervievate

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Consilier - Serviciul Supraveghere Proiecte	AM POCU

#### 4.1.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

Tabel 179. Persoane intervievate

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Expert - Serviciul Supraveghere Proiecte	AM POCU



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

#### 4.1.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

Tabel 180. Persoane intervievate

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Consilier superior	AM POCU
2	Expert	OIR NE
3	Director	OIR Vest

## 4.2 Anchete

### 4.2.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

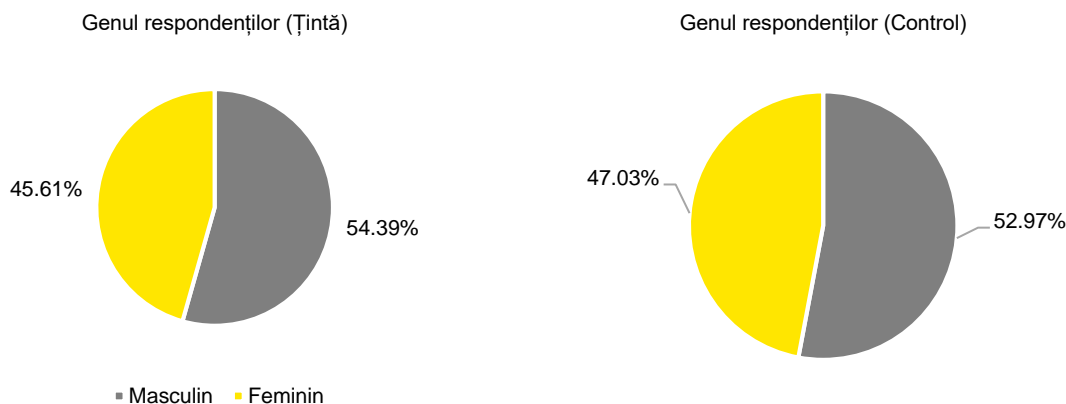
1587. În cadrul evaluării au fost realizate două anchete, pentru a sprijini analiza contrafactuală. Anchetele au fost desfășurate:

- În rândul unui grup țintă de tineri care au beneficiat de intervenție prin intermediul proiectelor selectate prin mecanism competitiv în cadrul AP 1 și 2 POC;
- În rândul unui grup de control de tineri NEETs activi, înregistrați la serviciul public de ocupare în perioada 2017-2019, care nu au beneficiat în mod direct de intervențiile finanțate prin mecanism competitiv în cadrul AP 1 și 2 POCU.

1588. Anexa de față, prezintă de manieră comparativă, rezultatele celor două anchete.

1589. În prima parte sunt descrise variabilele care conțin informații cu privire la caracteristicile respondenților din grupurile țintă și de control, și care au fost alese pentru a calcula scorul de propensitate pentru realizarea analizei de impact.

Figura 89. Genul respondenților



1590. După se poate observa în figurile de mai sus, ponderea între masculin și feminin este similară, 54% masculin și 46% feminin în cazul grupului țintă, și 53% masculin și 47% feminin.

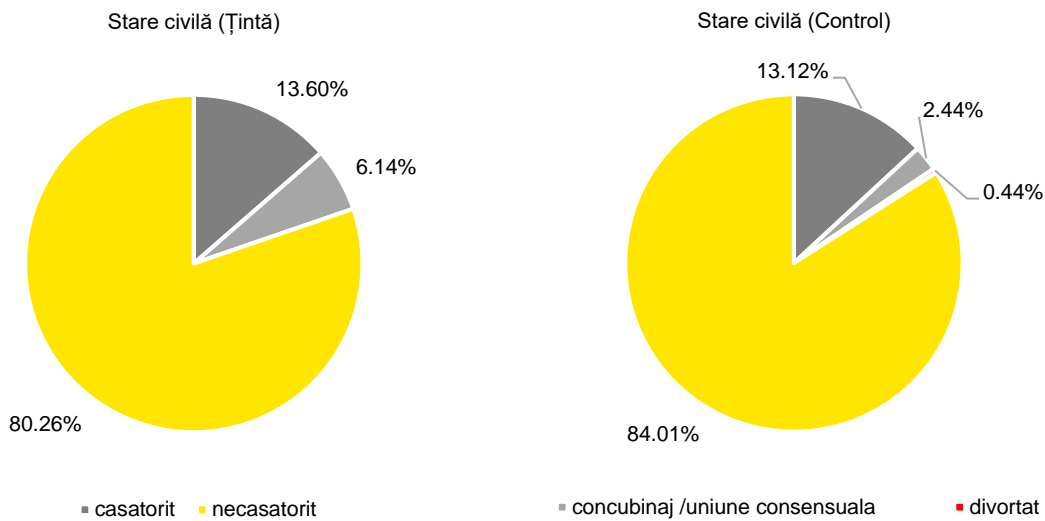
Tabel 181. Vârsta respondenților

Grupul țintă		Grupul de control	
Media	21,5	Media	22,34
Mediana	21	Mediana	22
Modul	20	Modul	21

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

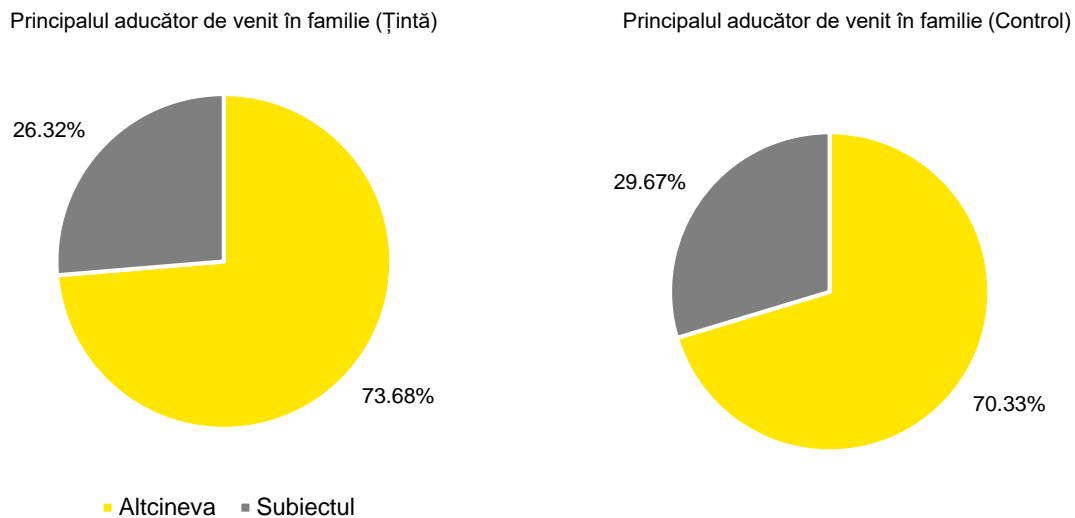
1591. Respondenții se aseamănă și după vârstă, media și mediana vârstei pe grupul țintă este de 21,5, respectiv 21 de ani în timp ce media și mediana pe grupul de control este de 22,3, respectiv 22 de ani. Cea mai ridicată valoare este de 28 de ani, în timp ce cea mai scăzută este de 18 ani.

Figura 90. Starea civilă a respondenților



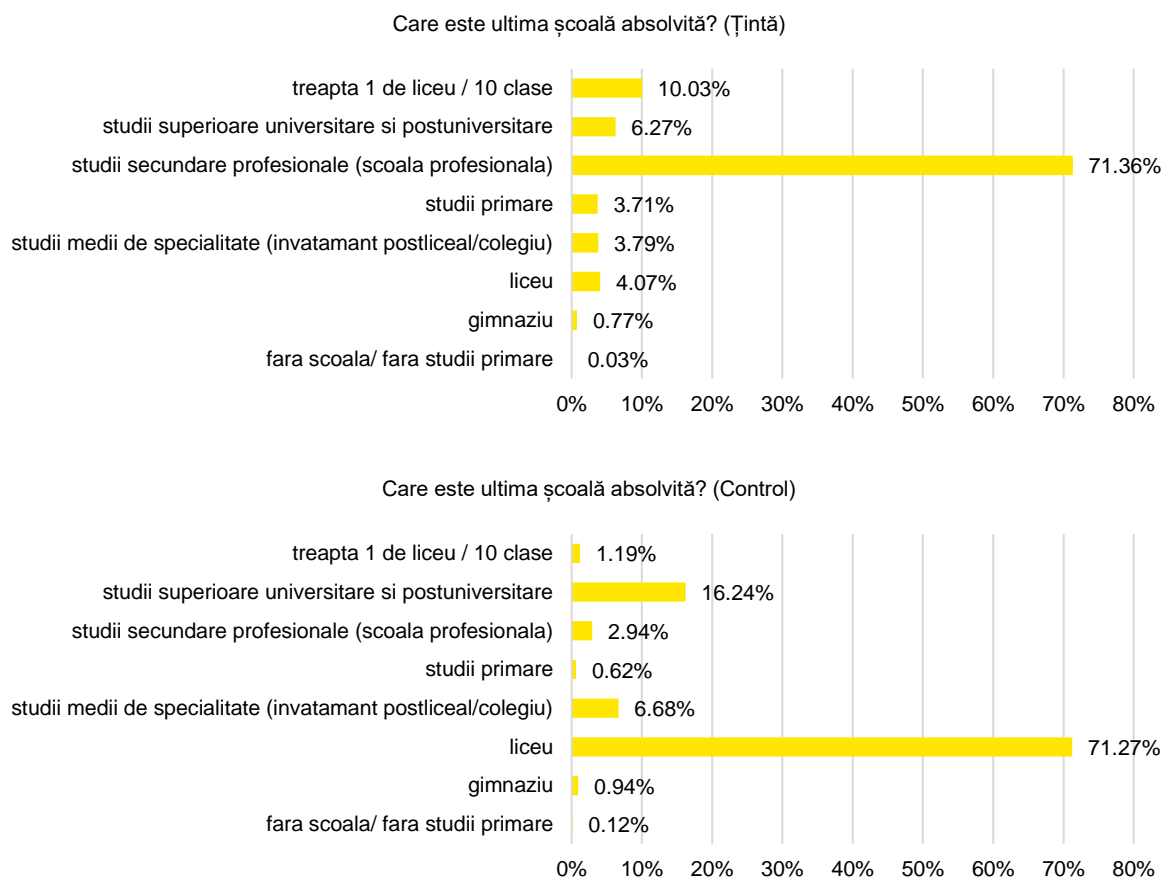
1592. În privința stării civile a respondenților sondajului, o proporție foarte mare din respondenții din cadrul ambelor grupuri sunt necăsătoriți (80% în grupul țintă, 84% în grupul de control), în timp ce 14% din respondenții din grupul țintă sunt căsătoriți, în timp ce 13% din respondenții din grupul de control sunt căsătoriți.

Figura 91. Principalul aducător de venit în familie



1593. Altă persoană din familie este principalul aducător de venit în peste 70% din cazuri. Respondenții din grupul țintă sunt principalul aducător de venit în 26% din cazuri, în timp ce respondenții din grupul de control sunt principalul aducător de venit în 30% din cazuri.

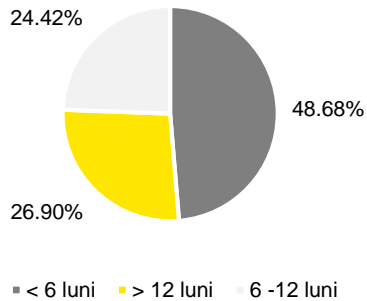
Figura 92. Nivelul de educație al respondenților



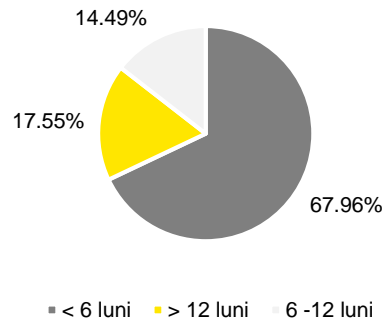
1594. O proporție foarte ridicată de respondenții din cadrul grupului țintă au studii secundare profesionale, 71,36%, în timp ce doar 2,94 din respondenții grupului de control au studii secundare profesionale. Majoritatea respondenților din grupul de control au studii liceale, 71,27%, în timp ce doar 4,07% din respondenții din grupul țintă sunt la același nivel educațional.
1595. Diferențe semnificative între cele două grupuri se regăsesc la nivelul restului de opțiuni. În timp ce 10% din respondenții din grupul țintă au doar 10 clase terminate, doar 1,19% din respondenții din grupul de control au răspuns la fel. De asemenea, în timp ce 6,27% din respondenții din cadrul grupului de control au studii superioare, 16,24% din respondenții din grupul de control sunt la același nivel educațional.

Figura 93. Durata șomajului la momentul înscrierii la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă

De cât timp erați șomer/nu lucrați/nu aveați un loc de muncă/ nu mergeați la școală? (Țintă)



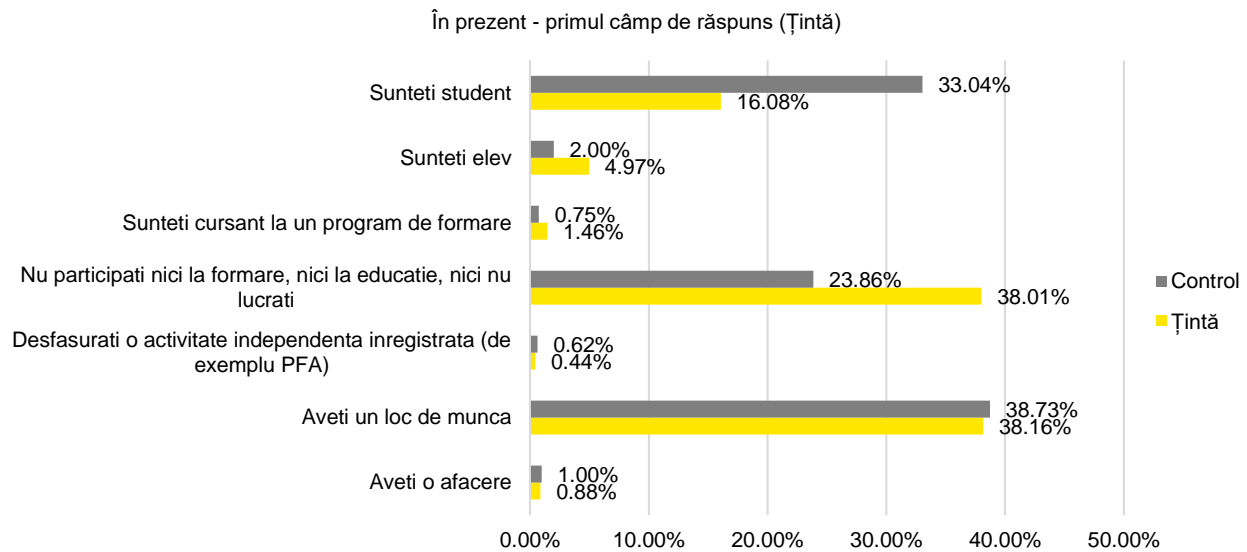
De cât timp erați șomer/nu lucrați/nu aveați un loc de muncă/ nu mergeați la școală? (Control)



1596. Diferențe există și în durata șomajului a respondenților din cadrul ambelor grupuri la momentul înscrierii la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă. Cu privire la grupul țintă, 49% din respondenți erau șomeri de mai puțin de 6 luni, 24% erau șomeri pentru o durată cuprinsă între 6 și 12 luni, în timp 24% din respondenți erau șomeri de mai mult de 12 luni. În legătură cu grupul de control, 68% din respondenți erau șomeri de mai puțin de 6 luni, 14% din respondenți erau șomeri pentru o durată cuprinsă între 6 și 12 luni, în timp 18% din respondenți erau șomeri de mai mult de 12 luni.
1597. Cu anumite excepții, respondenții din cele două grupuri au caracteristici similare. Distribuția pe gen, stare civilă, rol în gospodărie, durata șomajului și media vârstelor ne indică că cele două grupuri acoperă o mare parte din factorii exogeni care au efecte asupra intervenției. Astfel, putem să presupunem că avem două grupuri care sunt comparabile, și care pot fi utilizate pentru analiza frecvențială și pentru analiza de impact *propensity score matching*. Singurele variabile care nu asigură o distribuție echilibrată sunt nivelul de educație și distribuția teritorială. Referitor la educație, 71,36% din respondenții din grupul țintă au absolvit o școală profesională, în timp ce 71,27% din respondenții din grupul de control au absolvit un liceu. Cea dea doua variabilă pentru care nu s-a obținut o distribuție echilibrată între cele două grupuri este distribuția pe județe. Însă, având în vedere că intervenție este aplicată la nivel național, acest dezechilibru din cadrul acestei variabile nu are efecte semnificative asupra analizei contrafactual.
1598. În a doua parte a analizei vom începe prin a interpreta datele colectate prin intermediul sondajului, după care vor efectua analiza privind efectele intervenției asupra celor două grupuri.



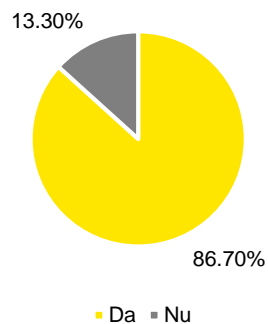
Figura 94. Ocupația respondenților



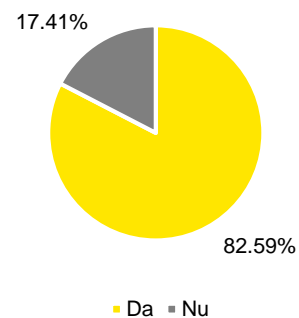
1599. O proporție similară de respondenți din grupurile țintă și de control au în prezent un loc de muncă (38,73% din grupul de control, și 38,16% din grupul țintă). O proporție semnificativ mai mare de respondenți din grupul țintă, 38,01%, nu participă nici la formare, nici la educație și nici nu lucrează, în timp ce 23,86% din respondenții din grupul țintă se află în aceeași situație. În schimb, o proporție mare din respondenții din grupul de control, 33,04%, sunt studenți, în timp ce doar 16,08% din respondenții din grupul țintă urmează studii superioare.

Figura 95. Respondenți care au obținut un certificat de calificare profesională

Participarea la programul de formare profesională a fost finalizată cu obținerea unui certificat? (Țintă)

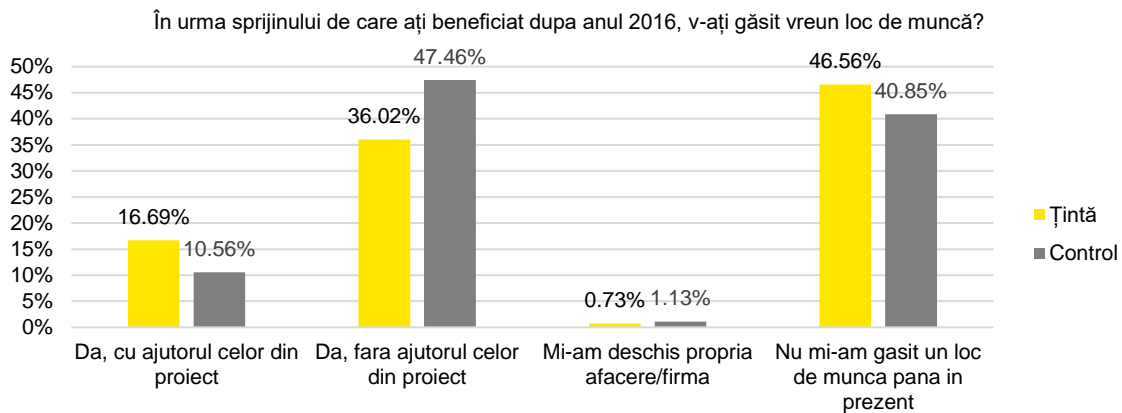


Participarea la programul de formare profesională a fost finalizată cu obținerea unui certificat? (Control)



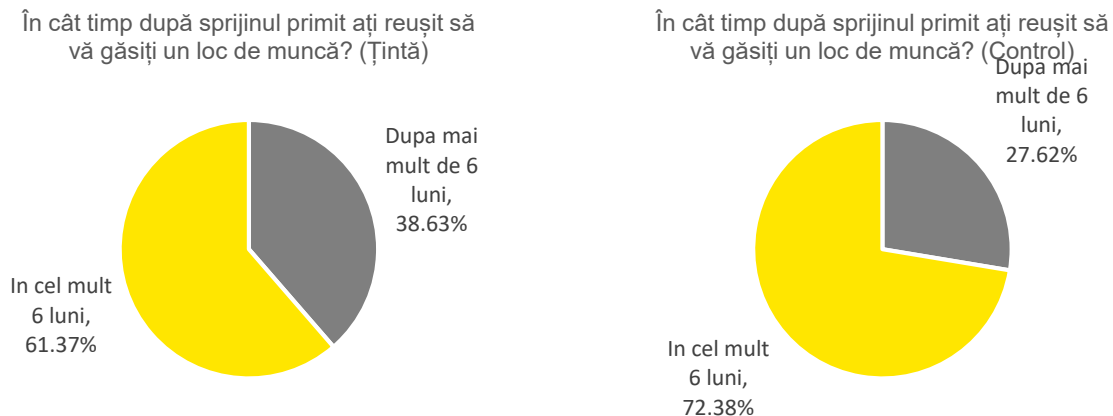
1600. În cazul ambelor grupuri, o proporție foarte ridicată de respondenți din cadrul ambelor grupuri (87% - grupul țintă, 83% - grupul de control) au obținut un certificat de calificare profesională în urma programului de formare profesională.

Figura 96. Respondenți care și-au găsit un loc de muncă în urma sprijinului oferit



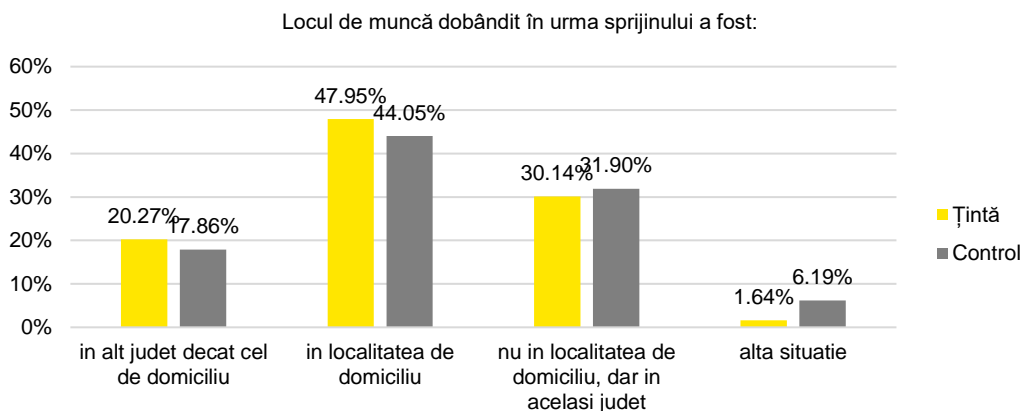
1601. Doar 16,69% din respondenții din grupul țintă au afirmat că au reușit să își găsească un loc de muncă cu ajutorul proiectelor respective, în timp ce doar 10,56% din respondenții din grupul de control au reușit același lucru. O proporție de 36,02% din respondenții din grupul țintă au reușit să își găsească un loc de muncă fără ajutorul proiectelor, în timp ce 47,46% din respondenții din grupul de control au reușit același lucru. Un număr foarte ridicat de respondenți din grupul țintă, 46,55%, nu au reușit să își găsească un loc de muncă, în timp ce proporția respondenților din grupul de control care nu au reușit este de 40,85%. Astfel, deși o proporție mai mare de respondenți din grupul țintă au reușit să se angajeze cu ajutorul personalului implicat în proiect, o proporție mai mare din respondenții din grupul de control au reușit să se angajeze fără ajutorul personalului din proiect.

Figura 976. Durata de timp pentru găsirea unui loc de muncă după cursul de formare profesională



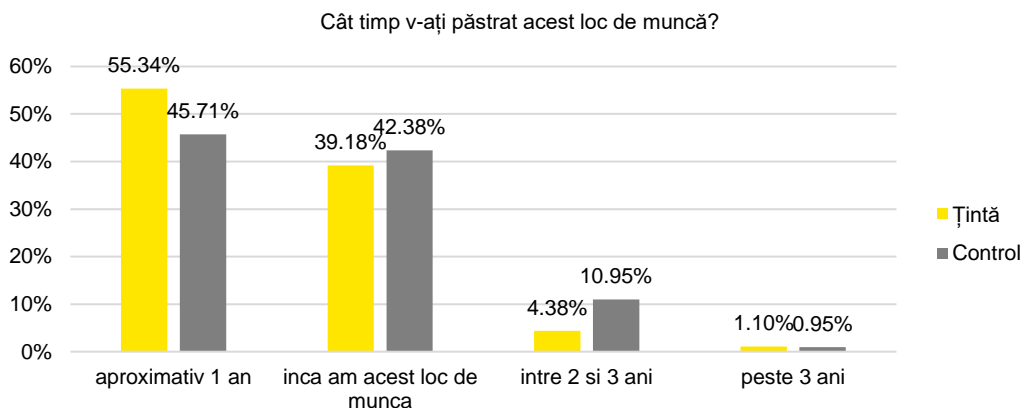
1602. Subiecții din grupul de control au reușit să își găsească un loc de muncă mai repede decât cei din grupul țintă. Din respondenții din grupul țintă care au reușit să-și găsească un loc de muncă, 61% au realizat acest lucru în cel mult 6 luni, în timp ce 72% din respondenții din grupul de control au reușit să se angajeze în cel mult 6 luni. Așadar, pe lângă faptul că respondenții din grupul de control au reușit să se angajeze într-o proporție mai mare, aceștia au reușit să își găsească un loc de muncă și mai rapid.

Figura 98. Locația locului de muncă dobândit



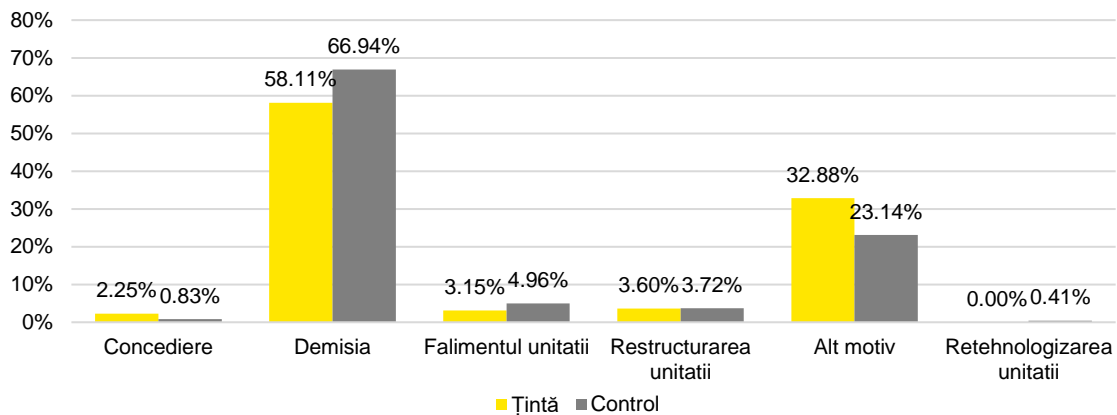
1603. Referitor la locația locului de muncă dobândit în urma sprijinului, răspunsurile respondenților din cele două grupuri studiate sunt asemănătoare. Astfel, 47,95% din respondenții din grupul țintă și 44,05% din respondenții din grupul de control au găsit un loc de muncă în localitatea de domiciliu, 30,14% din respondenții din grupul țintă și 31,90% din grupul de control au găsit un loc de muncă în altă localitate, dar în același județ, iar 20,27% din respondenții din grupul țintă și 17,86% din grupul de control au găsit un loc de muncă în alt județ decât cel de domiciliu,

Figura 99. Perioada pentru care respondenții și-au păstrat locul de muncă



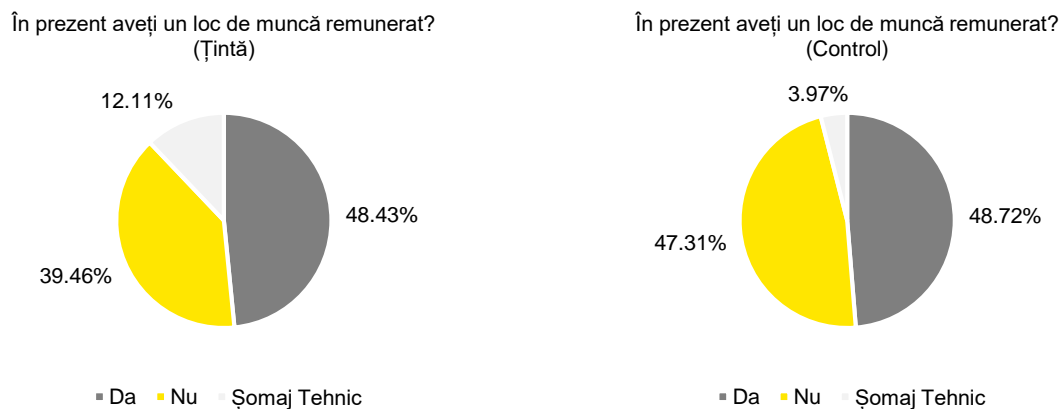
1604. Din respondenții din grupul țintă, 39,18% încă au același loc de muncă, în timp ce proporția respondenților care au reușit să-și păstreze locul de muncă este de 42,38%. Cu privire la respondenții care nu și-au păstrat locul de muncă, 55,34% din grupul țintă și 45,71% din grupul de control și-au păstrat locul de muncă pentru aproximativ 1 an, 4,38% din grupul țintă și 10,95% din grupul de control și-au păstrat locul de muncă pentru o perioadă între 2-3 ani, în timp ce 1,10% și 0,95% și-au păstrat locul de muncă pentru o perioadă de peste 3 ani.

Figura 100. Motivul principal al pierderii locului de muncă



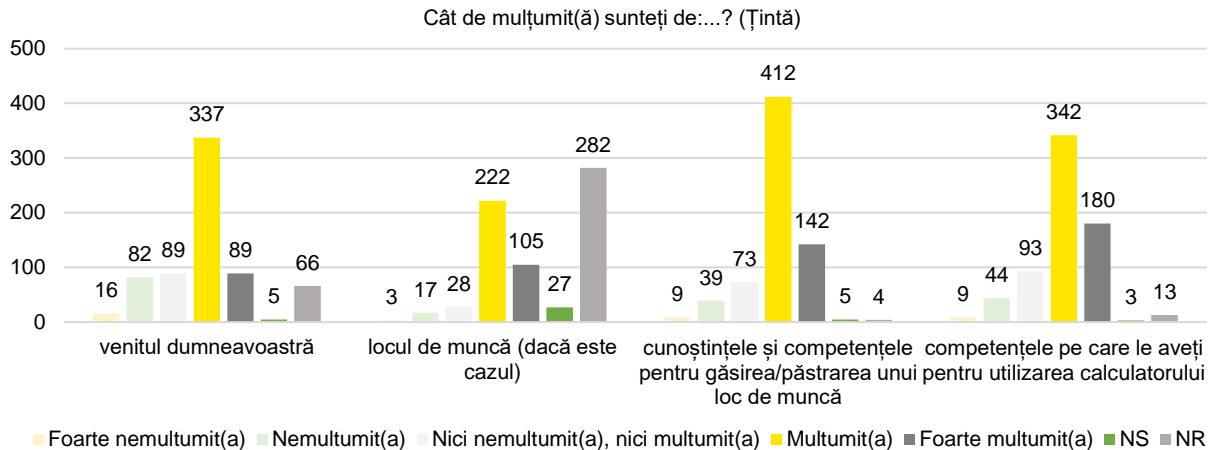
1605. Demisia a reprezentat principalul motiv al pierderii locului de muncă pentru o proporție mare din respondenții din ambele grupuri studiate, 58,11% în cazul grupului țintă și 66,94% în cazul grupului de control. O proporție foarte scăzută de respondenți din ambele grupuri de studiu și-au pierdut locul de muncă din cauza concedierii, falimentului unității, restructurarea unității sau re tehnologizarea unității. O parte din respondenții din cadrul ambelor grupuri de studiu și-au pierdut locul de muncă din cauza altui motiv.

Figura 101. Respondenți care au în prezent un loc de muncă remunerat



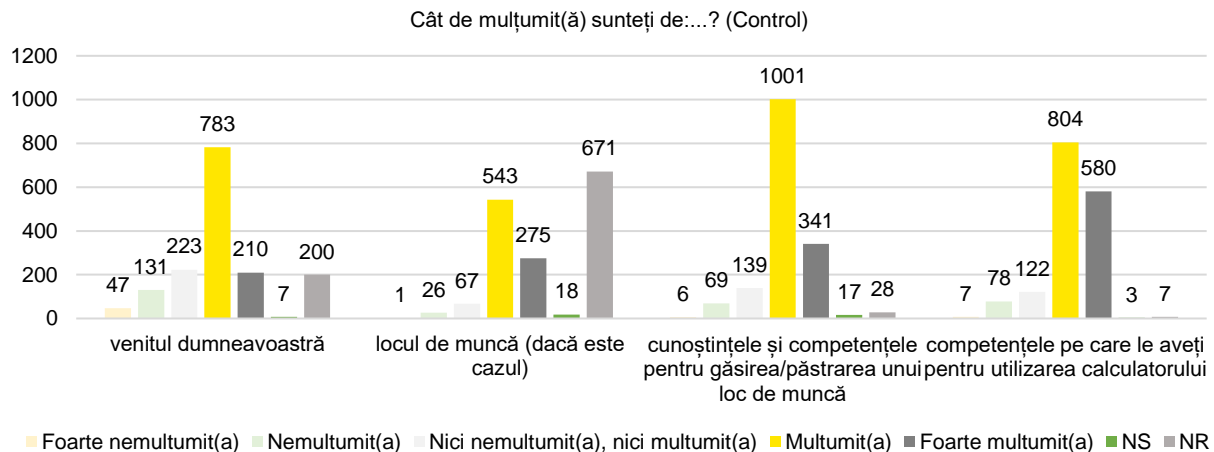
1606. O proporție aproape egală de respondenți din ambele grupuri de studiu au în prezent un loc de muncă remunerat, 48% în cazul grupului țintă și 49% în cazul grupului de control. O parte mai mare de respondenții din grupul de control, nu au în prezent un loc de muncă (47% față de 40%), în timp ce o parte mai mare de respondenți din grupul țintă se află în șomaj tehnic (12% față de 4%).

Figura 102. Nivelul de satisfacție al respondenților din grupul țintă



1607. O parte foarte mare din respondenții din grupul țintă sunt mulțumiți și, într-o măsură mai mică, foarte mulțumiți de următoarele aspecte: venitul, locul de muncă (unde este cazul), cunoștințele și competențele necesare găsirii unui loc de muncă, competențe în utilizarea calculatorului. O parte mare de respondenți au ales să nu se exprime în legătură cu satisfacția la locul actual de muncă.

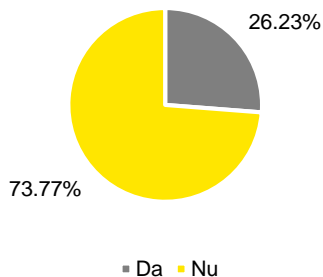
Figura 103. Nivelul de satisfacție al respondenților din grupul de control



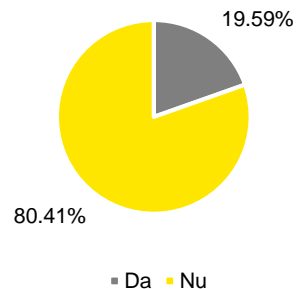
1608. Răspunsurile respondenților din grupul control sunt similare cu cele ale respondenților din grupul țintă. Astfel, precum în cazul grupului țintă, o parte foarte mare din respondenții din grupul de control sunt mulțumiți și, într-o măsură mai mică, foarte mulțumiți de următoarele aspecte: venitul, locul de muncă (unde este cazul), cunoștințele și competențele necesare găsirii unui loc de muncă, competențe în utilizarea calculatorului. De asemenea, o parte mare de respondenți au ales să nu se exprime în legătură cu satisfacția la locul actual de muncă.

Figura 104. Respondenți care s-au mutat în altă localitate pentru a găsi un loc de muncă în ultimii 3 ani

În ultimii 3 ani v-ați mutat dintr-o localitate în alta în vederea găsirii unui loc de muncă sau desfășurării unei activități independente? (Țintă)



În ultimii 3 ani v-ați mutat dintr-o localitate în alta în vederea găsirii unui loc de muncă sau desfășurării unei activități independente? (Control)



1609. O proporție semnificativ mai mare de respondenți din grupul țintă s-au mutat în altă localitate în vederea găsirii unui loc de muncă (26%), față de respondenți din grupul de control (20%).

1610. Potrivit analizei frecvențiale, în ciuda intervenției efectuate, subiecții din grupul țintă nu au înregistrat rezultate mai bune în găsirea unui loc de muncă față de grupul de control. În cele mai multe variabile, respondenții din grupul de control au raportat realizări pozitive într-o proporție mai mare decât respondenții din grupul țintă. Acest rezultat poate fi o urmare cauzată de diferențele în nivelul educațional între cele două grupuri de studiu. O proporție mai mare din respondenții din grupul de control sunt în prezent studenți (33,04%, față de 16,08% în grupul țintă). De asemenea, 71,27% din respondenții din grupul de control au ca ultimă școală absolvită liceul, în timp 71,36% din respondenții din grupul țintă au cel mult studii secundare profesionale (școala profesională). Astfel încât o mare parte din respondenții din grupul de control au un nivel educațional superior față de cei din grupul țintă, se poate explica de ce grupul de control are un succes mai mare pe piața muncii.

1611. Însă, după cum a fost explicat anterior, se poate presupune că avem două grupuri care sunt comparabile datorită similitudinii dintre cele două grupuri pe baza următoarelor variabile: gen, stare civilă, rol în gospodărie, durata șomajului și media vârstei. Așadar, analiza frecvențială indică că intervenția nu și-a atins efectele scontate. O proporție mai mare de respondenți din grupul de control au reușit să se angajeze în urma intervenției, chiar și fără ajutorul personalului din proiect. De asemenea, respondenții din grupul de control au reușit să își găsească mai repede un loc de muncă după intervenție, și durata contractului de muncă la acești angajatori a durat mai mult față de cel al respondenților din grupul țintă. O proporție mai mare de respondenți din grupul de control au fost angajați în anii 2018 și 2017, față de respondenții din grupul țintă și o proporție mai mică din respondenții din grupul de control au fost nevoiți să se mute în altă localitate pentru a găsi un loc de muncă.

1612. În momentul de față, respondenții din grupul țintă și de control sunt angajați într-o proporție similară, și ambele grupuri au raportat rate de satisfacție asemănătoare în privința următoarelor dimensiuni: venitul, locul de muncă (unde este cazul), cunoștințele și competențele necesare găsirii unui loc de muncă, competențe în utilizarea calculatorului.

#### 4.2.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs

##### CHESTIONAR PARTICIPANȚI POCU OS 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 ȘI 3.6

##### SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE PERSOANA INTERVIEWATĂ



UNIUNEA EUROPEANĂ



Q1. Pentru început, vă rog să îmi spuneți care este vechimea dvs. în muncă de la prima angajare până în prezent?

Nu se iau în calcul perioadele de studii (liceu, școală tehnică, etc.) efectuate în învățământul de zi.

|\_|\_| ani      88. Mai mică de 1 an 99. NȘ/NR

Q2. Care este ultima școală absolvită?

- |   |  |
|---|--|
| 1. 1. fără școală/ fără studii primare                    | 2. 6. liceu  |
| 3. 2. studii primare                                      | 4. 7. studii medii de specialitate (învățământ postliceal/colegiu) |
| 5. 3. gimnaziu  | 6. 8. studii superioare universitare și postuniversitare           |
| 7. 4. studii secundare profesionale (școală profesională) | 8.   |
| 9. 5. treapta 1 de liceu / 10 clase                       | 10.  |

Q3. De cât timp erați șomer/nu lucrați/nu aveți un loc de muncă atunci când ați beneficiat de sprijin în anul 2018 pentru găsirea unui loc de muncă? [citește variantele de răspuns]

< 6 luni	1
6 -12 luni	2
> 12 luni	3
NȘ/NR	99

## SECȚIUNEA 2: PARTICIPAREA LA MĂSURILE ACTIVE DE OCUPARE

Q4. Ce fel de sprijin ați primit în perioada 2018-2019 în cadrul proiectului cu finanțare europeană? (Răspuns multiplu)

1. Informare și consiliere profesională (instruire în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă și prezentare la interviuri în vederea ocupării, informare privind piața muncii și evoluția ocupațiilor, etc.)
2. Mediere (furnizarea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, organizarea burselor de locuri de muncă)
3. Programe de formare profesională
4. Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
5. Activități de acompaniere (servicii de îngrijire a persoanelor dependente de aceștia – vârstnici, persoane cu dizabilități, copii - în vederea facilitării participării la serviciile de ocupare oferite, etc.)
7. Alte măsuri de sprijin. Care \_\_\_\_\_

Q5. La intrarea în proiect erați:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

1. Șomer cu indemnizație de șomaj → **Q5a. Care era cuantumul acesteia?** : |\_|\_|\_|\_|lei 999.  
NȘ/NR
2. Șomer fără indemnizație de șomaj,
3. Casnic/ă,
4. Altceva. Ce anume? \_\_\_\_\_
5. NȘ/Nu îmi amintesc (Nu se citește, se notează doar dacă este răspuns spontan al respondentului!)

**ATENȚIE! ÎNTREBĂRILE Q6-Q11 SE ADRESEAZĂ DOAR CELOR CARE AU BENEFICIAT DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ (COD 3 LA ÎNTREBAREA Q4)!**

Q6. Care a fost ocupația/meseria/calificarea pentru care ați urmat cursul de formare profesională?

Q7. Participarea la formarea profesională a fost finalizată cu obținerea unui certificat?

1. Da
2. Nu

Q8. Cât de utilă considerați că a fost participarea la cursurile de formare profesională și obținerea calificării/meseriei anterior menționate pentru găsirea un loc de muncă?

1. Foarte utilă    2. Oarecum utilă    3. Oarecum inutilă    4. Inutilă    9. NȘ

Q9. Considerați că prin cursul de formare profesională urmat în perioada 2018-2019 v-ați îmbunătățit competențele profesionale în următoarele domenii?

	DA	NU
1. Comunicare în limba maternă	1	2
2. Comunicare în limbi străine	1	2
3. Competențe matematice și competențe de bază în științe și tehnologii	1	2
4. Competențe digitale, TIC, lucrul cu calculatorul	1	2
5. Spirit de inițiativă și antreprenoriat	1	2
6. Lucrul în echipă	1	2
7. Altele. Care: _____	1	2

Q10. Ați beneficiat de subvenție pentru participarea la cursul de formare profesională?

1. Da
2. Nu

Q11. În următoarele 6 luni de la sprijinul primit în perioada 2018-2019 în cadrul proiectului cu finanțare europeană ați mai beneficiat și de alte forme de instruire sau formare profesională?

1. Da
2. Nu





UNIUNEA EUROPEANĂ



Q12. În urma sprijinului de care ați beneficiat în perioada 2018-2019 în cadrul proiectului, v-ați găsit vreun loc de muncă?

Da, <u>cu</u> ajutorul celor din proiect	1	→ Mergi la Q14
Da, <u>fără</u> ajutorul celor din proiect	2	→ Mergi la Q14
Mi-am deschis propria afacere/firmă	3	→ Mergi la Q15
Am devenit lucrător pe cont propriu/PFA	4	→ Mergi la Q15
Nu mi-am găsit un loc de muncă până în prezent	5	→ Continuă cu Q13

Q13. Care credeți că este motivul principal pentru care nu ați reușit să vă găsiți până în prezent un loc de muncă în urma sprijinului de care ați beneficiat în cadrul proiectului cu finanțare europeană în perioada 2018-2019? *Răspuns unic!*

→ Mergi la SECȚIUNEA 4 (date socio-demografice)

Q14. Locul de muncă avut după sprijinul primit prin proiect era (*Notează câte un răspuns pe fiecare linie*):

Pe durată determinată		Pe durată nedeterminată	
Cu timp parțial de muncă (mai puțin de 6h/zi)		Cu timp integral de muncă (6h+/zi)	

Q15. În cât timp după sprijinul primit ați reușit să vă găsiți un loc de muncă/ să vă deschideți o firmă/ să deveniți lucrător pe cont propriu/ PFA?

1. În cel mult 6 luni
2. După mai mult de 6 luni

Q16. Ce ocupație/meserie practicați/ați practicat la primul loc de muncă dobândit ulterior participării la măsurile de sprijin din perioada 2018-2019 în cadrul proiectului cu finanțare europeană?

Ocupația/Meseria \_\_\_\_\_ 99. NȘ/NR

Q17. Cunoștințele și competențele necesare practicării acestei ocupații/meserii au fost dobândite prin cursul de formare profesională urmat prin proiectul cu finanțare europeană? (*Răspuns unic*)

1. DA, În cea mai mare măsură
2. DA, Parțial
3. NU, Deloc
4. Nu este cazul/Nu am urmat cursuri de formare profesională în proiect.

Q18. Descrieți pe scurt activitatea firmei în care v-ați angajat / sau a firmei/PFA-ului înființat (*descrieți pe scurt tipul activității, spre ex. brutărie, banca, învățământ, spital, etc.*):

1. Agricultură
2. Industrie prelucrătoare. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
3. Comerț en-gros
4. Comerț en-detail



UNIUNEA EUROPEANĂ



5. Servicii publice. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
6. Servicii comerciale/private. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
7. Construcții
8. Alt sector. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
9. NȘ/NR

Q19. Locul de muncă dobândit în urma sprijinului a fost:

1. în localitatea de domiciliu
2. în altă localitate situată la o distanță mai mică de 15 km față de domiciliu
3. în altă localitate situată la mai mult de 15 km față de domiciliu, dar mai puțin de 50 de km
4. în altă localitate la o distanță mai mare de 50 de km față de domiciliu
5. în altă țară
6. altă situație. Care \_\_\_\_\_

Q20. Prin intermediul obținerii acestui loc de muncă, veniturile dvs. au înregistrat o creștere față de venitul anterior obținerii locului de muncă?

1. da → → → → → → → →

Q20a. Estimativ cu cât v-au crescut veniturile (cereți în procente estimativ!!) : |\_|\_|\_|% 999. NȘ

2. nu

3. nu am avut un loc de muncă anterior

Q21. Cât timp v-ați păstrat acest loc de muncă?

1. cel mult 5 luni → Continuă cu Q22
2. aproximativ 6 luni → Continuă cu Q22
3. 7 luni sau mai mult → Continuă cu Q22
4. încă lucrez la acest loc de muncă → Mergi la Q26
5. sunt în șomaj tehnic la acest loc de muncă → Mergi la Q26

Q22. Care a fost principalul motiv al pierderii locului de muncă? (Un singur răspuns)

1. Falimentul firmei/unității
2. Restructurarea firmei/unității
3. Retehnologizarea firmei/unității
4. Concediere
5. Demisia, principalul motiv fiind:

Q22a. Acest eveniment a fost cauzat de pandemia COVID-19?

- a) Da
- b) Nu



UNIUNEA EUROPEANĂ



- a) Salarizare nesatisfăcătoare
- b) Lipsa perspectivei de promovare
- c) Neconcordanța între pregătirea profesională și cerințele postului
- d) Alt motiv. Care \_\_\_\_\_

6. Încheierea contractului /era pe durată determinată / eram în perioadă de probă, etc.

7. Alt motiv. Care \_\_\_\_\_

99. NȘ/NR

### SECȚIUNEA 3: SITUAȚIA OCUPĂRII LA MOMENTUL ANCHETEI

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de activitatea dvs. profesională din prezent.

Q23. În prezent aveți un loc de muncă remunerat? (*Răspuns unic*)

- 1. Da → Continuă cu Q24
- 0. Nu → Mergi la Q28
- 2. Sunt în șomaj tehnic → *Continuă cu Q24*

Q24. Care este meseria/ocupația pe care o practicați la locul de muncă ocupat în prezent?

\_\_\_\_\_

Q25. Descrieți pe scurt activitatea firmei în care sunteți angajat acum ((descrieți pe scurt tipul activității, spre ex. brutărie, banca, învățământ, spital, etc.):

- 1. Agricultură
- 2. Industrie prelucrătoare. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
- 3. Comerț en-gros
- 4. Comerț en-detail
- 5. Servicii publice. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
- 6. Servicii comerciale/private. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
- 7. Construcții
- 8. Alt sector. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
- 9. NȘ/NR

Q26. Care este nivelul venitului din muncă/ salariului net (în mână) lunar obținut luna trecută (aprilie 2020) la actualul loc de muncă? (*Aceste date sunt prelucrate în scop statistic*)

.....lei

(Pentru cei care sunt în șomaj tehnic, notează venitul conform șomajului tehnic!)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Q26a. În ce interval este situat venitul din muncă/ salariului net (în mână) lunar obținut luna trecută (aprilie 2020) la actualul loc de muncă (Se adresează doar celor care nu indică nivelul venitului la Q26):

1. până la 1400 lei
2. între 1401 lei și 1800 lei
3. între 1801 lei și 2200 lei
4. între 2201 lei și 2600 lei
5. între 2600 lei și 3000 lei
6. peste 3000 lei

99. NȘ/NR

Q27. Care sunt beneficiile în bani pe care le-ați primit dvs. și membrii familiei dvs....? (valoarea în lei. Vă rog să aveți în vedere toate sursele de venit atât ale dvs. cât și ale membrilor gospodăriei dvs.)

	A. În cursul lunii trecute (aprilie 2020) Net in lei. [Daca nu a beneficiat, notează 0]	B. În luna în care a intrat în proiect Net in lei [Daca nu a beneficiat, notează 0]
1.Venit minim garantat		
2.Alocație pentru susținerea familiei		
3.Ajutorul pentru încălzirea locuinței în sezonul rece		
4. Venituri din activități ziliere		

→Mergi la Q31

Q28. De cât timp sunteți fără un loc de muncă remunerat? |\_|\_| luni 99. NȘ/NR

Q29. Beneficiați de indemnizație de șomaj?

1. da → → → → → → → →

Q32a. Care este valoarea acestuia : |\_|\_|\_|\_|lei 999.  
NȘ/NR

2. nu

Q30. Care credeți că este motivul principal pentru care nu aveți în prezent un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

Pregătirea mea nu se cere pe piața muncii	1
Sunt prea în vârstă și angajatorii refuză să mă angajeze	2
Nu am suficiente studii ca să mă pot angaja	3
Locurile de muncă necesită acum și alte cunoștințe (limbă străină, calculator, etc.) pe care eu nu le dețin	4
Solicitez un salariu mai mare decât sunt dispuși să-mi ofere angajatorii	5
Nu am suficientă experiență în muncă	6
Pur și simplu nu există locuri de muncă disponibile	7
Nu-mi doresc să mă angajez	8
Am responsabilități familiale care îmi ocupă timpul și nu pot să mă angajez (îngrijirea copiilor/persoanelor vârstnice/persoanelor cu handicap)	9
Alt motiv. Care _____	10

Q31. În contextul pandemiei COVID-19, ați fost în șomaj tehnic?

1. Da
0. Nu

#### SECȚIUNEA 4: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

4.1. Sexul respondentului	1. Masculin      2. Feminin
4.2. Vârsta în ani împliniți	_ _
4.3. Starea civilă	1. căsătorit      3. divorțat      5. concubinaj/uniune consensuală 2. necăsătorit      4. văduv
4.4. Principalul aducător de venit în familie	1. eu (subiectul)      2. altcineva      99. NS/NR
4.5. Număr copii în întreținere	_ _
4.6. Localitate domiciliului actual	_____
4.7. Județul domiciliului actual	_____

4.8 Sunteți de acord să ne comunicați etnia dumneavoastră? Vă reamintesc ca aceste date vor fi prelucrate în scop statistic.

0. da ->Continuă cu 4.8.A
1. nu ->Mergi la 4.9

4.8. A. Apartenență etnică	1. Român 2. Maghiar 3. Rom 4. Altă etnie
----------------------------	--

4.9. Sunteți de acord să ne comunicați dacă figurați sau nu în evidențe ca având certificat de handicap/dizabilitate? (*Și aceste date vor fi prelucrate în scop statistic*).

1. da ->Continuă cu 4.9.A
2. nu -> Stop

4.9.A Figurați în evidențe ca având certificat de handicap/dizabilitate?	1. Da 2. Nu
--	-------------

#### CHESTIONAR NEPARTICIPANȚI POCU OS 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 ȘI 3.6

Filtru: În care dintre situațiile de mai jos v-ați încadrat în anul 2018 la momentul înregistrării în evidențele Serviciului Public de Ocupare în calitate de persoană în căutarea unui loc de muncă:

1. șomer
2. persoană inactivă aflată în căutarea unui loc de muncă
3. Alta situație – angajat, PFA, patron etc. → **STOP INTERVIU!!!**

#### SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE PERSOANA INTERVIEWATĂ



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

Q1. Pentru început, vă rog să îmi spuneți care este vechimea dvs. în muncă de la prima angajare până în prezent?

Nu se iau în calcul perioadele de studii (liceu, școală tehnică, etc.) efectuate în învățământul de zi.

|\_|\_| ani

88. Mai mică de 1 an 99. NȘ/NR

Q2. Care este ultima școală absolvită?

- |  |   |
|--|---|
| 1. fără școală/<studii primare                         | 6. liceu  |
| 2. studii primare                                      | 7. studii medii de specialitate (învățământ postliceal/colegiu) |
| 3. gimnaziu  | 8. studii superioare universitare și postuniversitare           |
| 4. studii secundare profesionale (școală profesională) |   |
| 5. treapta 1 de liceu / 10 clase                       |   |

Q3. De cât timp nu lucrați/nu aveți un loc de muncă în anul 2018 când v-ați înregistrat în evidențele Serviciului Public de Ocupare? [citește variantele de răspuns]

< 6 luni	1
6 -12 luni	2
> 12 luni	3
NȘ/NR	99

#### SECȚIUNEA 2: PROCESUL DE ÎNREGISTRARE LA AJOFM

Q4. Ce fel de sprijin ați primit în perioada 2018-2019, după înregistrarea în evidențele Serviciului Public de Ocupare? (*Răspuns multiplu*)

- 1) informare și consiliere profesională;
- 2) medierea muncii;
- 3) stimularea mobilității geografice și ocupaționale, inclusiv prime de încadrare/instalare;
- 4) formarea profesională;
- 5) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- 6) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- 7) altă măsură. Care \_\_\_\_\_

**ATENȚIE! ÎNTREBĂRILE Q5-Q8 SE ADRESEAZĂ DOAR CELOR CARE AU BENEFICIAT DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ (COD 4 LA ÎNTREBAREA Q4)!**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Q5. Care a fost ocupația/meseria pentru care ați urmat cursul de formare profesională?

---

Q6. Participarea la formarea profesională a fost finalizată cu obținerea unui certificat?

1. Da
2. Nu
99. NȘ/NR

Q7. Considerați că prin cursul de formare profesională urmat în perioada 2018-2019 v-ați îmbunătățit competențele profesionale în următoarele domenii?

	DA	NU
1. Comunicare în limba maternă	1	2
2. Comunicare în limbi străine	1	2
3. Competențe matematice și competențe de bază în științe și tehnologii	1	2
4. Competențe digitale, TIC, lucrul cu calculatorul	1	2
5. Spirit de inițiativă și antreprenoriat	1	2
6. Lucrul în echipă	1	2
7. Altele. Care: _____	1	2

Q8. În următoarele 6 luni de la sprijinul primit de la AJOFM ați mai beneficiat și de alte forme de instruire?

1. Da
2. Nu
99. NȘ/NR

Q9. Urmare a înregistrării în evidențele Serviciului Public de Ocupare în anul 2018, v-ați găsit vreun loc de muncă?

Da, <u>cu</u> ajutorul AJOFM	1	→ Mergi la Q11
Da, <u>fără</u> ajutorul AJOFM	2	→ Mergi la Q11
Mi-am deschis propria afacere/firmă	3	→ Mergi la Q12
Am devenit lucrător pe cont propriu/PFA	4	→ Mergi la Q12
Nu mi-am găsit un loc de muncă de muncă până în prezent	5	→ Continuă cu Q10

Q10. Care este motivul principal pentru care nu ați reușit să vă găsiți un loc de muncă până în prezent?  
*Răspuns unic!*

→ Mergi la SECȚIUNEA 4

Q11. Locul de muncă avut după participarea la măsuri active/ sprijinul primit de la AJOFM era (*Notează câte un răspuns pe fiecare linie*):



UNIUNEA EUROPEANĂ



Pe durată determinată		Pe durată nedeterminată	
Cu timp parțial de muncă (mai puțin de 6h/zi)		Cu timp integral de muncă (6h+/zi)	

Q12. În cât timp după participarea la măsuri active/ sprijinul primit de la AJOFM ați reușit să vă găsiți un loc de muncă/ să vă deschideți o firmă/ să deveniți lucrător pe cont propriu/PFA?

1. În cel mult 6 luni
2. După mai mult de 6 luni

Q13. Ce ocupație/meserie practicați/ați practicat la locul de muncă dobândit ulterior înregistrării în evidențele AJOFM din anul 2018?

Ocupația/Meseria \_\_\_\_\_ 99. NȘ/NR

Q14. Cunoștințele și competențele necesare practicării acestei ocupații/meserii au fost dobândite prin cursul de formare profesională urmat cu sprijinul primit de la AJOFM? (*Răspuns unic*)

1. DA, În cea mai mare măsură
2. DA Parțial
3. NU, Deloc
4. Nu este cazul/Nu am urmat cursuri de formare profesională cu sprijinul Serviciului Public de Ocupare.

Q15. Descrieți pe scurt activitatea firmei în care v-ați angajat / sau a firmei/PFA-ului înființat(*descrieți pe scurt tipul activității, spre ex. brutărie, banca, învățământ, spital, etc.*):

10. Agricultură
11. Industrie prelucrătoare. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
12. Comerț en-gros
13. Comerț en-detail
14. Servicii publice. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
15. Servicii comerciale/private. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
16. Construcții
17. Alt sector. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
18. NȘ/NR

Q16. Locul de muncă dobândit în urma sprijinului a fost:

7. în localitatea de domiciliu
8. în altă localitate situată la o distanță mai mică de 15 km față de domiciliu
9. În altă localitate situată la mai mult de 15 km față de domiciliu, dar mai puțin de 50 de km
10. în altă localitate la o distanță mai mare de 50 de km față de domiciliu
11. în altă țară
12. altă situație. Care \_\_\_\_\_





UNIUNEA EUROPEANĂ



Q17 Prin intermediul obținerii acestui loc de muncă, veniturile dvs. au înregistrat o creștere față de venitul anterior obținerii locului de muncă?

1. da → → → → → → → →

2. nu

3. nu am avut un loc de muncă anterior

**Q17a. Estimativ cu cât v-au crescut veniturile (cereți în procente estimativ!!):** |\_|\_|\_|% 999. NȘ

Q18. Cât timp v-ați păstrat acest loc de muncă?

1. cel mult 5 luni → Continuă cu Q19

2. aproximativ 6 luni → Continuă cu Q19

3. 7 luni sau mai mult → Continuă cu Q19

4. încă lucrez la acest loc de muncă → Mergi la SECȚIUNEA 4

→ Mergi la SECȚIUNEA 4

5. sunt în șomaj tehnic la acest loc de muncă

Q19. Care a fost principalul motiv al pierderii locului de muncă? (*Un singur răspuns*)

1. Falimentul firmei/unității
2. Restructurarea firmei/unității
3. Retehnologizarea firmei/unității
4. Concediere
5. Demisia, principalul motiv fiind:

Q19a. Acest eveniment a fost cauzat de pandemia COVID-19?

a) Da

b) Nu

a) Salarizare nesatisfăcătoare

b) Lipsa perspectivei de promovare

c) Neconcordanța între pregătirea profesională și cerințele postului

d) Alt motiv. Care \_\_\_\_\_

6. Încheierea contractului /era pe durată determinată / eram în perioadă de probă, etc.

7. Alt motiv. Care \_\_\_\_\_

99. NȘ/NR

### SECȚIUNEA 3: SITUAȚIA OCUPĂRII LA MOMENTUL ANCHETEI

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de activitatea dvs. profesională din prezent.

Q20. În prezent aveți un loc de muncă remunerat? (*Răspuns unic*)

0. Nu → Mergi la Q23

1. Da → Continuă cu Q21

2. Sunt în șomaj tehnic → *Continuă cu Q21*

Q21. Care este meseria/ocupația pe care o practicați la locul de muncă ocupat în prezent?

\_\_\_\_\_

Q22. Descrieți pe scurt activitatea firmei în care v-ați angajat ((descrieți pe scurt tipul activității, spre ex. brutărie, banca, învățământ, spital, etc.):



UNIUNEA EUROPEANĂ



10. Agricultură
11. Industrie prelucrătoare. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
12. Comerț en-gros
13. Comerț en-detail
14. Servicii publice. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
15. Servicii comerciale/private. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
16. Construcții
17. Alt sector. Specificați tipul activității \_\_\_\_\_
18. NȘ/NR

→ Mergi la Q25

Q23. De cât timp sunteți fără un loc de muncă remunerat? |\_\_|\_\_| luni 99. NȘ/NR

Q24. Care credeți că este motivul principal pentru care nu aveți în prezent un loc de muncă remunerat?  
(Răspuns unic)

Pregătirea mea nu se cere pe piața muncii	1
Sunt prea în vârstă și angajatorii refuză să mă angajeze	2
Nu am suficiente studii ca să mă pot angaja	3
Locurile de muncă necesită acum și alte cunoștințe (limbă străină, calculator, etc.) pe care eu nu le dețin	4
Solicite un salariu mai mare decât sunt dispuși să-mi ofere angajatorii	5
Nu am suficientă experiență în muncă	6
Pur și simplu nu există locuri de muncă disponibile	7
Nu-mi doresc să mă angajez	8
Am responsabilități familiale care îmi ocupă timpul și nu pot să mă angajez (îngrijirea copiilor/persoanelor vârstnice/persoanelor cu handicap)	9
Alt motiv. Care _____	10

Q25. În contextul pandemiei COVID-19, ați fost în șomaj tehnic?

2. Da

0. Nu

## SECȚIUNEA 4: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

4.1. Sexul respondentului	1. Masculin      2. Feminin
4.2. Vârsta în ani împliniți	__ __
4.3. Starea civilă	1. căsătorit      3. divorțat      5. concubinaj/uniune consensuală 2. necăsătorit      4. văduv      99. NR
4.4. Principalul aducător de venit în familie	1. eu (subiectul)      2. altcineva 99. NȘ/NR
4.5. Localitatea domiciliului actual	_____
4.6. Județul domiciliului actual	_____

4.7 Sunteți de acord să ne comunicați etnia dumneavoastră? Va reamintesc că aceste date vor fi prelucrate în scop statistic.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1.da → Continua cu 4.7.A

2.nu → Mergi la 4.8

4.7. A. Apartenență etnică

1. Român 2. Maghiar 3. Rom 4. Altă etnie

4.8 Sunteți de acord să ne comunicați dacă figurați sau nu în evidente ca având certificat de handicap/dizabilitate? Va reamintesc că aceste date vor fi prelucrate în scop statistic.

1. da -> Continua cu 4.8.A

2. nu → Stop

4.8.A Figurați în evidente ca având certificat de handicap/dizabilitate?

1. Da 2. Nu

#### 4.2.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

##### CHESTIONAR PARTICIPANȚI LA CREȘTEREA OCUPĂRII PRIN SUSȚINEREA ÎNTREPRINDERILOR CU PROFIL NON-AGRICOL DIN ZONA URBANĂ (OS 3.7 POCU)

Va contactăm din partea Novel Research în numele Ministerului Fondurilor Europene, cu privire la evaluarea proiectelor POCU (Obiectiv Specific 3.7) pentru înființarea de noi afaceri.

Conform informațiilor disponibile la Ministerul Fondurilor Europene, în perioada 2017-2019 dumneavoastră ați beneficiat de sprijin prin POCU pentru înființarea de noi afaceri cu profil non-agricol din mediul urban. Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea întreprinderii nou înființate din acel an și din perioada imediat următoare. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele pentru creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor.

Datele de contact ale întreprinderii/PFA dumneavoastră ne-au fost furnizate de Ministerul Fondurilor Europene pentru a vă contacta, Ministerul având obligația legală să realizeze astfel de evaluări periodice.

Aveți 7-8 minute pentru a ne răspunde la câteva întrebări?

- Da -----(se continua chestionarul)
- Nu ----- (SCREEN-OUT – se oprește interviul)

F1. Organizația dumneavoastră a fost înființată în perioada 2017-2019?

- 1. Da → treci la Q1
- 2. Nu → treci la F2

F2. (răspund cei cu cod 2 la F1) Firma dvs a devenit operațională în perioada 2017-2019?

- 1. Da
- 2. NU → STOP CHESTIONAR
- 9 (Nu citi!)NȘ/NR → STOP CHESTIONAR

#### SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE ÎNTREPRINDEREA/ PFA NOU ÎNFIINȚATĂ

Q1. Denumirea întreprinderii/PFA.....

(Organizația pe care ați înființat-o se numește .....)

Q1.a. Tipul întreprinderii/PFA:





UNIUNEA EUROPEANĂ



1. Da → mergi la Q8

2. Nu → mergi la Q9

3. Nu au trecut 6 luni de la terminarea sprijinului primit prin proiect-→*mergi la Q 8*

Q8. În prezent entitatea juridică înființată mai este operațională :

1. Da

Anul	Numărul mediu anual de salariați	Nivelul cifrei de afaceri / Nivelul veniturilor (in cazul PFA) (RON)	Profit net(daca nu este cazul se trece 0) (RON)	Pierdere neta (daca nu este cazul se trece 0)
2017 (afișează doar daca la Q4a=2017 )				
2018 (afișează daca Q4a<=2018, si [Q8a>=2018 sau Q8= cod 1])				
2019 (afișează daca Q4a<=2019 si [Q8a >=2019 sau Q8=cod1])				

2. Nu

**Q8a** (răspund cei cu cod 2 la întrebarea Q8 sau cod 2 la Q7). **Din ce an** |\_|\_|\_|\_| **și luna** |\_|\_| (completează cu 99 la luna dc nu îți amintește) **nu mai este operațională?**

Q8b. (răspund cei ce au cod 2 la Q8) Care credeți că este cel mai important motiv pentru care afacerea dvs. nu a mers? \_\_\_\_\_

Q8c În ce măsură acest eveniment a fost cauzat de pandemia COVID-19? (se aplică doar dacă se completează cu 2020 la întrebarea Q8a)

1. În foarte mare măsură
2. În mare măsură
3. În mică măsură
4. În foarte mică măsură/ Deloc, închiderea nu are nicio-o legătură cu pandemia COVID 19.

9. Nu pot aprecia.

**Q9. Date financiare și de personal** (se completează începând cu anul în care a devenit operațională):

### SECȚIUNEA 3: EVOLUȚIA AFACERII

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de parcursul afacerii dvs. de la data înființării până în prezent.

Q10. Dacă nu ați fi beneficiat de sprijinul primit prin intermediul programului POCU ați fi inițiat afacerea?

1. Cel mai probabil, DA

2. Cel mai probabil, NU

9. Nu pot aprecia

Q11. În afară de sprijinul primit pentru dezvoltarea afacerii prin intermediul programului POCU, ulterior ați mai utilizat și alte modalități de sprijin pentru dezvoltarea afacerii dvs.? (marchează câte un răspuns pe fiecare linie)

	1. Da	2. Nu
11.1 Împrumuturi de la familie sau prieteni		
11.2 Împrumuturi bancare personale		
11.3 Împrumuturi bancare destinate start-up-urilor/ firmele la început de drum		
11.4 Alte programe naționale guvernamentale de ajutor de stat adresate oamenilor de afaceri din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii		
11.5 Investitorii (de tip business angels)		
11.6 Crowdfunding-ul sau finanțarea participativă		
11.7 Serviciile unor centre de sprijin în afaceri		
11.8 Alte surse. Care _____		

Q11.a ( Răspund cei cu cod 1 la Q11.8) Care sunt acele alte surse pe care le-ați utilizat? \_\_\_\_\_

Q12. În ce măsură apreciați ca fiind util programul de formare profesională destinat dezvoltării de competențe manageriale și antreprenoriale de care ați beneficiat în proiect înainte de a primi ajutorul financiar pentru înființarea afacerii?

1. Foarte util                      2. Destul de util                      3. Iară degrabă inutil                      4. Util                      5. Nu știu

Q13. De la data de la care a devenit operațională și până la finalul anului 2019, întreprinderea/ PFA-ul dvs. a întreprins activități precum cele din lista de mai jos (marchează câte un răspuns pe fiecare linie):

	1. Da	2. Nu
Q13.1 Vânzarea produselor existente unor piețe noi		
Q13.2 Vânzarea de noi produse/servicii către același grup de clienți sau consumatori		
Q13.3 Dezvoltarea de produse noi pentru piețe noi		
Q13.4 Absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active		
Q13.5 Obținerea de brevete naționale/internaționale		
Q13.6 Dezvoltarea unor rețele parteneriale și de networking		
Q13.7 Alte activități.		

Q13.a (Răspund cei cu cod 1 la Q13.7) Ce alte activități a întreprins organizația dvs.? \_\_\_\_\_

Q14. De la data de la care a devenit operațională, aproximativ ce pondere din vânzările firmei/PFA dvs. s-au realizat pe următoarele piețe:

	% din total vânzări
1. Piața locală (o anumită localitate sau zona limitrofă a acesteia)	
2. Piața regională (o anumită regiune a țării)	
3. Piața națională (doar în România)	
4. Piața internațională	
Total	

Q15 Considerați că sprijinul pentru dezvoltarea de afaceri obținut prin proiecte POCU poate contribui la:

	Mai degrabă DA	Mai degrabă NU
Q15.1 Îmbunătățirea competențelor antreprenoriale și/sau manageriale		
Q15.2 Îmbunătățirea atitudinii față de risc		
Q15.3 Creșterea veniturilor		
Q15.4 Extinderea și consolidarea afacerilor		
Q15.5 Crearea de locuri de muncă pentru membrii ai comunității în care firma își desfășoară activitatea		
Q15.6 Creșterea vizibilității firmei		
Q15.7 Alte efecte.		

(Răspunde dacă răspunde cu Q15.7=1)

Q15a. Care sunt aceste alte efecte: \_\_\_\_\_

Q16. (răspund cei cu cod 1 la Q8 ) În contextul pandemiei COVID-19, în ce măsură a fost afectată negativ activitatea întreprinderii/ PFA dvs.?

1. În foarte mare măsură
2. În mare măsură
3. În mică măsură
4. În foarte mică măsură / Deloc

9. Nu pot aprecia

Q17 (răspund cei cu cod 1 la Q8 sau cod 1,2,3,4 la Q8c). Cum au fost afectate veniturile din activitatea firmei/PFAului dvs pe durata stărilor de urgență și alertă? (răspuns multiplu)

1. Reducere cu \_\_\_\_ % comparativ cu media primelor 2 luni ale anului
2. Creștere cu \_\_\_\_ % comparativ cu media primelor 2 luni ale anului
3. Au rămas la fel

999. Nu pot aprecia 998. Nu este cazul

Q18. (răspund cei cu cod 1 la Q8 sau cod 1,2,3,4 la Q8c). Ați luat măsuri pentru a limita efectele pandemiei COVID-19 asupra activității întreprinderii/ PFA dvs.?

1. Da
2. Nu -----→Mergi la Secțiunea 4 - Demografice

**Q19.** (raspund cei cu cod 1 la Q18) **Care au fost aceste măsuri?** (marchează câte un răspuns pe fiecare linie)

	1. Da	2. Nu
Q19.1 Munca la distanță		
Q19.2 Restrângerea volumului activităților		
Q19.3 Încetarea unor activități		
Q19.4 Încetarea tuturor activităților		
Q19.5 Schimbări la nivelul produselor și serviciilor furnizate (ex. trecerea în online, livrare)		
Q19.6 Creșterea prețului bunurilor și serviciilor furnizate		
Q19.7 Reducerea normelor/a programului de lucru		
Q19.8 Reducerea numărului angajaților. Cu cât _____ %		
Q19.9 Trimiterea în șomaj tehnic a unora dintre angajați		
Q19.10 Alta.		

Q19.a (Raspund cei cu cod 1 la Q19.10) Ce alte masuri ați luat? \_\_\_\_\_

Q20. (Raspund cei cu cod 1 la Q8) Cum credeți că va arăta firma/PFAul dvs. peste 12 luni comparativ cu anul 2019 din punct de vedere al.....

(CITESTE VARIANTELE DE RASPUNS PTR FIECARE LINIE! UN SINGUR RASPUNS PE LINIE !)

	Reducere cu peste 25%	Reducere cu până la 25%	Mentținere contantă	Creștere cu până la 25%	Creștere cu peste 25%	Nu va mai fi activă firma/PFAul	Nu știu (NU CITII!)
Numărul mediu de salariați	1	2	3	4	5	6	9
Cifra de afaceri/Venituri	1	2	3	4	5	6	9
Profitul net	1	2	3	4	5	6	9

#### SECȚIUNEA 4: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

4.1. Localitatea sediului social	_____
4.2. Județul sediului social	_____





UNIUNEA EUROPEANĂ



(se va alege din lista predefinita)

## CHESTIONAR NEPARTICIPANȚI LA CREȘTEREA OCUPĂRII PRIN SUSȚINEREA ÎNTREPRINDERILOR CU PROFIL NON-AGRICOL DIN ZONA URBANĂ (OS 3.7 POCU)

Va contactăm din partea Novel Research în numele Ministerului Fondurilor Europene, cu privire la evaluarea proiectelor POCU (Obiectiv Specific 3.7) pentru înființarea de noi afaceri.

Conform informațiilor disponibile la ONRC, în perioada 2017-2019 dumneavoastră v-ați înființat o nouă afacere. Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea întreprinderii nou înființate din acel an și din perioada imediat următoare. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele pentru creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor.

Datele de contact ale întreprinderii dumneavoastră ne-au fost furnizate de Ministerul Fondurilor Europene pentru a vă contacta, Ministerul având obligația legală să realizeze astfel de evaluări periodice.

Aveți 7-8 minute pentru a ne răspunde la câteva întrebări?

- Da -----(se continua chestionarul)
- Nu ----- (SCREEN-OUT – se oprește interviul)

### SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE ÎNTREPRINDEREA NOU ÎNFIINȚATĂ

**Q1. Denumirea întreprinderii.....**

(Organizația pe care ați înființat-o se numește .....)

Q1.a. Tipul întreprinderii:

1. S.R.L. - societate cu răspundere limitată
2. PFA
3. Întreprindere individuală
4. Întreprindere familială
5. Altă formă juridică. Care: \_\_\_\_\_

**Q4. În ce an și în ce luna fost înființată** (completează cu 99 la luna dacă nu își amintește)

Anul |\_\_|\_|\_|\_|\_|

Luna |\_\_|\_|

Q4a În ce an și în ce lună devenit operațională (completează cu 99 la luna dacă nu își amintește)

Anul |\_\_|\_|\_|\_|\_|

Luna |\_\_|\_|

Q5.Care a fost numărul de locuri de muncă nou create la momentul în care a devenit operațională întreprinderea: \_\_\_\_\_

### SECȚIUNEA 2: INFORMAȚII DESPRE ACTIVITATEA ÎNTREPRINDERII

Vă rugăm să ne furnizați câteva informații despre activitatea întreprinderii de la data de la care a devenit operațională și până în prezent!

Q6. Firma a devenit operațională cu sprijin primit printr-un proiect sau cu sprijin financiar nerambursabil?

1. Da --- Menționează sursa: \_\_\_\_\_
2. Nu

9.(NU CITI! )Nu-mi amintesc

Q7. În general, cât de utile considerați că sunt programele de formare profesională destinate dezvoltării de competențe manageriale și antreprenoriale în vederea înființării de noi afaceri?

1. Foarte utile
2. Destul de utile
3. Mai degrabă inutile
4. Inutile
9. Nu știu

Q8. În prezent entitatea juridică înființată mai este operațională :

1. Da
2. Nu

**Q8a** (raspund cei cu cod 2 la întrebarea Q8). **Din ce an și lună** (completează cu 99 la luna dc nu își amintește) **nu mai este operațională?**

Anul |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|

Luna |\_\_|\_\_|

Q8b. (raspund cei ce au cod 2 la Q8) Care credeți că este cel mai important motiv pentru care afacerea dvs. nu a mers? \_\_\_\_\_

Q8c În ce măsură acest eveniment a fost cauzat de pandemia COVID-19? (se aplică doar dacă se completează cu 2020 la întrebarea Q8a)

5. În foarte mare măsură
6. În mare măsură
7. În mică măsură
8. În foarte mică măsură/ Deloc, închiderea nu are nicio-o legătură cu pandemia COVID 19.
9. Nu pot aprecia.

### SECȚIUNEA 3: EVOLUȚIA AFACERII

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de parcursul afacerii dvs. de la data înființării până în prezent.

**Q9. Date financiare și de personal** (se completează începând cu anul în care a devenit operațională):

Anul	Numărul mediu anual de salariați	Nivelul cifrei de afaceri (RON)	Profit net (daca nu este cazul se trece 0) (RON)	Pierdere neta (daca nu este cazul se trece 0)
2017 (afișează doar daca la Q4a=2017)				
2018 (afișează daca Q4a<=2018, si [Q8a>=2018 sau Q8= cod 1])				
2019 (afișează daca Q4a<=2019 si [Q8a >=2019 sau Q8=cod1])				

Q11. Ați utilizat vreo modalitate de sprijin pentru dezvoltarea afacerii dvs.? (răspuns multiplu)



UNIUNEA EUROPEANĂ



**CITESTE VARIANTELE DE RASPUNS!**

	1. Da	2. Nu
11.1 Împrumuturi de la familie sau prieteni		
11.2 Împrumuturi bancare personale		
11.3 Împrumuturi bancare destinate start-up-urilor/ firmele la început de drum		
11.4 Alte programe naționale guvernamentale de ajutor de stat adresate oamenilor de afaceri din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii		
11.5 Investitorii (de tip business angels)		
11.6 Crowdfunding-ul sau finanțarea participativă		
11.7 Serviciile unor centre de sprijin în afaceri		
11.8 Alte surse. Care _____		

Q11.a ( *Raspund cei cu cod 1 la Q11.8*) Care sunt acele alte surse pe care le-ați utilizat? \_\_\_\_\_

Q13. De la data de la care a devenit operațională și până la finalul anului 2019, întreprinderea dvs. a întreprins activități precum cele din lista de mai jos (*răspuns multiplu*)

**CITESTE VARIANTELE DE RASPUNS!**

	1. Da	2. Nu
Q13.1 Vânzarea produselor existente unor piețe noi		
Q13.2 Vânzarea de noi produse/servicii către același grup de clienți sau consumatori		
Q13.3 Dezvoltarea de produse noi pentru piețe noi		
Q13.4 Absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active		
Q13.5 Obținerea de brevete naționale/internaționale		
Q13.6 Dezvoltarea unor rețele parteneriale și de networking		
Q13.7 Alte activități.		

Q13.a (*Raspund cei cu cod 1 la Q13.7*) Ce alte activități a întreprins organizația dvs? \_\_\_\_\_

Q14. De la data de la care a devenit operațională, aproximativ ce pondere din vânzările firmei dvs. s-au realizat pe următoarele piețe:

	% din total vânzări
Piața locală (o anumită localitate sau zona limitrofă a acesteia)	
Piața regională (o anumită regiune a țării)	
Piața națională (doar în România)	
Piața internațională	

Total	
-------	--

Q16. (raspund cei cu cod 1 la Q8) În contextul pandemiei COVID-19, în ce măsură a fost afectată negativ activitatea întreprinderii dvs.?

1. În foarte mare măsură
2. În mare măsură
3. În mică măsură
4. În foarte mică măsură / Deloc

9. Nu pot aprecia

Q17 (raspund cei cu cod 1 la Q8 sau cod 1,2,3,4 la Q8c). Cum au fost afectate veniturile din activitatea firmei dvs pe durata stărilor de urgență și alertă? (răspuns multiplu)

1. Reducere cu \_\_\_\_ % comparativ cu media primelor 2 luni ale anului
2. Creștere cu \_\_\_\_ % comparativ cu media primelor 2 luni ale anului
3. Au rămas la fel

999. Nu pot aprecia 998. Nu este cazul

Q18. (raspund cei cu cod 1 la Q8 sau cod 1,2,3,4 la Q8c). Ați luat măsuri pentru a limita efectele pandemiei COVID-19 asupra activității întreprinderii dvs.?

3. Da
4. Nu -----→Mergi la Secțiunea 4 - Demografice

**Q19.** (raspund cei cu cod 1 la Q18) **Care au fost aceste măsuri?** (răspuns multiplu)

CITESTE VARIANTELE DE RASPUNS!

	1. Da	2. Nu
Q19.1 Munca la distanță		
Q19.2 Restrângerea volumului activităților		
Q19.3 Încetarea unor activități		
Q19.4 Încetarea tuturor activităților		
Q19.5 Schimbări la nivelul produselor și serviciilor furnizate (ex. trecerea în online, livrare)		
Q19.6 Creșterea prețului bunurilor și serviciilor furnizate		
Q19.7 Reducerea normelor/a programului de lucru		
Q19.8 Reducerea numărului angajaților. Cu cât ____ %		
Q19.9 Trimiterea în șomaj tehnic a unora dintre angajați		
Q19.10 Alta.		

Q19.a (Raspund cei cu cod 1 la Q19.10) Ce alte masuri ați luat? \_\_\_\_\_

Q20. (Raspund cei cu cod 1 la Q8) Cum credeți că va arăta firma dvs. peste 12 luni comparativ cu anul 2019 din punct de vedere al.....

(CITESTE VARIANTELE DE RASPUNS PTR FIECARE LINIE! UN SINGUR RASPUNS PE LINIE !)

	Reducere cu peste 25%	Reducere cu până la 25%	Menținere contantă	Creștere cu până la 25%	Creștere cu peste 25%	Nu va mai fi activă firma	Nu știu (NU CITI!)
Numărul mediu de salariați	1	2	3	4	5	6	9
Cifra de afaceri/ Venituri	1	2	3	4	5	6	9
Profitul net	1	2	3	4	5	6	9

#### SECȚIUNEA 4: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

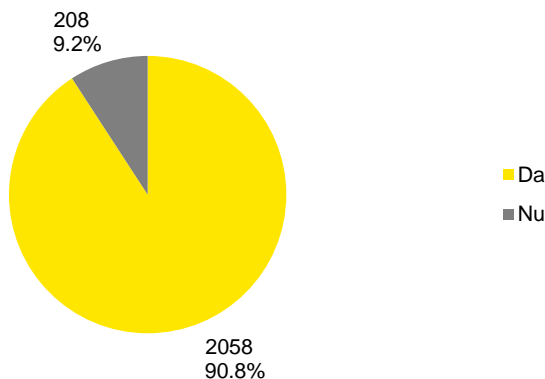
4.1. Localitatea sediului social	_____
4.2. Județul sediului social (se va alege din lista predefinita)	_____

#### 4.2.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

1613. În cadrul Temei de Evaluare 4 nu au fost realizate anchete.

#### 4.2.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

Întrebarea 1. Ați participat la cursuri de formare profesională în cadrul Programului Operațional Capital Uman (POCU) în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți: 2.266)

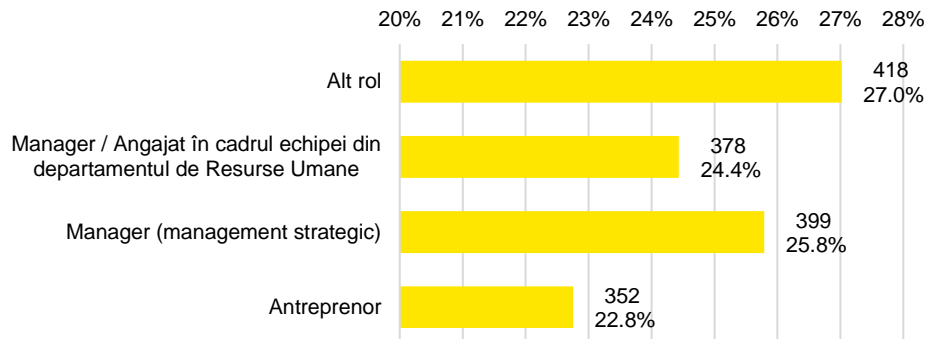


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

Întrebarea 2. În ce perioadă ați participat la cursurile de formare profesională în cadrul POCU 2014-2020? Vă rugăm să indicați luna/lunile și anul. (nr. de respondenți: 1.547)

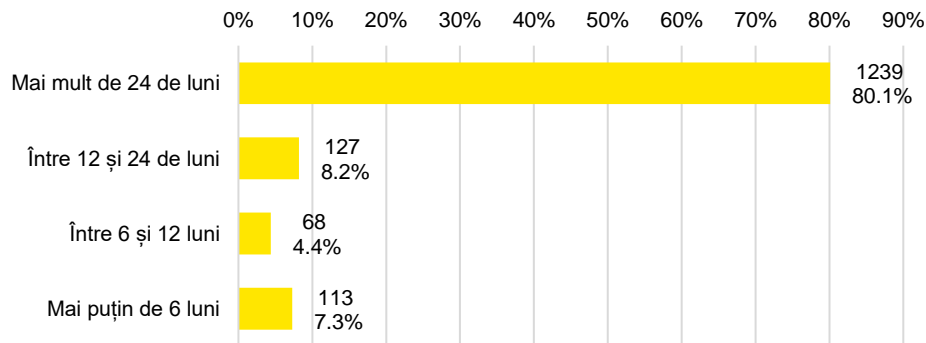
Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 3. Ce rol aveți în cadrul firmei dumneavoastră / la care erați angajat/ă când ați participat la cursurile de formare în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 1.547)**



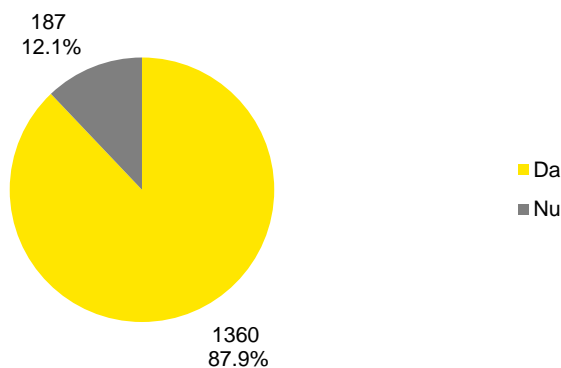
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 4. În momentul în care ați participat la cursurile de formare în cadrul POCU, de cât timp fusese înființată firma dumneavoastră / la care erați angajat/ă? (nr. de respondenți: 1.547)**



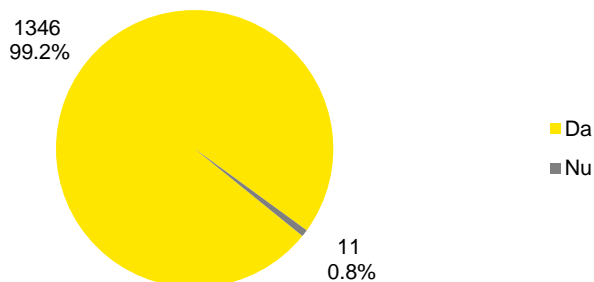
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 5. În prezent lucrați în cadrul aceleiași firme? Vă rugăm să detaliați în cazul în care răspunsul este „nu”. (nr. de respondenți: 1.547)**



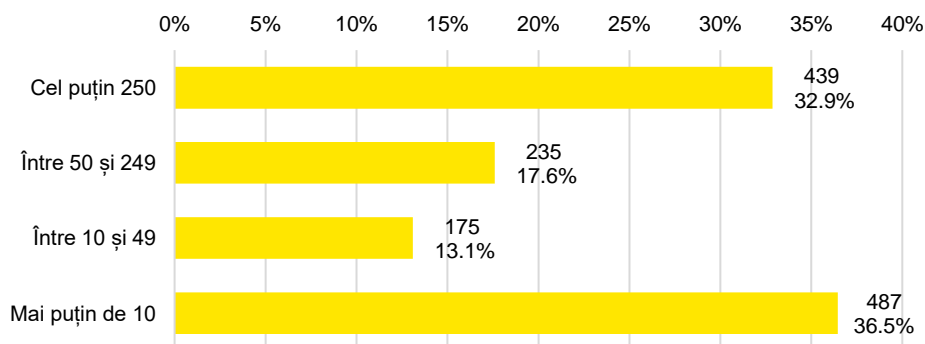
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 6. Este firma încă activă și operațională? Vă rugăm să detaliați în cazul în care răspunsul este „nu”. (nr. de respondenți: 1.357)**



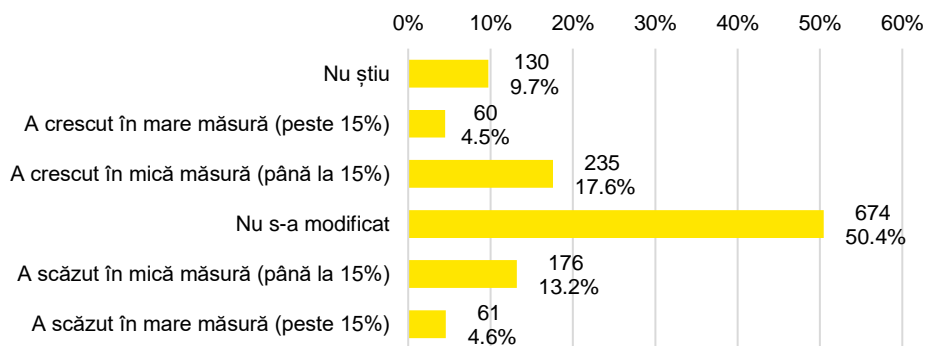
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 7. Câți angajați sunt în cadrul firmei în prezent? (nr. de respondenți: 1.336)**



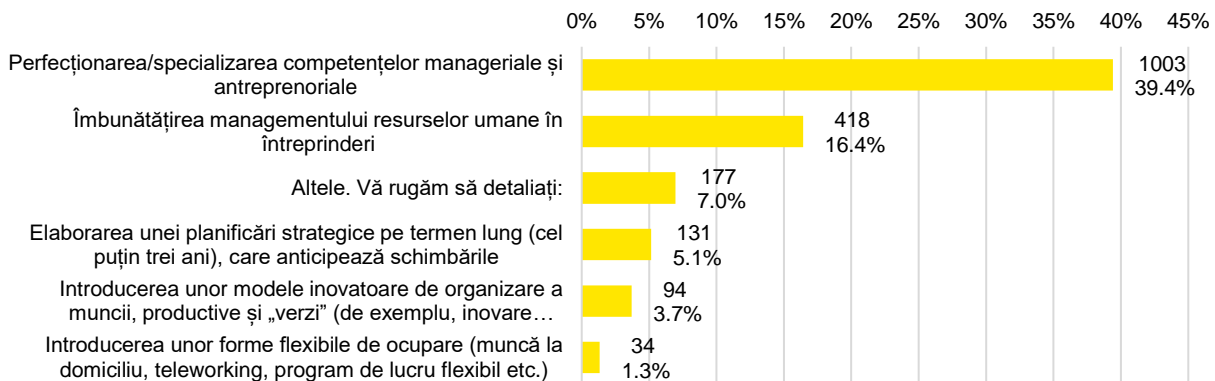
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 8. În ce măsură s-a modificat numărul de angajați în cadrul firmei din momentul în care ați participat la cursuri de formare în cadrul POCU până în prezent? (nr. de respondenți: 1.336)**



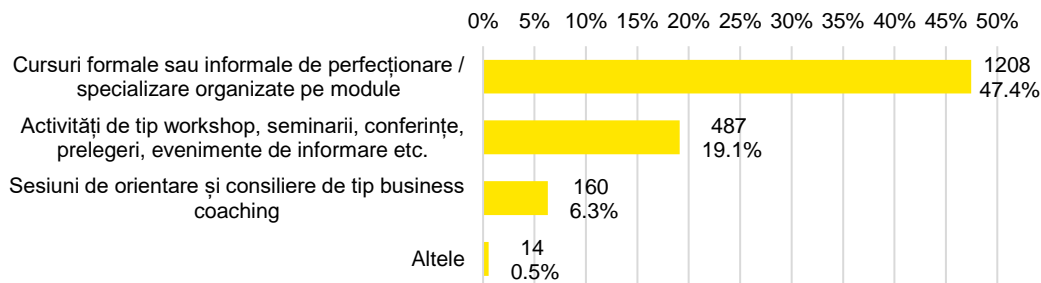
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 9. La ce tipuri de formare profesională ați participat în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți 1.483, nr. de răspunsuri: 1.857)**



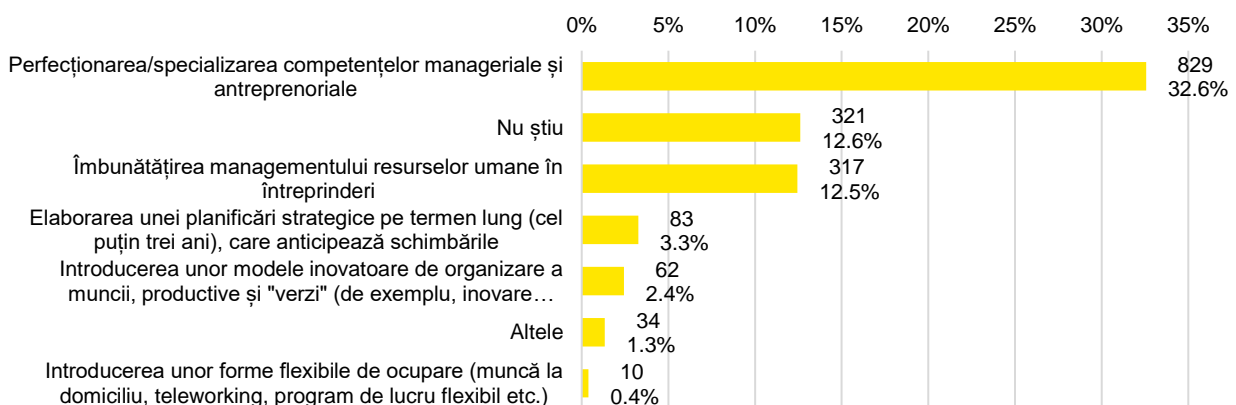
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 10. Sub ce formă au fost organizate sesiunile de instruire la care ați participat în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți 1.483, nr. de răspunsuri: 1.869)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

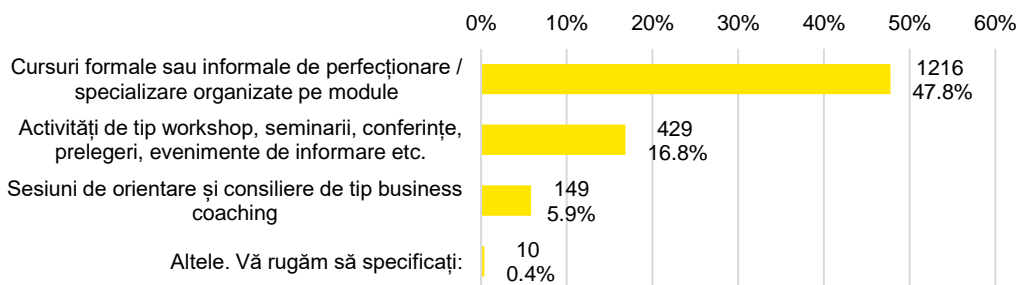
**Întrebarea 11. Care dintre acestea au fost finanțate în cadrul POCU 2014-2020? (nr. de respondenți: 1.470, nr. de răspunsuri: 1.656)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

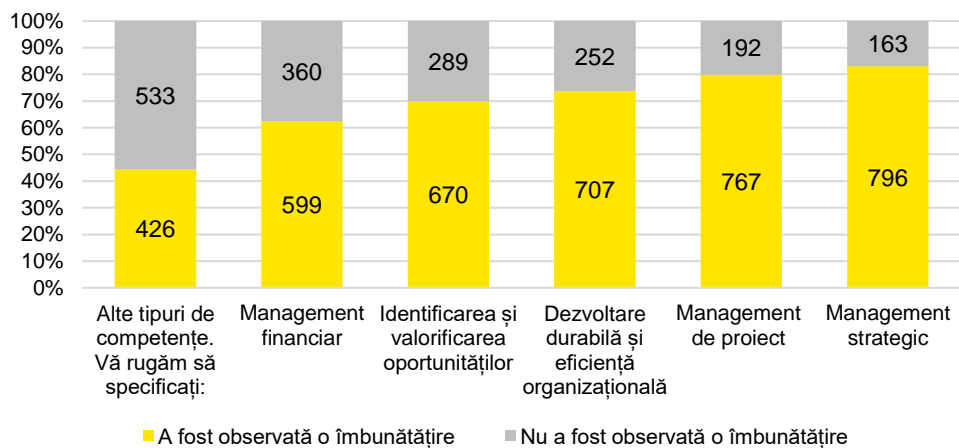


**Întrebarea 12. Sub ce formă au fost organizate sesiunile de instruire în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 1.470, nr. de răspunsuri: 1.804)**



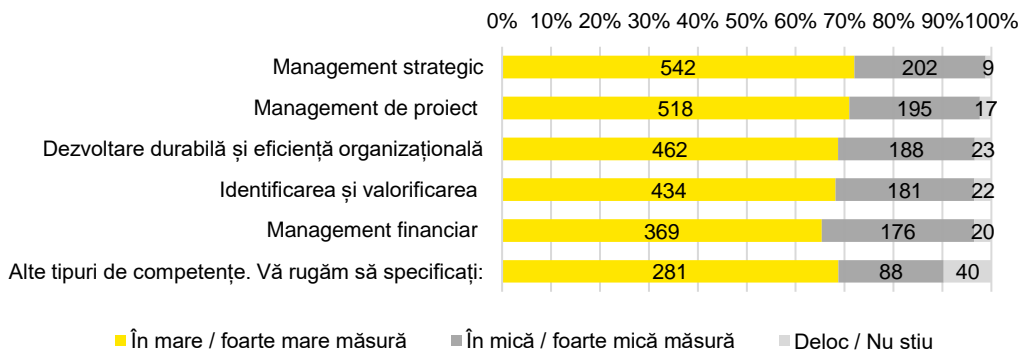
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 13. În ce măsură ați observat o modificare a competențelor dumneavoastră manageriale și / sau antreprenoriale în următoarele domenii în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți: 959, nr. de răspunsuri: 5.754)**



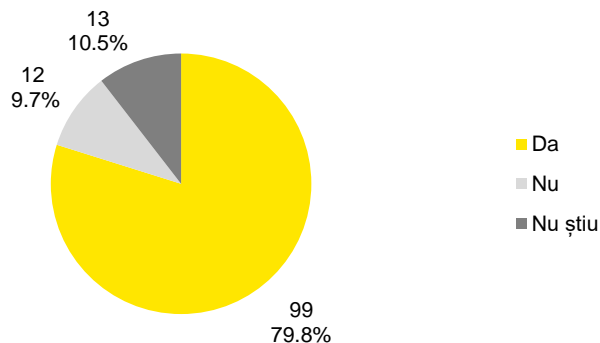
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 14. În ce măsură îmbunătățirea competențelor dumneavoastră sub aspectele menționate se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de răspunsuri: 3.767)**



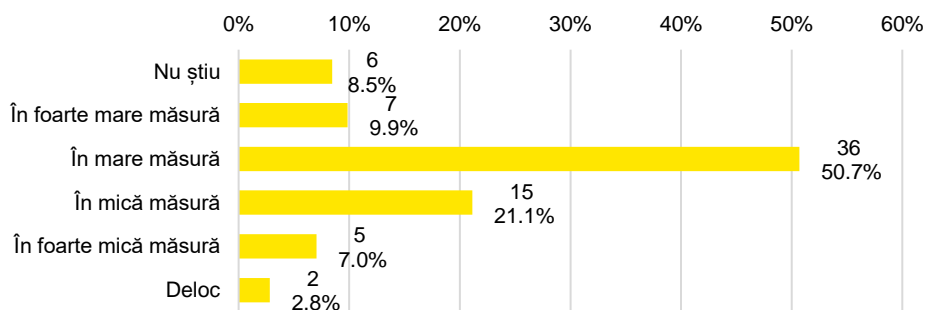
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 15. Au fost elaborate/consolidate planificări strategice (procesul unei organizații de definire a strategiei sale și de a lua decizii privitoare la alocarea resurselor pentru îndeplinirea obiectivelor strategice) pe termen lung (cel puțin trei ani) în cadrul firmei în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți: 124)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 16. În ce măsură elaborarea / consolidarea planificărilor strategice se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 71)**

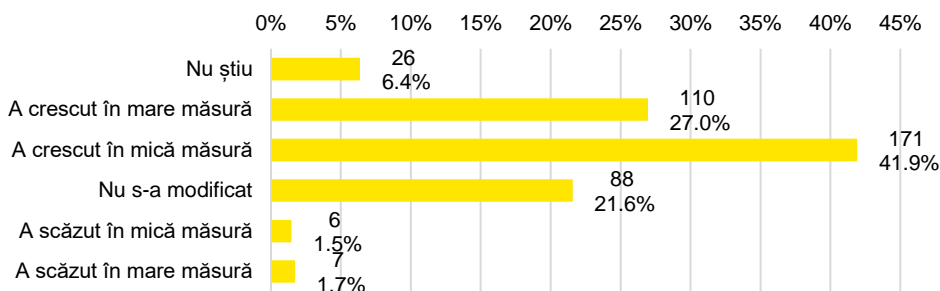


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 17. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la elaborarea / consolidarea planificărilor strategice. (nr. de respondenți: 35)**

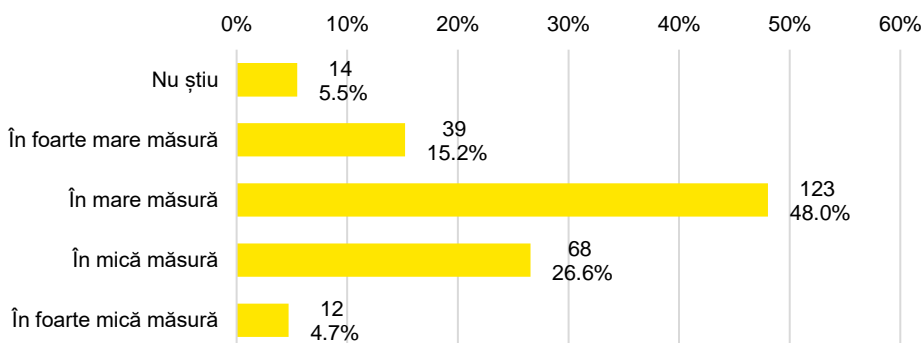
*Datele sunt disponibile în setul de metadate.*

**Întrebarea 18. În ce măsură ați observat o modificare a performanței managementului resurselor umane în cadrul firmei în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți: 408)**



*Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)*

**Întrebarea 19. În ce măsură îmbunătățirea performanței managementului resurselor umane se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 256)**

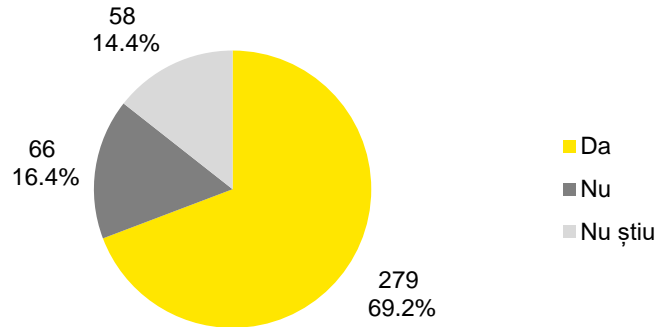


*Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)*

**Întrebarea 20. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la îmbunătățirea performanței managementului resurselor umane. (nr. de respondenți: 129)**

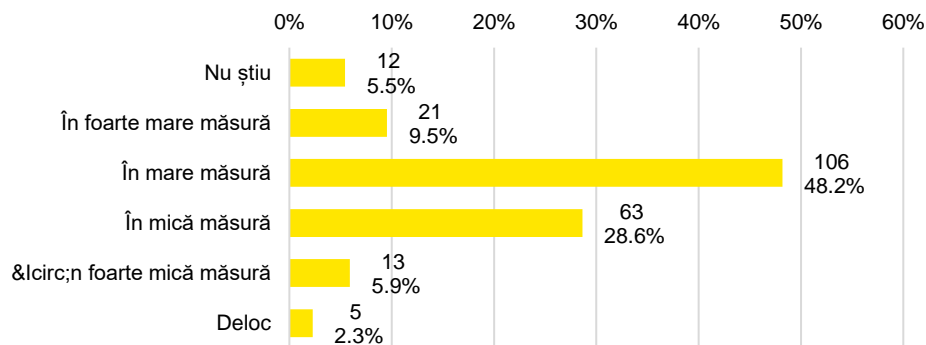
*Datele sunt disponibile în setul de metadate.*

**Întrebarea 21. Au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați la locul de muncă în perioada 2014-2020 în cadrul firmei? (nr. de respondenți: 403)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 22. În ce măsură implementarea practicilor pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați la locul de muncă se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 220)**

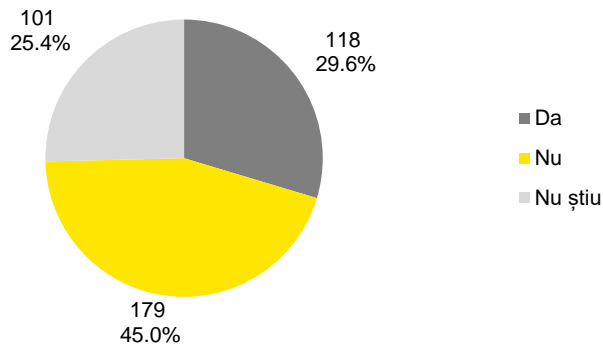


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 23. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la implementarea practicilor pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați la locul de muncă. (nr. de respondenți: 105)**

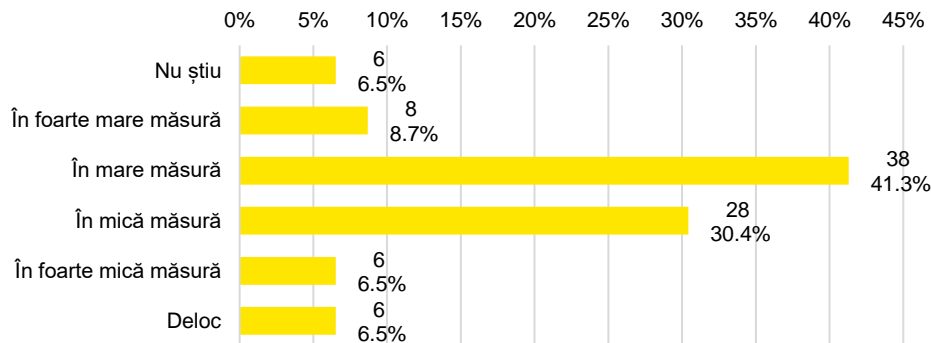
*Datele sunt disponibile în setul de metadate.*

**Întrebarea 24. Au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici în perioada 2014-2020 în cadrul firmei? (nr. de respondenți: 398)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 25. În ce măsură dezvoltarea instrumentelor pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 92)**

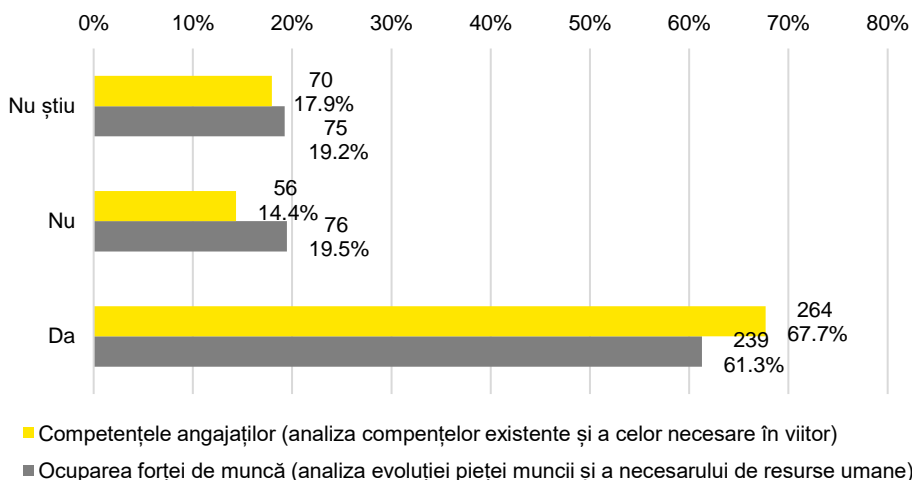


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 26. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la dezvoltarea instrumentelor pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici. (nr. de respondenți: 35)**

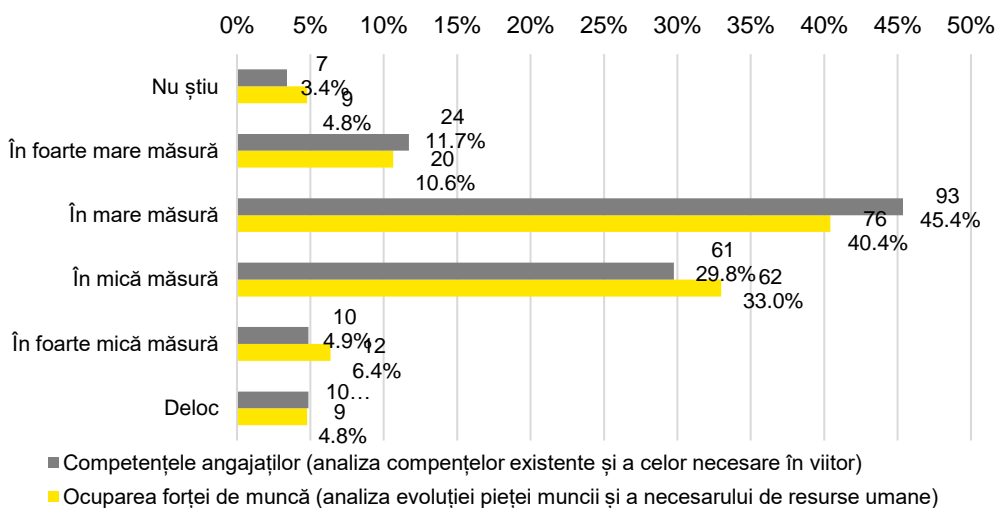
*Datele sunt disponibile în setul de metadate.*

**Întrebarea 27. Au fost dezvoltate mecanisme de planificare prospectivă (orientate către cerințele viitoare ale pieței muncii) în cadrul firmei în perioada 2014-2020 privind următoarele aspecte? (nr. de respondenți: 390, nr. de răspunsuri: 780)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 28. În ce măsură dezvoltarea mecanismelor de planificare prospectivă (orientate către cerințele viitoare ale pieței muncii) se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 188/205, nr. de răspunsuri: 395)**

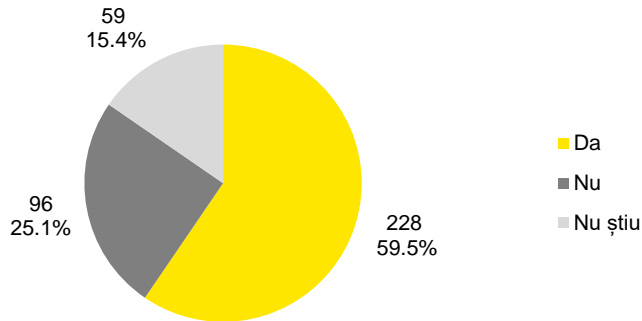


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 29. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la dezvoltarea mecanismelor de planificare prospectivă a ocupării forței de muncă și a competențelor. (nr. de respondenți: 91)**

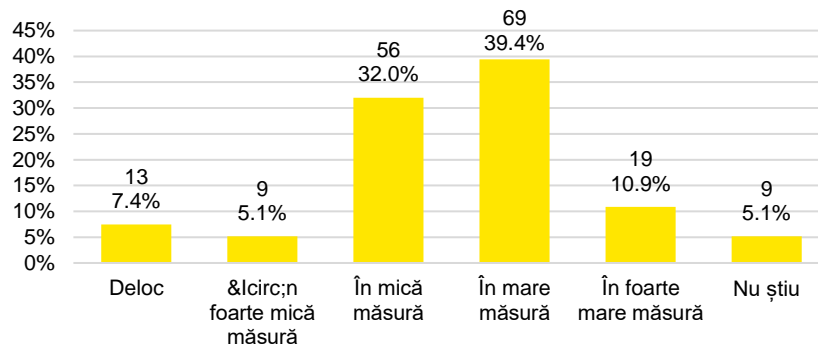
Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 30. Au fost elaborate planuri de învățare și dezvoltare în carieră pentru angajații firmei în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți: 383)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 31. În ce măsură elaborarea planurilor de învățare și dezvoltare în carieră se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 175)**

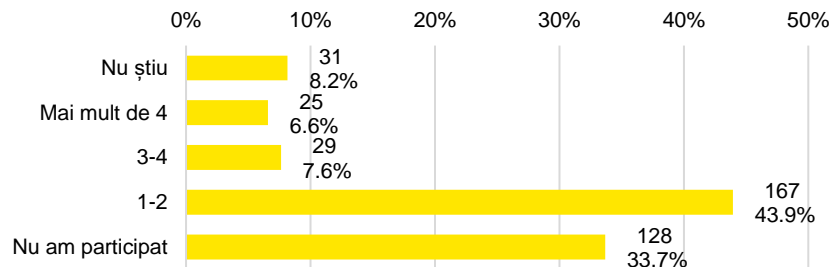


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 32. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la elaborarea planurilor de învățare și dezvoltare în carieră pentru angajații firmei. (nr. de respondenți: 62)**

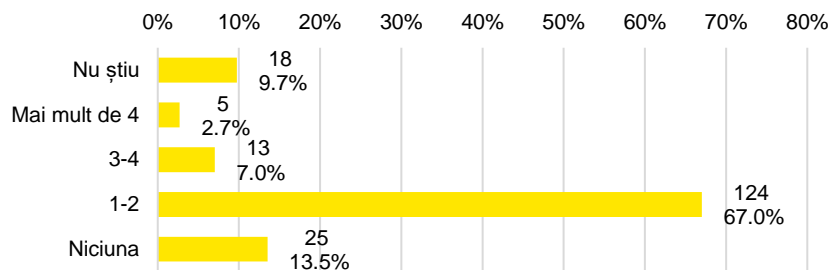
Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 33. La câte campanii de conștientizare despre necesitatea formării profesionale continue a angajaților ați participat în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți: 380)**



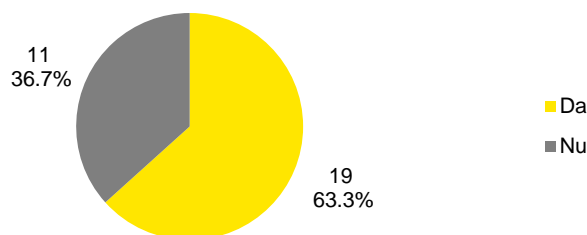
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 34. Câte dintre acestea au fost organizate în cadrul / ca urmare a POCU? (nr. de respondenți: 185)**



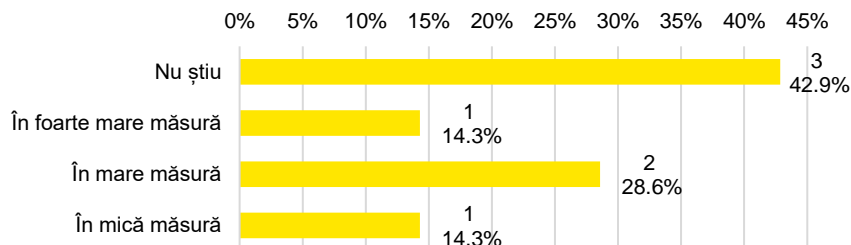
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 35. Au fost introduse forme flexibile de ocupare (muncă la domiciliu, lucru la distanță, program de lucru flexibil etc.) în cadrul firmei în perioada 2014-2020 (exceptând perioada restricțiilor cauzate de pandemia Covid-19)? (nr. de respondenți: 30)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 36. În ce măsură introducerea formelor flexibile de ocupare se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 7)**



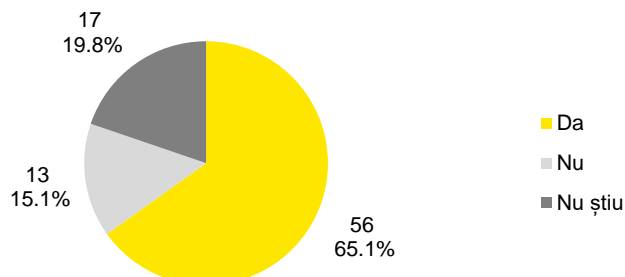
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 37. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la introducerea unor forme flexibile de ocupare în cadrul firmei. (nr. de respondenți: 1)**



Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 38. Au fost introduse modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi” (de exemplu, inovare tehnologică, reducerea emisiilor de carbon, sănătatea, securitatea și tratamentul egal al angajaților la locul de muncă) în cadrul firmei în perioada 2014-2020? (nr. de respondenți: 86)**

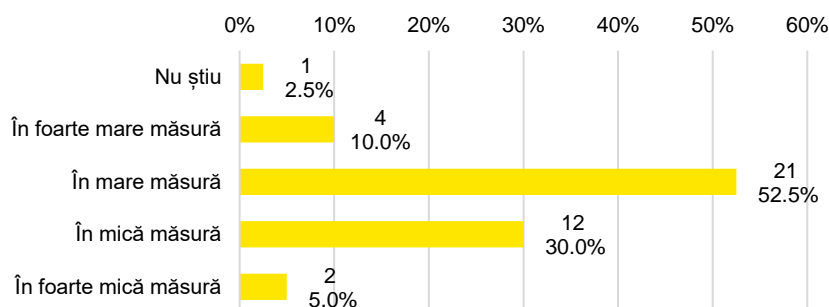


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 39. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple de modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”, introduse în cadrul firmei în perioada 2014-2020. (nr. de respondenți: 49)**

Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 40. În ce măsură introducerea modelelor inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi” (de exemplu, inovare tehnologică, reducerea emisiilor de carbon, sănătatea, securitatea și tratamentul egal al angajaților la locul de muncă) se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de respondenți: 40)**

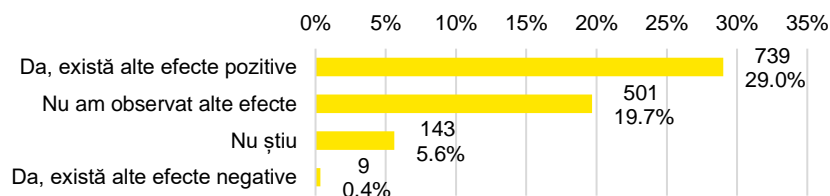


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 41. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care cursurile de formare în cadrul POCU au contribuit sau nu la introducerea modelelor inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi” (de exemplu, inovare tehnologică, reducerea emisiilor de carbon, sănătatea, securitatea și tratamentul egal al angajaților la locul de muncă). (nr. de respondenți: 33)**

Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 42. Ați observat și alte efecte, dincolo de cele menționate, în urma participării la cursuri de formare profesională în cadrul POCU? (nr. de răspunsuri: 1.392)**

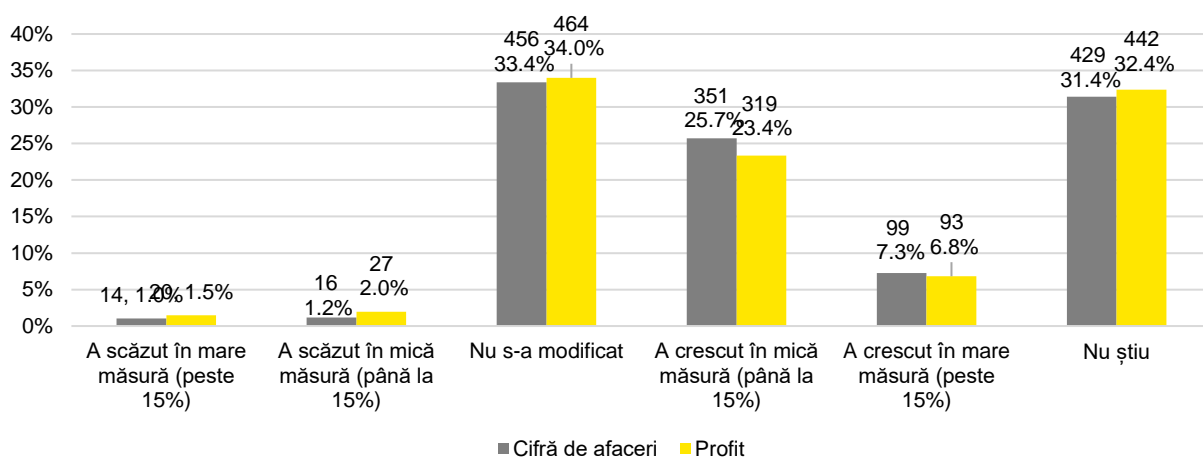


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 43. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind efectele, pozitive sau negative, pe care le-ați observat în urma participării la cursurile de formare profesională în cadrul POCU. (nr. de respondenți: 592)**

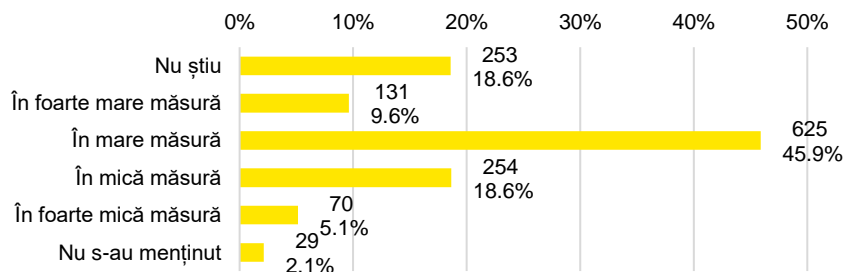
Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 44. În ce măsură s-au modificat următorii indicatori de performanță financiară ai firmei ca urmare a cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU? (nr. de răspunsuri: 2.730)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 45. În ce măsură efectele / beneficiile formării profesionale oferite în cadrul POCU s-au menținut până în prezent / se vor menține în viitor? (nr. de respondenți: 1.362)**



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

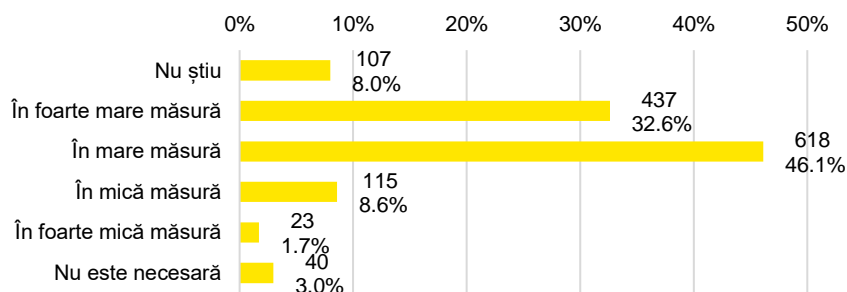
**Întrebarea 46. Vă rugăm să detaliați oferind câteva exemple privind modul în care considerați că s-au menținut efectele / beneficiile până în prezent sau că se vor menține în viitor. (nr. de respondenți: 704)**

*Datele sunt disponibile în setul de metadate.*

**Întrebarea 47. Vă rugăm să menționați care sunt motivele pentru care considerați că efectele / beneficiile nu s-au menținut până în prezent sau nu se vor menține în viitor. (nr. de respondenți: 23)**

*Datele sunt disponibile în setul de metadate.*

**Întrebarea 48. În ce măsură este necesară continuarea beneficiii de sprijin pentru formare profesională? (nr. de respondenți: 1.340)**

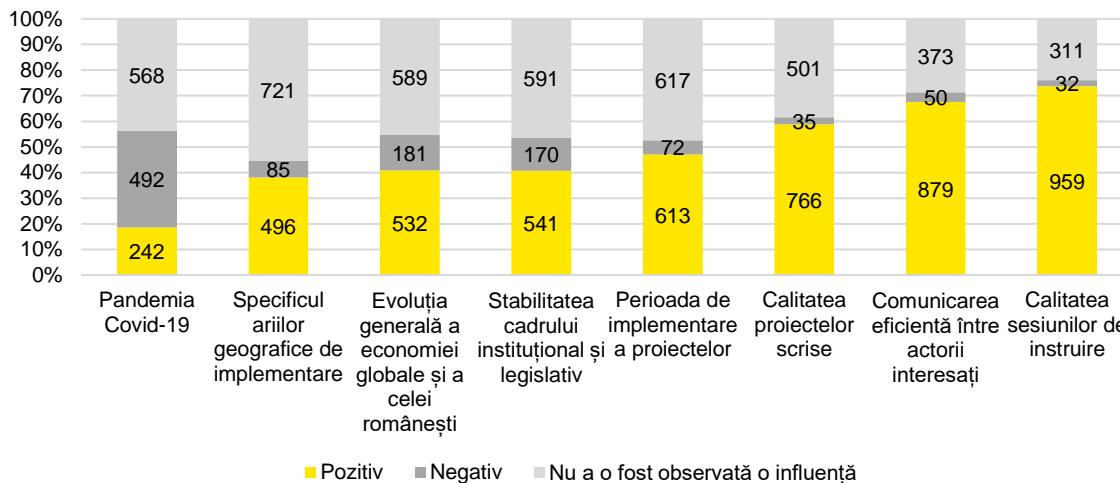


*Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)*

**Întrebarea 49. Vă rugăm să menționați care considerați că sunt nevoile dumneavoastră de formare profesională în prezent. (nr. de respondenți: 857)**

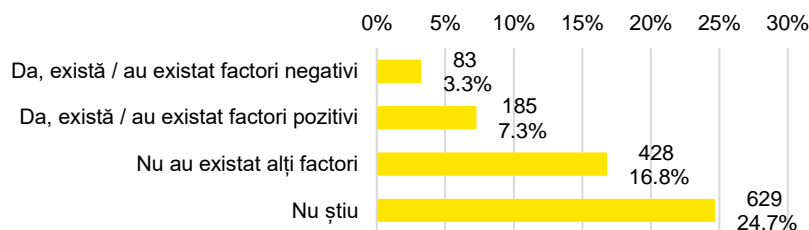
*Datele sunt disponibile în setul de metadate.*

**Întrebarea 50. În ce măsură au influențat următorii factori efectele obținute ca urmare a POCU? (nr. de respondenți: 1.340)**



*Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)*

**Întrebarea 51. Ați observat și alți factori care influențează / au influențat pozitiv sau negativ efectele obținute ca urmare a POCU? (nr. de răspunsuri: 1.325)**

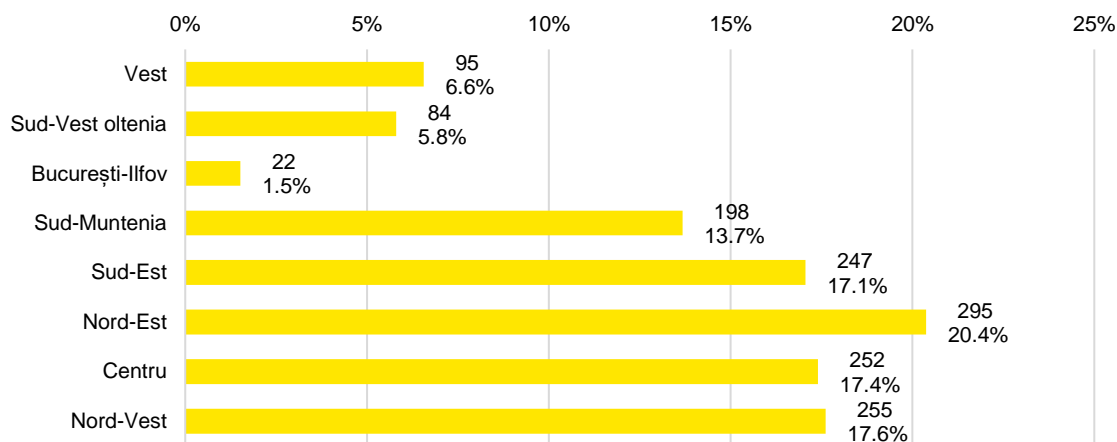


Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 52. Vă rugăm să menționați care sunt alți factori care considerați că influențează / au influențat pozitiv sau negativ efectele obținute ca urmare a POCU. (nr. de respondenți: 247)**

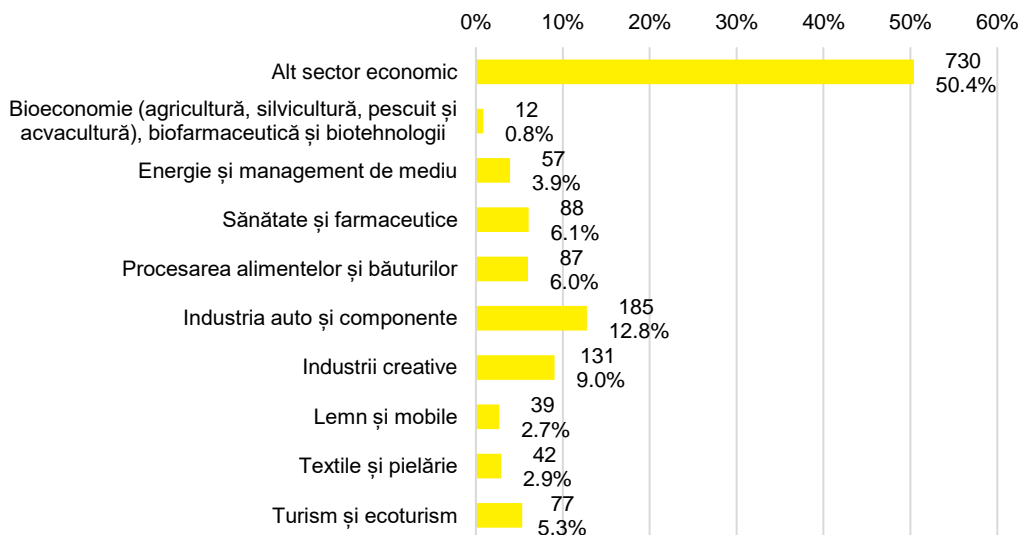
Datele sunt disponibile în setul de metadate.

**Întrebarea 53. În ce regiune este înregistrată firma dumneavoastră / la care sunteți angajat/ă? (nr. de respondenți: 1.448)**



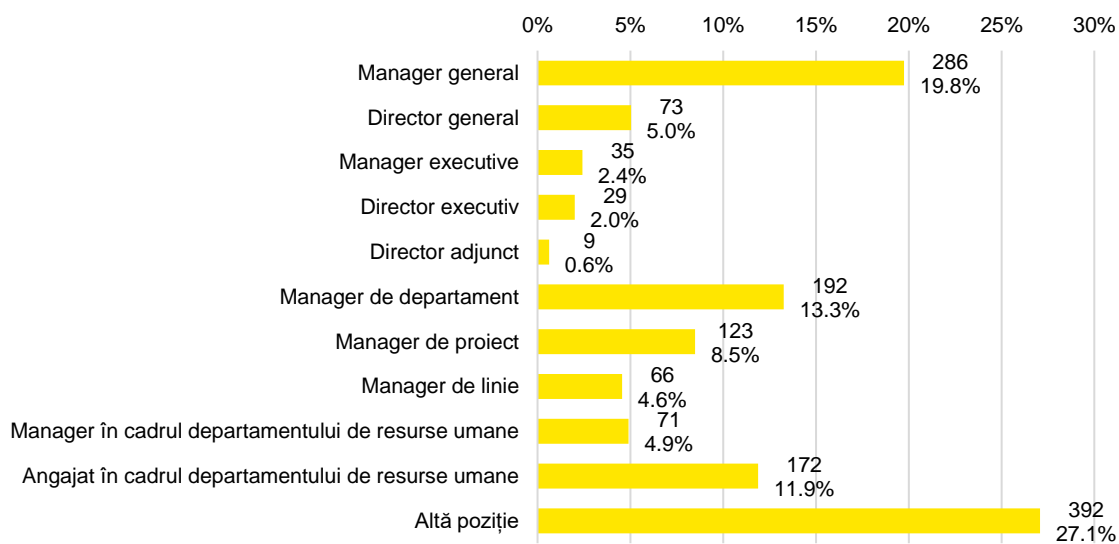
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

**Întrebarea 54. Din ce sector economic face parte firma dumneavoastră / la care sunteți angajat/ă? (nr. de respondenți: 1.448)**



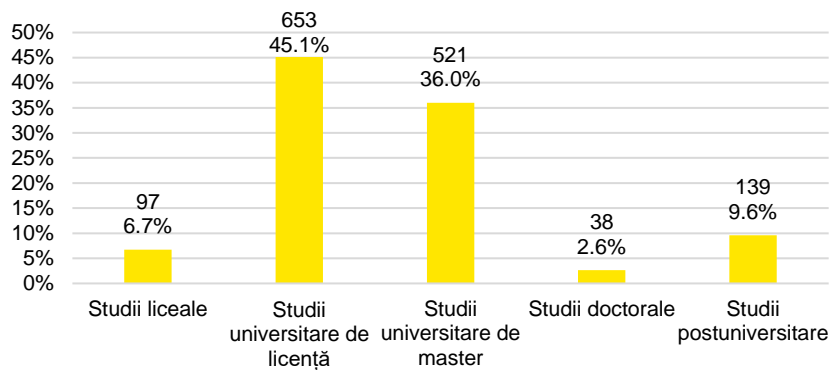
Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

#### Întrebarea 55. Care este poziția dumneavoastră în cadrul firmei? (nr. de respondenți: 1.448)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

#### Întrebarea 56. Care este nivelul dumneavoastră educațional? (nr. de respondenți: 1448)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

#### 4.2.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

1614. În cadrul Temei de Evaluare 6 nu au fost realizate anchete.

## 4.3 Studii de caz

### 4.3.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

#### STUDIUL DE CAZ 1. VOLTA - VIZIUNE, OPORTUNITĂȚI ȘI LOCURI DE MUNCĂ PENTRU TINERII NEETS DIN REGIUNEA CENTRU (COD SMIS - 120494)

##### Informații generale despre proiect

1615. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 182. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>Obiectiv specific 1.1</b> Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (pentru perioada 2014-2015 acestea sunt: regiunea Centru, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia. Pentru perioada 2017-2020, regiunile eligibile vor fi: regiunea Sud-Vest Oltenia, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia). <b>Obiectiv specific 1.2</b> Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEET șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (pentru perioada 2014-2015 acestea sunt: regiunea Centru, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia. Pentru perioada 2017-2020, regiunile eligibile vor fi: regiunea Sud-Vest Oltenia, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia)		
<b>Beneficiar</b>	ULTRA SECURITY S.R.L.		
<b>Titlu proiect</b>	VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru		
<b>Cod SMIS</b>	120494		
<b>Data de începere</b>	02-05-2018	<b>Data de finalizare</b>	31-12-2018
<b>Total valoare publică:<sup>253</sup></b>	4,213,750.97	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>254</sup></b>	2.664.311,23 Lei
<b>Fonduri UE</b>	4,213,750.97		
<b>Buget național</b>	0		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	221,776.37		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, Interviu		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare, versiunea de la data de 12.08.2019, vers. 38 Raportul tehnic nr.10, raportul este final și cumulativ		

1616. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 6 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 183. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Reprezentant manager proiect	ULTRA SECURITY S.R.L.
Responsabil grup țintă	Responsabil grup țintă	ULTRA SECURITY S.R.L.
Responsabil grup țintă	Responsabil grup țintă	ULTRA SECURITY S.R.L.
Reprezentant grup țintă	Operator CNC (comandă numerică cu calculator)	-
Reprezentant grup țintă	Electrician	-
Reprezentant grup țintă	Tâmplar	-

<sup>253</sup> Valoare raportată la data de 12.08.2019. (Cerere de finanțare, vers.38 – ultimul document avut la dispoziție).



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

### Nevoile proiectului

1617. Potrivit cererii de finanțare, nevoile grupului țintă au fost identificate prin elaborarea unei analize individuale, dar și solicitarea datelor la cele 6 AJOFM-uri din regiune. Toate datele au fost coroborate cu informațiile oferite de Planul de Dezvoltare a Regiunii Centru 2014 – 2020, Strategiile de Dezvoltare ale județelor Brașov (Orizonturi 2013-2020-2030), Mureș, Harghita, Covasna, Sibiu (2015-2020) și Alba, Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020, Strategia națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, datele statistice Institutul Național de Statistică, Eurostat și Banca Mondială.
1618. Nevoile identificate la nivelul regiunii Centru, regiune adresată de proiect, sunt nevoi economice, structurale și sociale. La nivel economic, s-a identificat faptul că pot exista pierderi economice în contextul în care tot mai mulți tineri își încep o carieră fără muncă. Astfel, pe viitor salariile acestora pot fi scăzute și există riscuri ale lipsei de competențe, ceea ce are impact asupra economiei. O altă nevoie identificată la nivelul grupului țintă este dată de lipsa unor competențe profesionale pentru că în programele de formare ale liceelor lipsește componenta practică.
1619. La nivel general problemele identificate sunt accesul greoi la formare, costurile ridicate ale educației, importanța diversificării serviciilor de ocupare publice și private, educația și conștientizarea tinerelor generații a impactului economic, generat de intrarea târzie pe piața muncii. De asemenea, au fost constatate o serie de efecte pe termen lung ale situației tinerilor NEETs, efecte precum sărăcia, excluziunea socială, posibilitatea de a suferi penalizări din salarii în următorii ani.
1620. Activitățile propuse prin acest proiect contribuie la soluționarea acestor probleme, determinând stimularea integrării tinerilor pe piața muncii. De asemenea, sunt asigurate nevoile care contribuie la demersul de integrare.

### Obiectivul general și obiectivele specifice

1621. *Obiectivul general* al proiectului îl constituie creșterea oportunităților de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii pentru tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, din regiunea Centru, județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba, prin oferirea serviciilor integrate de măsuri active și personalizate de ocupare, cuprinzând mediere, informare, programe de formare profesională, business și „Life coaching”. Prezentul proiect are drept scop pe termen lung introducerea unor elemente integrate inovatoare în domeniul ocupării, prin corelarea cererii și ofertei pieței forței de muncă, ce vor facilita integrarea grupului țintă pe o piață a muncii competitivă și în continuă schimbare.
1622. *Obiectivul specific 1* este reprezentat de creșterea nivelului de informare a beneficiarilor din regiunea Centru (județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba) cu privire la avantajele aduse de participarea la formare continuă și consolidarea unei cariere.
1623. *Obiectivul specific 2* este reprezentat de îmbunătățirea capacității de ocupare a 202 tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani din județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba, pe parcursul a 8 luni, prin furnizarea de servicii de mediere.
1624. *Obiectivul specific 3* este reprezentat de dezvoltarea cunoștințelor profesionale și obținerea certificărilor necesare inserției profesionale a tinerilor NEETs prin furnizarea a 24 de programe de formare a unui număr de 355 de persoane și evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale pentru 10 persoane din regiunea Centru, pe parcursul a 8 luni, în vederea facilitării accesului la ocupare.
1625. *Obiectivul specific 4* este reprezentat de stimularea inserției profesionale și a conștientizării valorii de sine pentru 250 de persoane, pe parcursul a 6 luni, prin furnizarea de servicii de acompaniament (creșă și afterschool) pentru 100 de persoane din GT și activități de life coaching și sprijin reciproc pentru 150 de persoane.



1626. *Obiectivul specific 5* este reprezentat de promovarea inițiativelor locale, a unei societăți egalitare și a inovării sociale prin crearea rețelei Job NET de parteneriate pentru integrarea tinerilor NEETs șomeri pe piața forței de muncă prin crearea a 15 parteneriate / rețele / platforme de colaborare cu actori relevanți ai mediului de afaceri/academic/de formare/sectorul public, precum și prin organizarea a 23 de workshop-uri educaționale și ludice pe tema nediscriminării.

### **Activitățile implementate**

1627. Pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice, potrivit cererii de finanțare, au fost previzionate 5 activități, dar și alte două activități transversale referitoare la managementul proiectului și acțiunile administrative.

1628. Activitățile și subactivitățile previzionate au fost:

- Activitatea 1 - Derularea unei activități integrate de identificare, recrutare și menținere a persoanelor în grupul țintă
  - Subactivitatea 1.1 Evenimente in comunitate - întâlniri cu potențialii beneficiari
  - Subactivitatea 1.2 Identificare, recrutare și menținerea persoanelor în grupul țintă
- Activitatea 2 - Furnizarea programelor de formare profesionala continuă
  - Subactivitatea 2.1 Furnizarea programelor de formare profesională continuă
  - Subactivitatea 2.2 Organizarea unei serii de workshop-uri educaționale și ludice: "Diferiți, dar Uniți: Spune NU Discriminării"
- Activitatea 3 - Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte cai decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale
- Activitatea 4 - Organizarea și derularea de servicii specializate pentru stimularea ocupării
  - Subactivitatea 4.1 Realizarea bazei de date cu LMV (locuri de muncă vacante)
  - Subactivitatea 4.2. Participarea la interviuri de angajare
  - Subactivitatea 4.3. Organizarea de Bursa LM (locuri de muncă)
  - Subactivitatea 4.4 Job NET - Crearea unei rețele de parteneriate pentru dezvoltarea de abordări inovative pentru integrarea pe piața forței de muncă a tinerilor NEETs șomeri
  - Subactivitatea 4.5 Ocupare prin coaching antreprenorial
- Activitatea 5 - Desfășurarea de activități pro-active pentru menținerea șomerilor pe piața muncii - Activități de acompaniament
- Activitatea 6 - Managementul proiectului - activitate transversală
  - Subactivitatea 6.1 Monitorizarea și coordonarea implementării activităților specifice ale proiectului.
  - Subactivitatea 6.2 Managementul riscurilor
  - Subactivitatea 6.3 Planificarea și controlul achizițiilor
  - Subactivitatea 6.4 Activități de informare și publicitate a proiectului
- Activitatea 7 - Activități administrative (activitate transversală)

### **Efectele așteptate**

1629. La nivelul cererii de finanțare a fost formulată o serie de rezultate așteptate, care sunt prezentate în continuare. Pentru îndeplinirea primului obiectiv specific se preconiza realizarea unei campanie de recrutare, informare și conștientizare, 18 seminarii de informare și conștientizare; 500 de broșuri și 5 workshop-uri de bune practici. La nivel general, se avea în vedere înregistrarea a 360 persoane în grupul țintă.

1630. Pentru îndeplinirea obiectivului specific 2 s-au estimat următoarele rezultate: 350 de locuri de munca vacante identificate; realizarea unei baze de date lunare care conține 350 de locuri de munca vacante, de asemenea, s-a planificat furnizare de servicii de mediere ce conduc la inserția profesională a tinerilor NEETs, 20 NEETs participanți, 5 ședințe de business coaching organizate/persoana, organizarea și participarea la 184 interviuri pentru angajare a persoanelor din grupul țintă; 202 (56%) din beneficiari proiectului se vor "ocupa" în termen de șase luni de la încetarea calității de participant. Efectul așteptat al acestor acțiuni este ca persoanele din grupul din țintă să-și găsească un loc de muncă.
1631. Pentru îndeplinirea obiectivului specific 3 s-a estimat o serie de rezultate dintre care: 355 de șomeri participanți la programe de formare profesională de calificare și inițiere; 7 programe de formare profesională autorizate A.N.C., din care 5 de calificare și 2 de inițiere (total 24 de grupe constituite); 258 persoane șomere (80%) certificate. În acest context efectul așteptat este ca persoanele participante să obțină o calificare relevantă și posibilitatea de integrare pe piața muncii.
1632. Pentru îndeplinirea obiectivului specific 4 s-au estimat mai multe rezultate, dintre care 100 de șomeri care să beneficieze de servicii de asistență, finanțarea cheltuieli aferente serviciilor de creșă sau afterschool; 150 de persoane care să beneficieze de sesiuni de coaching personal; 1 grup de sprijin reciproc constituit. Efectul așteptat constă în faptul că membrii grupului țintă vor putea să își mențină un loc de muncă prin furnizarea de servicii de acompaniament pentru minorii aflați în grija lor, de asemenea, cei care beneficiază de life coaching și fac parte din grupul de sprijin reciproc sunt stimulați prin aceste mecanisme pentru a se auto-motiva și a descoperi valoarea de sine și sprijin în propria comunitate.
1633. Pentru îndeplinirea obiectivului specific 5 au fost estimate mai multe rezultate, dintre care: 15 parteneriate create cu reprezentanții relevanți ai mediului de afaceri/academic/de formare, etc; organizarea a 5 întâlniri cu reprezentanții parteneriatelor; 100 de broșuri editate și tipărite cu noile abordări de integrare pe piața forței de muncă a tinerilor NEETs și implicare în 2 politici publice transmise autorităților. În acest context efectul așteptat constă în adaptarea cererii la în ceea ce privește problema integrării tinerilor pe piața muncii, consolidarea comunităților din care fac parte tinerii.
1634. Tabel indicatori de rezultat și/sau realizare imediată și rezultatele proiectului

Tabel 184. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
<b>Indicatori prestabiliți de rezultat</b>	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Din zona rurală	11.00
	Participanții șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI (Inițiativa pentru ocuparea tinerilor) până la finalizarea sa, din care: - Roma	13.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Din zona rurală	42.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți	202.00
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	52.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	202
	Participanții șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	80.00
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Roma	8.00

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
	Participantii șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o forma de educație/ formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă	52.00
	Participantii șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurală	17.00
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă, din care:- Roma	32.00
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă, din care: - Din zona rurală	42.00
	Participantii șomeri care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma	50.00
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Roma	32.00
	Participantii șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o forma de educație/ formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Din zona rurală	11.00
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Roma	32.00
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă	202.00
	Participantii șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o forma de educație/ formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Roma	8.00
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Din zona rurală	42.00
	Participantii șomeri care participa la intervenția sprijinita de YEI până la finalizarea sa	310.00
	Participantii șomeri care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurala	65.00
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsa între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	360.00
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsa între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Roma	58.00
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsa între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	76.00

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

1635. Proiectul a utilizat 63,23% din fondurile eligibile disponibile în buget.

### Context și efect brut al intervenției

1636. Proiectul a vizat creșterea capacității profesionale și a ocupării a 360 de tineri NEETs cu vârsta între 16 și 24 de ani din regiunea Centru. Proiectul avea în vedere favorizarea inserției profesionale pe piața muncii, prin oferirea unor măsuri integrate de informare, 24 de programe de formare, evaluare/certificare cunoștințe dobândite în mod informal, coaching antreprenorial pentru 20 de persoane și servicii de mediere personalizate. Acesta a fost complementar cu Strategia Integrată pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2009, viziunea strategiei este „la orizontul anului 2020, Romania va avea o forță de muncă calificată și flexibilă în contextul pieței europene și globale”.

1637. Nevoile grupului țintă au fost identificate prin elaborarea unei analize individuale, solicitarea datelor la cele 6 AJOFM-uri din regiune. Toate datele au fost coroborate cu informațiile regăsite în strategiile de dezvoltare ale județelor, dar și alte documente și date relevante.

1638. În urma interviurilor, din perspectiva contextului, s-a constatat faptul că proiectul s-a desfășurat preponderent în zona rurală. Această abordare a avut la bază experiența cu grupuri țintă din proiecte anterioare desfășurate de beneficiar, acesta constatând că în mediul urban există mai puțini tineri NEETs. Localitățile alese pentru cursuri erau deja cunoscute, deoarece beneficiarul organizase în trecut alte cursuri în acele locații, astfel că exista o serie de date.
1639. Persoanele din grupul țintă aveau o situația dificilă provenind din familii care nu le ofereau suport, iar mulții dintre ei nu aveau terminate 8 clase. Mulți dintre tineri nu erau interesați de formarea profesională, ci de întemeierea unei familii.
1640. Din perspectiva efectului brut, s-a constatat că o parte dintre tinerii participanți la cursuri s-a angajat (60 de tineri la final de proiect).

### Activități implementate

1641. Potrivit raportului tehnic au fost implementate toate activitățile, mai puțin activitatea 5 privind desfășurarea unor activități pro-active pentru menținerea șomerilor pe piața muncii - activități de acompaniament.
1642. Majoritatea rezultatelor previzionate ale activităților și subactivităților au fost realizate în proporție de 100%. Cel mai mic procent de realizare a fost raportat în cazul rezultatelor obținute prin activitatea 3 privind evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale. În acest caz doar 4 beneficiari au participat la procesul de evaluare și certificare a competențelor dobândite în sistemul non-formal și informal, în meseria de "Ospătar", din 10 beneficiari previzionați, procentul de realizare pentru acest rezultat fiind de 40%.

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

Tabel 185. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea realizată
Indicatori prestabiliți de rezultat	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Din zona rurală	61	554%
	Participanții șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI (Inițiativa pentru ocuparea tinerilor) până la finalizarea sa, din care: - Roma	21	161%
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Din zona rurală	235	559%
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți	305	150%
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	73	140%
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	360	178%
	Participanții șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	78	97%
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Roma	21	262%
Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o forma de educație/	70	134%	

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea realizată
	formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă		
	Participanții șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurală	58	341%
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă, din care: - Roma	4	12%
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă, din care: - Din zona rurală	37	88%
	Participanții șomeri care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma	74	148%
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Roma	81	253%
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Din zona rurală	58	527%
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Roma	74	231%
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă	68	33%
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Roma	21	262%
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Din zona rurală	235	559%
	Participanții șomeri care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	305	98%
	Participanții șomeri care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurală	235	361%
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	429	119%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Roma	86	148%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	308	405%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

1643. Potrivit interviurilor și cercetării documentare o parte dintre efecte așteptate au fost realizate într-o oarecare măsură, spre exemplu la finalul proiectului erau angajați 68 de participanți dintr-o țintă asumată de 202. De asemenea, un alt efect așteptat și în mare parte îndeplinit a constat în crearea posibilității tinerilor de a se integra pe piața muncii. În acest sens, grupul țintă a fost pus în legătură cu mai mulți angajatori din domeniul din care aceștia au făcut cursul și a fost creată baza de date cu locurile de muncă vacante. Reprezentanții grupului țintă consideră că formările la care au luat parte le-au furnizat informații necesare și de care se pot folosi în viitor, chiar dacă nu au optat pentru o meserie în domeniul căreia au finalizat cursul.

### Efecte neașteptate ale intervenției

1644. Potrivit discuțiilor din cadrul interviurilor nu au fost identificate efecte neașteptate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Efecte propagate ale intervenției

1645. Potrivit beneficiarului, efectele proiectului au fost propagate la nivelul angajatorilor, al familiilor și al instituțiilor care se ocupă de șomaj, deoarece au fost ajutați cu identificarea celor din grupul țintă.

## Sustenabilitatea proiectului

### Sustenabilitatea rezultatelor

1646. Prin activitățile propuse din cadrul proiectului se pretinde oferirea posibilității persoanelor ce alcătuiesc grupul țintă (360 persoane) de a evolua pe viitor la nivel profesional și social prin dezvoltarea competențelor și găsirea unui loc de muncă (202 persoane). Conform cererii de finanțare, campaniile de informare și recrutare au un efect durabil prin conștientizarea comunității asupra beneficiilor pe care le poate avea integrarea pe piața muncii a unor persoane calificate. Mai mult, formarea tinerilor care se integrează pe piața muncii are un efect benefic asupra sectorului economiei.
1647. La nivelul cererii de finanțare a fost identificată o serie de măsuri pentru asigurarea sustenabilității, dar și faptul că beneficiarul s-a angajat să-și asume continuarea obiectivelor proiectului chiar și după finalizarea acestuia. În continuare vom prezenta succint măsurile de asigurare a sustenabilității, prezente în cererea de finanțare. În primul rând, sustenabilitatea este reprezentată de asumarea indicatorilor de rezultat, întrucât activitățile și beneficiile proiectului continuă minim 6 luni de la finalizare, prin asigurarea numărului de persoane care primesc oferte de muncă, fiind angrenate în programe de educație sau pe piața muncii. În al doilea rând, un alt element de sustenabilitate asumat la nivelul cererii de finanțare era reprezentat de grupul de sprijin reciproc înființat în cadrul *Activității 5*. Prin acest grup de sprijin tinerii își puteau oferi ajutor prin similaritatea problemelor, iar acesta trebuia să rămână activ pe termen nelimitat. În urma cercetării documentare s-a constatat faptul că această activitate nu a fost realizată.
1648. Potrivit solicitantului s-a realizat monitorizarea grupului țintă timp de 6 luni de la finalizarea proiectului, în prezent urmând să se reia procesul de monitorizare. La sfârșitul proiectului erau aproximativ 60 de angajați, iar după monitorizarea celor 6 luni, aproximativ 120 de tinerii aveau un loc de muncă.
1649. În urma interviurilor cu reprezentanți ai grupului țintă, s-a constatat faptul că mulți dintre aceștia au fost mulțumiți de cunoștințele acumulate la cursuri, indiferent de domeniul în care erau organizate. Din perspectiva sustenabilității aceste cunoștințe s-au păstrat și la doi ani după finalizarea proiectului, deoarece printre intervievați s-au regăsit persoane care încă lucrează la locurile de muncă la care s-au angajat cu sprijinul proiectului, iar alții doresc să-și găsească un loc de muncă în domeniu, considerând că informațiile de la curs sunt încă utile.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

1650. În urma interviurilor s-a constatat că o nevoie curentă a tinerilor care sunt dispuși să se angajeze este existența locurilor de muncă în apropierea locuințelor. Deși unii angajatori oferă transport această nevoie rămâne încă una prezentă, mai ales că în unele cazuri timpul de deplasare către locul de muncă este destul de mare.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

1651. Implementarea proiectului a fost favorizată de mai mulți factori: cooperarea bună cu ofițerul de la OIR (Organismul Intermediar), faptul că angajatorii aveau nevoie de angajați, exista ofertă, experiența beneficiarului din proiecte anterioare. De asemenea, implicarea comunității prin susținerea din partea primăriilor a fost benefică, deoarece s-au obținut mai multe informații despre grupul țintă. Un alt factor de sprijin a fost colaborarea cu AJOFM-urile, deși acestea nu au furnizat date despre tineri, au permis accesul echipei de implementare a proiectului în locațiile unde activau, astfel beneficiarul a reușit să intre în legătură cu tineri NEETs.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

1652. În cererea de finanțare au fost prezentate 7 posibile riscuri, dar și măsuri de atenuare a acestora. În continuare sunt detaliate aceste riscuri.

- Întârzieri mari la plata cererilor de prefinanțare, rambursare și de plată, situația conducând la blocarea plății furnizorilor și stagnarea activităților proiectului (formare)
  - Măsură de diminuare a riscului - planificare financiară riguroasă cu estimări realiste ale cheltuielilor și integrarea riscurilor, precum și depunerea frecventă a cererilor de rambursare
- Recrutarea, selecția și abandonul GT – neîncadrarea participanților în categoriile selectate de grupul țintă și posibilul abandon pe parcursul derulării cursurilor
  - Măsură de diminuare a riscului - implementarea unor criterii și metodologii de selecții clare și obiective, dar și desfășurarea procesului de recrutare pe tot parcursul proiectului pentru a evita situațiile de abandon
- Interpretări variate/opuse privind aplicarea normelor legislative în proiect
  - Măsuri de diminuare a riscului - transmiterea cereri de clarificări la Autoritatea de Management
- Aplicarea de corecții financiare din partea Autorității Contractante
  - Măsuri de diminuare a riscului - Solicitantul va asigura desfășurarea activităților în condiții de transparență și eficiență financiară
- Schimbarea legislației în timpul implementării proiectului
  - Măsuri de diminuare - Elaborarea unei planificări strategice a alocării bugetare, prevăzând și scenarii pesimiste
- Nerespectarea termenelor de evaluare/aprobare ale documentelor contractuale (notificări, acte adiționale, clarificări)
  - Măsuri de diminuare - Se impune un management al riscului riguros, precum și monitorizarea activităților săptămânal și analiza stadiului proiectului cu o frecvență bi-lunară
- Indisponibilitatea resurselor umane / necorelarea cu programul de lucru
  - Măsuri de diminuare - Au fost identificați formatori și experți care au lucrat în proiecte anterioare

1653. În urma interviurilor s-au constatat mai multe probleme întâmpinate în procesul de implementare. În primul rând, mulți tineri din grupul țintă nu erau înregistrați la AJOFM, astfel că, odată identificați tinerii se demara procesul de înregistrare la AJOFM. Tot în acest context a existat problema privind protecția datelor, motiv pentru care furnizarea datelor privind grupul țintă a rămas la decizia AJOFM. Problema a fost soluționată prin comunicarea cu aceste instituții care au facilitat interacțiunea echipei de proiect cu persoane din grupul țintă, prin organizarea unor evenimente sau permiterea accesului în locațiile unde acestea activau. Cu toate acestea au existat și situații în care Agențiilor de Ocupare a Forței de Muncă au fost reticente. O altă problemă întâmpinată a fost eligibilitatea persoanelor din grupul țintă, aceștia mergând ulterior la facultate.

1654. Procesul de angajare al tinerilor a fost o provocare din mai multe perspective precum lipsa de interes atât din partea lor, cât și a părinților, care pot avea o influență în procesul de formare profesională al tânărului. Această problemă a fost diminuată prin organizare mai multor târguri de locuri de muncă, care deși nu au

avut parte de o participare mare, au fost un proces de acomodare pentru tineri. O altă soluție a fost organizarea mai multor interviuri ale participanților cu angajatorii, în urma cărora unii dintre ei s-au angajat.

1655. O provocare a fost perioada de desfășurare a proiectului, acesta s-a derulat timp de 8 luni și a cuprins perioada de vară, timp în care mobilizarea grupului țintă a fost dificilă, majoritatea aflându-se în vacanță. Potrivit interviurilor s-a constatat faptul că procesul de consiliere al tinerilor nu se poate face într-un interval foarte redus. Dincolo de această situație s-a dovedit a fi dificil lucrul cu tinerii, care de multe ori erau sceptici și nu conștientizau importanța formării, mai mult, cei de etnie romă au fost o provocare în plus. Pentru a ameliora această problemă s-a încercat convingerea tinerilor de beneficiile participării la proiect.

### Concluzii și recomandări

#### Coerența Internă și externă a intervenției

1656. Intervenția este coerentă din punct de vedere intern, deoarece obiectivele specifice și obiectivul general sunt îndeplinite prin intermediul activităților derulate. În același timp rezultatele sunt corelate cu activitățile și subactivitățile, toate contribuind la atingerea impactului referitor la creșterea gradului de implicare a membrilor grupului țintă la viața economică și socială.
1657. Și din punct de vedere extern intervenția este coerentă, astfel obiectivele de la nivel de program sunt corelate cu obiectivele de la nivel de proiect. În acest sens, s-a identificat o legătură directă între obiectivul specific 1.1 de la nivel Temei 1 de Evaluare și obiectivul specific 2 de la nivel de proiect, ambele vizând ocuparea tinerilor NEETs. O altă corelație directă este între obiectivul specific 1.2 de la nivelul Temei 1 de Evaluare și obiectivul specific 3 de la nivel de proiect, ambele urmărind dezvoltarea cunoștințelor profesionale în rândul grupului țintă.

#### Lecții învățate

1658. Una dintre lecțiile învățate prin derularea acestui proiect a fost faptul că tinerii trebuie motivați și stimulați să continue să se implice în procesul de integrare și menținere pe piața muncii. La nivelul cererii de finanțare erau prevăzute acțiuni de acompaniere la locul de muncă, dar acestea nu au fost realizate. (Activitatea 5)
1659. O altă lecție învățată este faptul că este dificil să se lucreze cu tineri, ca și grup țintă, motiv pentru care modul de abordare al acestora trebuie să fie unul foarte bine planificat.

#### Concluzii și recomandări

1660. Proiectul a avut în vedere soluționarea nevoilor pe care le aveau tinerii din grupul țintă în procesul de integrare pe piața muncii. În urma studiului s-a constatat faptul că perioada de desfășurare a proiectului a fost una foarte redusă, ceea ce poate avea un efect negativ asupra durabilității efectelor obținute în cele 8 luni. Există nevoia unei colaborări de lungă durată, pentru ca tinerii să fie în continuare implicați în procesul de integrare pe piața muncii, mai ales că aceștia sunt un grup țintă provocator. Este nevoie de măsuri de stimulare a tinerilor. Mai mult, s-a observat că participanții la proiect, care nu activează în domeniul pentru care au făcut formare, își aduc aminte mare parte dintre lucrurile practice învățate la cursuri, dar din păcate unii dintre ei nu pot lucra în acest domeniu ca urmare a lipsei locurilor de muncă în apropierea locuințelor.
1661. În urma analizei pot fi elaborate mai multe recomandări. În primul rând, beneficiarii consideră că este necesară flexibilizarea procesului de implementare, prin ameliorarea elementelor birocratice, a documentațiilor ample. În al doilea rând, o altă recomandare este legată de nevoia creării de locuri de muncă în apropierea localităților sau de disponibilitatea organelor competente de a crea ateliere sau spații de lucru pentru tineri, în localitate de proveniență.



## STUDIUL DE CAZ 2. UNIT 2 RMPD – UCENICIE ȘI STAGII PENTRU TINERI NEETS DIN REGIUNILE MAI PUȚIN DEZVOLTATE (COD SMIS 119910)

### Informații generale despre proiect

1662. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 186. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>Obiectiv specific 2.1 Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 – 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)</b> <b>Obiectiv specific 2.2 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 – 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)</b>		
<b>Beneficiar</b>	Solicitant – AGENTIA NATIONALA PENTRU OCUPAREA FORTEI DE MUNCA/DCPFNFEMBD (ANOFM)		
<b>Titlu proiect</b>	UNIT 2 RMPD – Ucenicie și stagii pentru tineri NEETs din regiunile mai puțin dezvoltate		
<b>Cod SMIS</b>	119910		
<b>Data de începere</b>	19.02.2018	<b>Data de finalizare</b>	18.02.2021
<b>Total valoare publică:<sup>255</sup></b>	38.629.300,79 LEI	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	3.885.504,73 Lei
<b>Fonduri UE</b>	32.834.905,68 LEI		
<b>Buget național</b>	0 LEI		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	5.794.395,11 LEI		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare Raport tehnic		

1663. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 5 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 187. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Manager de proiect	ANOFM
Reprezentant beneficiar	Șef serviciu	ANOFM
Reprezentant beneficiar	Consilier superior	ANOFM
Factor interesat	Director	AJOFM
Factor interesat	Director	AJOFM

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

#### Nevoile proiectului

1664. Per ansamblu, în 2017 reformele din domeniile pieței forței de muncă și asistenței sociale au înregistrat progrese moderate. După o perioadă de accelerare, în special în 2016, când s-au realizat progrese privind îmbunătățirea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă și privind reforma serviciului public de ocupare a forței de muncă, ritmul a încetinit.

1665. În România ucenicia este promovată, mai degrabă, ca o soluție pentru facilitarea tranziției tinerilor de la școală la piața muncii, oferind formare profesională continuă de calitate și asigurând un loc de muncă ce furnizează securitate socială pentru tineri, categorie vulnerabilă pe piața muncii. Acest lucru se reflectă și în documentele strategice adoptate. Stagiile de ucenicie reprezintă soluții pentru calificarea tinerilor ce apar mai degrabă în Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020 și mai puțin în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020.

<sup>255</sup> Valoare raportată la data de 10.01.2019, conform Cererii de Finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1666. Cadrul normativ al uceniciei la locul de muncă, reglementat prin Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă s-a dovedit, din păcate, a fi inefficient. Adoptarea unei legislații în domeniu s-a făcut de sus în jos, și nu a pornit de la nevoile identificate la nivelul actorilor relevanți.
1667. Astfel, în perioada 2006-2010, numărul contractelor de ucenicie la locul de muncă a fost de numai 41 (toate încheiate cu un singur angajator în județul Neamț).
1668. Potrivit Raportului Proiectului Pilor IER: Evaluarea sistemului de Ucenicie din România, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice privind implementarea prevederilor legii, s-au identificat o serie de dificultăți în utilizarea uceniciei ca soluție pentru promovarea ocupării și formării forței de muncă.
1669. Astfel în anul 2010 Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și-a asumat modificarea și completarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă. Modificările legislative au avut în vedere corectarea problemelor constatate în organizarea și funcționarea cadrului normativ a uceniciei la locul de muncă.
1670. Din păcate modificarea legii nu a produs efecte semnificative. O posibilă cauză care a menținut numărul de contracte de ucenicie la un nivel scăzut a reprezentat-o numărul mic de centre de evaluare pentru diferite calificări: numai 58 centre de evaluare în toată țara. Astfel, în anul 2011 nu au fost încheiate de către angajatori contracte de ucenicie la locul de muncă, iar în anul 2012 s-au înregistrat 60 de contracte în 4 județe din țară.
1671. O nouă modificare a legii va fi aprobată de Guvernul României în luna decembrie 2012 la propunerea Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.
1672. Istoric, Legea nr. 279/2005 nu a reușit să aibă un impact din punct de vedere cantitativ în privința îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor. Potrivit Raportului Proiectului Pilor IER: Evaluarea sistemului de Ucenicie din România, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, înainte de 2010, Legea 279/2005 nu a produs rezultate, fiind încheiat un număr modic de contracte de ucenicie. Ulterior, legea a mai fost modificată în câteva rânduri cu scopul simplificării procedurilor necesare încheierii de contracte de ucenicie de către agenți economici, însă numărul de contracte încheiate nu a fost semnificativ: în anul 2014, au fost încheiate 337 de contracte de ucenicie, în 12 județe.
1673. Ulterior legea a fost modificată în 2017, 2018 și 2019. Printre cele mai importante modificări se numără introducerea prevederii conform căreia planificarea orara a pregătirii teoretice și practice a ucenicilor se va stabili de comun acord între angajator și furnizorul de formare profesională, în funcție de programul de lucru al angajatorului și cu respectarea particularităților specifice ucenicilor și a normelor de sănătate și securitate în munca.
1674. De asemenea, s-a modificat și numărul de ore aferente pregătirii teoretice și practice, pe niveluri de calificare. Formarea profesională prin ucenicie va urma să se desfășoare pe toată durata contractului de ucenicie, după încheierea perioadei de probă.
1675. Pentru încheierea contractului de ucenicie a fost adăugat un nou document necesar, și anume o declarație pe propria răspundere din partea viitorului ucenic din care să reiasă că în ultimii 2 ani nu i-a încetat un alt contract de ucenicie din motive imputabile lui și nu deține acte de calificare/absolvire sau certificate de competențe profesionale, cu recunoaștere națională, în domeniul de activitate pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă.
1676. Totodată, potrivit Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, maternitatea nu constituie motiv de discriminare în executarea uceniciei la locul de muncă.

Obiectivul general și obiectivele specifice

1677. Prin implementarea acestui proiect se urmărește îmbunătățirea posibilităților de încadrare prin intermediul programelor de ucenicie și/sau stagii a cel puțin 900 tineri NEETs șomeri înregistrați la Serviciul Public de

Ocupare (SPO) cu rezidența în regiunile eligibile (Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia). Astfel, angajatorii din regiunile eligibile vor beneficia de sprijin financiar pentru încadrarea în programe de ucenicie a unui număr de 812 tineri NEETs, pentru programele de stagiu fiind asigurată finanțarea pentru 88 tineri NEETs.

1678. Județele în care se implementează proiectul sunt:

- Regiunea Nord-Est: Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui
- Regiunea Nord-Vest: Bihor, Bistrița, Cluj, Maramureș, Satu-Mare, Sălaj
- Regiunea Sud-Vest Oltenia: Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Vâlcea
- Regiunea Vest: Arad, Caraș-Severin, Hunedoara, Timiș

### Activitățile planificate

1679. Prin intermediul Proiectului UNIT 2 RMPD se finanțează:

- Activitatea 1: Acordarea ajutoarelor financiare pentru angajatorii care încheie contracte de ucenicie cu tineri NEETs șomeri
- Activitatea 2: Acordarea ajutoarelor financiare pentru angajatorii care încheie contracte de stagiu cu tineri NEETs șomeri absolvenți de învățământ superior
- Activitatea 3: Managementul proiectului
- Activitatea 4: Informare și publicitate

### Efectele așteptate

1680. Proiectul finanțează ucenicie și stagii pentru 900 de tineri. Se așteaptă ca jumătate dintre aceștia să rămână angajați la finalul perioadei. Proiectul a luat în calcul o anumită rată de abandon a programelor și scăzând din numărul de persoane sprijinite pentru ucenicie (respectiv 812) numărul de posibili abandonați, proiectul își propune ca în maximum 3 ani un număr de 750 de tineri să dobândească o calificare

1681. Tabel indicatori de rezultat și/sau realizare imediată și rezultatele proiectului (a se vedea tabelul de mai jos)

Tabel 188. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Cod Indicator	Indicator	Țintă proiectului
<b>Indicator de realizare</b>		
4S1	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	900
4S1.1	romi	40
4S1.2	din mediul rural	200
<b>Indicator de rezultat</b>		
4S2	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	450
4S2.1	romi	20
4S2.2	din mediul rural	100
4S3	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândește o calificare	720
4S3.1	romi	32
4S3.2	din mediul rural	160

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

1682. Proiectul a utilizat 10,05% din fondurile eligibile disponibile în buget.

#### Activități implementate

1683. Activitățile proiectului sunt în curs de implementare.

1684. Până la data de 30 septembrie 2019, în grupul țintă al proiectului au fost incluse 524 de persoane. Pentru 20 de tineri din grupul țintă se acordă angajatorilor sprijin financiar pentru derularea contractelor de stagiu,



UNIUNEA EUROPEANĂ



iar pentru 504 persoane sunt acordate subvenții pentru derularea contractelor de ucenicie (317 nivel 2 – pe o perioadă de 12 luni și 187 de nivel 3 – pe o perioadă de 24 de luni).

1685. Cu toate acestea, niciun raport tehnic nu a raportat indicatori validați de AM POCU până la momentul evaluării.

### **Efecte neașteptate și/sau propagate ale intervenției**

1686. Conform interviurilor cu reprezentanții AJOFM din două județe, s-a putut observa, la nivelul unor angajatori, dezvoltarea acestor programe și facilităților necesare, crescându-și capacitatea de a mai primi ucenici și crescând oferta de ucenicie la nivel local.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

1687. Rezultatele generate de programele de ucenicie și stagii sunt sustenabile prin faptul că asigură 3 tipuri de rezultate de importanță mare:

- Formare profesională în programe de lungă durată care asigură învățare profundă (*deep learning*) cu dezvoltarea de competențe pe termen lung
- Presupun integrarea ucenicilor și stagiatorilor în echipele și dezvoltarea de competențe transversale: lucru în echipă, managementul timpului, comunicare cu echipa, etc.
- Permite dezvoltarea unei relații între tineri și angajatori care cresc substanțial șansele de angajare ale tinerilor.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

1688. Nevoile cărora proiectul le răspunde s-au acutizat ca urmare a pandemia de COVID-19, restricțiilor și crizei economice generate de aceasta. În acest context proiectul este replicabil și necesar în continuare.

Posibile surse de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare

1689. În lipsa finanțării FSE, subvențiile pentru ucenicie se asigură din bugetul asigurărilor sociale.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervenției**

1690. Elementele care asigură sustenabilitatea proiectelor contribuie în mare măsură și la generarea rezultatelor privind angajarea și reprezintă factori de succes. A se vedea secțiunea referitoare la sustenabilitate.

1691. Modificările legislative din 2017, 2018 și 2019 au făcut programele de ucenicie mai atractive pentru angajatori.

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

1692. Motivarea și interesul scăzut al tinerilor NEETs pentru programe pe termen lung, precum și lipsa de resurse umane a angajatorilor pentru susținerea pregătirii ucenicilor și stagiatorilor reprezintă factori negativi. Din acest motiv, planificarea proiectului și echipa de implementare ia în calcul o rată de abandon a programelor de aproximativ 10%.

1693. De asemenea, programele de stagii sunt mult mai puțin atractive decât cele de ucenicie, deoarece absolvenții de învățământ superior caută (și au șanse mai mari să găsească) locuri de muncă, mai degrabă decât programe care să le continue pregătirea teoretică cu un stagiu practic.

### **Concluzii și recomandări**

#### **Lecții învățate**

1694. Experiența proiectului arată cât sunt de importante pentru succesul formării și integrării în muncă a tinerilor:

- atitudinea deschisă a angajatorilor și
- existența unor oameni pregătiți să asigure formarea și integrarea în echipă a tinerilor ucenici sau stagiați.

**STUDIUL DE CAZ 3. SUSȚINEREA DEZVOLTĂRII, ÎMBUNĂTĂȚIRII ȘI CERTIFICĂRII COMPETENȚELOR PROFESIONALE PENTRU TINERII NEETS, PRIN FACILITAREA ACCESULUI ACESTORA LA MĂSURI INTEGRATE ȘI INOVATOARE, ÎN VEDEREA FACILITĂRII ȘI INSERȚIEI ACESTORA PE PIAȚA MUNCII – TINERII DE AZI, ANGAJAȚII DE MÂINE! (COD SMIS 119660)**

**Informații generale despre proiect**

1695. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 189. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<p><b>Obiectiv specific 1.1</b> Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (pentru perioada 2014-2015 acestea sunt: regiunea Centru, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia. Pentru perioada 2017-2020, regiunile eligibile vor fi: regiunea Sud-Vest Oltenia, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia).</p> <p><b>Obiectiv specific 1.2</b> Îmbunătățirea nivelului de competente, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEET șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (pentru perioada 2014-2015 acestea sunt: regiunea Centru, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia. Pentru perioada 2017-2020, regiunile eligibile vor fi: regiunea Sud-Vest Oltenia, regiunea Sud-Est și regiunea Sud Muntenia)</p>		
<b>Beneficiar</b>	Solicitant – Universitatea de Științe Agronomice și medicină Veterinară din București Partener - Asociația Română de Protecție a Mediului		
<b>Titlu proiect</b>	Susținerea dezvoltării, îmbunătățirii și certificării competențelor profesionale pentru tinerii NEETs, prin facilitarea accesului acestora la măsuri integrate și inovatoare, în vederea facilitării și inserției acestora pe piața muncii – TINERII DE AZI, ANGAJAȚII DE MÂINE!		
<b>Cod SMIS</b>	119660		
<b>Data de începere</b>	02-05-2018	<b>Data de finalizare</b>	31-12-2018
<b>Total valoare publică:<sup>256</sup></b>	4,067,829.43 LEI	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	2.675.427,41 Lei
<b>Fonduri UE</b>	4,013,047.99 LEI		
<b>Buget național</b>	0 LEI		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	54,781.44 LEI		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, Interviu		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare semnată la data de 10.01.2019, versiunea 23 Raportul tehnic 3, final și cumulativ		

1696. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 3 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 190. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Profesor Universitare	Universitatea de Științe Agronomice și medicină Veterinară din București
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Concediu maternal	-
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Lucrător în comerț (barman)	-

<sup>256</sup> Valoare raportată la data de 10.01.2019, conform Cererii de Finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

### Nevoile proiectului

1697. Proiectul a vizat facilitarea accesului și participării a 252 de tinerii NEETs la programe de formare profesională și la programe de evaluare și certificare a competențelor. Prin intermediul activităților, proiectul atinge măsurile propuse prin Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) 2014-2020, asigurând sustenabilitatea ocupării.
1698. Nevoile grupului țintă au fost identificate în urma analizei mai multor strategii de la nivel regional și național. Proiectul a urmărit să răspundă principalelor nevoi identificate, prin intermediul activităților care privesc creșterea angajabilității. Printre aceste nevoi se regăsesc:
- Gradul scăzut de informare asupra importanței participării la programe de formare profesională și la cele de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale
  - Lipsa competențelor, cunoștințelor, abilităților și aptitudinilor în ocupațiile de: brutar, lucrător în cultura plantelor, lucrător în comerț, etc.
  - Lipsa accesului la măsuri specializate de stimulare a ocupării, în vederea inserției pe piața muncii.
1699. Proiectul a fost adresat Regiunii Sud-Muntenia și Centru, regiune caracterizată de slaba corelare între ofertă, competențele și nivelul de pregătire al angajaților și cerințele de pe piața muncii, precum și de o rată a șomajului de 6,3%.

### Obiectivul general și obiectivele specifice

1700. **Obiectivul general** al proiectului este susținerea și facilitarea accesului tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16-24 de ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, la măsuri și intervenții integrate, active, inovative, profesionale și personalizate de ocupare, în vederea dobândirii unor noi cunoștințe, competențe și aptitudini de muncă, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, având ca scop creșterea gradului de ocupare în rândul tinerilor NEETs.
1701. **Obiectivul specific 1** este reprezentat de creșterea gradului de participare a tinerilor NEETs din grupul țintă la programe de formare profesională, dar și la programe de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale, cu scopul dezvoltării și dobândirii de noi cunoștințe, competențe, abilități și aptitudini, în corelație cu cerințele actuale ale pieței muncii.
1702. **Obiectivul specific 2** este reprezentat de creșterea gradului de ocupare a tinerilor NEETs din grupul țintă, prin facilitarea accesului acestora la servicii specializate și personalizate de mediere a muncii.

### Activitățile implementate

1703. Pentru acest proiect au fost previzionate 4 activități, detaliate mai jos:
- Activitatea 1. Activitate transversală - Managementul și coordonarea proiectului (inclusiv achiziții)
    - Management proiect
    - Coordonare, raportare, gestiune și monitorizarea proiectului și a procedurilor de achiziții - desfășurarea activităților indirecte necesare implementării proiectului
  - Activitatea 2. Organizarea și derularea programelor de formare profesională, precum și evaluarea și certificarea competențelor tinerilor NEETs
    - Identificare, recrutare, înscriere și monitorizare grup țintă
    - Organizarea și derularea programelor de formare profesională
    - Organizarea și derularea programelor externalizate de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale

- Activitatea 3. Stimularea ocupării tinerilor NEETs prin servicii specializate de mediere a muncii
  - Organizarea și desfășurarea serviciilor externalizate de mediere a muncii
- Activitatea 4. Activitate transversala - Informarea și publicitatea proiectului
  - Informarea și publicitatea proiectului conform specificațiilor ghidului Orientări privind accesarea finanțării în cadrul Programului Operațional Capital Uman

### Efectele așteptate

1704. Conform cererii de finanțare prin implementarea proiectului au fost așteptate mai multe efecte cu caracter pozitiv, în continuare le vom surprinde pe cele mai importante. În primul rând, se aștepta creșterea gradului de calificare și pregătire profesională pentru cel puțin 252 de persoane. În al doilea rând, prin proiect se dorea creșterea numărului de persoane specializate, calificate, formate și pregătite profesional pentru piața muncii, acestea urmând să aibă cu un grad superior de cunoștințe, competențe, aptitudini și abilități, dobândite, cultivate și certificate. În al treilea rând, un alt efect așteptat rezidă în creșterea accesului și participării la măsuri de sprijin pentru găsirea unui loc de muncă. Din perspectiva impactului, se dorea dezvoltarea din punct de vedere socio-economic a forței de muncă la nivelul regiunilor de implementare.
1705. Pe lângă efectele menționate, în cererea de finanțare au fost detaliate rezultatele planificate, despre acestea și despre ponderea în care au fost atinse vom detalia în secțiunile următoare.
1706. Tabel indicatori de rezultat și/sau realizare imediată și rezultatele proiectului (a se vedea tabelul de mai jos)

Tabel 191. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori prestabiliți de rezultat	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Roma	21.00
	Participanții șomeri care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	215.00
	Participanții șomeri care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurală	45.00
	Participanții șomeri care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma	33.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	139.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Din zona rurală	29.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți	139.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Din zona rurală	29.00
	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Roma	21.00
	Participanții șomeri de lungă durată care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	54.00
	Participanții șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurală	12.00
	Participanții șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma	9.00

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	35.00
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Din zona rurală	8.00
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Roma	6.00
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/ formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă	35.00
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/ formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Din zona rurală	8.00
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/ formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Roma	6.00
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de munca	127.00
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de munca, din care: - Din zona rurală	27.00
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă, din care:- Roma	20.00
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	252.00
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	52.00
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Roma	38.00
	252 persoane din grupul țintă (tineri NEETs) mediați	252 persoane
	252 de dosare de mediere complete	252 persoane
	Cel puțin 127 de persoane care, la încetarea calității de participant au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	127 persoane

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

1707. Proiectul a utilizat 66,67% din fondurile eligibile disponibile în buget.

### Context și efect brut al intervenției

1708. Din perspectiva contextului, conform cererii de finanțare prin intermediul proiectului sunt atinse o serie de efecte aflate în concordanță cu obiectivele unor strategii de la nivel european și național. Printre aceste documente se regăsesc: Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015 și Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, Planul de Dezvoltare Regională Centru (Strategia de dezvoltare a regiunii Centru) 2014-2020, dar și Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020.

1709. Proiectul a fost demarat plecând de la considerentele necesității de a sprijini tinerii în procesul de integrare pe piața muncii. Pentru identificarea zonelor de interes, înainte de începerea proiectului, a fost realizat un sondaj, acțiunile fiind dedicate tinerilor, încadrați în grupul țintă, preponderent din mediul rural.

### Activități implementate

1710. Potrivit raportului tehnic au fost implementate toate activitățile. Rezultatelor previzionate ale activităților și subactivităților, fără referire la cele cu caracter administrativ, au fost realizate în proporție de 100%. Singurul



rezultat cu un procent de 81,10% a fost cel legat de numărul de persoane care au un loc de muncă la finalizarea proiectului, astfel că, de la un rezultat previzionat de 127 de persoane, s-a ajuns la un număr de 103 persoane cu loc de muncă la încetarea calității de participant. (inclusiv cei care au început o activitate independentă).

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

Tabel 192. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea realizată
Indicatori prestabiliți de rezultat	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Roma	48	228%
	Participantii șomeri care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	252	117%
	Participantii șomeri care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurală	189	420%
	Participantii șomeri care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma	58	175%
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	224	161%
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu: - Din zona rurală	178	613%
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți	103	74%
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Din zona rurală	76	262%
	Participantii șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți, din care: - Roma	23	109%
	Participantii șomeri de lungă durată care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	173	320%
	Participantii șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurală	123	1025%
	Participantii șomeri de lungă durată care participa la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma	39	433%
	Participantii șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	147	420%
	Participantii șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Din zona rurală	114	1425%
	Participantii șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o oferta de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu, din care: - Roma	30	500%

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea realizată
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă	102	291%
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o forma de educație/formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Din zona rurală	75	937%
	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o forma de educație/formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă, din care: -Roma	22	366%
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de munca	0	0
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de munca, din care: - Din zona rurală	0	0
	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă, din care:- Roma	0	0
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	252	100%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurala	189	363%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Roma	58	152%
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	252 persoane identificate, selectate, evaluate, recrutate și înscrise	252 persoane	100%
	252 de formulare de grup țintă realizate	252 formulare	100%
	252 de dosare grup țintă care vor conține: rapoarte de progres și monitorizare a persoanelor din grupul țintă, lunare și/sau trimestriale și fișe informative actualizate	252 dosare	100%
	1 strategie de monitorizare și raportare a grupului țintă	1 strategie	100%
	Dezvoltarea și încheierea unui acord de parteneriat cu o organizație relevantă pentru protejarea mediului înconjurător și dezvoltarea durabilă	1 acord de parteneriat	100%
	Dezvoltarea și încheierea unui acord de parteneriat cu o entitate specializată pentru combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse	1 acord de parteneriat	100%
	1 metodologie de desfășurare a programelor de formare profesională	1 metodologie	100%
	224 persoane din grupul țintă (tineri NEETs) care vor trece prin cursuri de formare de calificare	224 persoane	100%
	224 de dosare de formare profesională	224 dosare	100%
	Câte 1 curricula pentru fiecare curs din cadrul fiecărei ocupații din cadrul proiectului, în corelarea cu cerințele actuale ale pieței muncii și care va cuprinde/aborda module/subiecte/teme ce vor aborda temele secundare și temele orizontale	1 curricula	100%
	O metodologie de desfășurare a programelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale	1 metodologie	100%
	28 persoane din grupul țintă (tineri NEETs) participanți ce vor beneficia de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale	28 persoane	100%

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea realizată
	28 de dosare de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale	28 dosare de evaluare	100%
	1 metodologie de desfășurare a serviciilor de mediere a muncii	1 metodologie	100%
	252 persoane din grupul țintă (tineri NEETs) mediați	252 persoane	100%
	252 de dosare de mediere complete	252 persoane	100%
	Cel puțin 127 de persoane care, la încetarea calității de participant au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	103 persoane	81,10%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

1711. În urma cercetării documentare s-a constatat faptul că toate rezultatele așteptate au avut o pondere mare de realizare, ceea ce sugerează un succes în implementarea proiectului. Prin proiect 252 de persoane au fost selectate și recrutate, iar 224 dintre acestea au beneficiat de programe de formare profesională. Potrivit interviurilor cu persoane din grupul țintă, cursurile au avut un caracter educativ, iar utilizarea componentei practice și teoretice s-a dovedit benefică.
1712. În urma analizei s-a constatat că participanții au acumulat o serie de competențe, fiind mai pregătiți pentru integrarea pe piața muncii.

### Efecte neașteptate ale intervenției

1713. În urma interviurilor nu au fost identificate efecte neașteptate.

### Efecte propagate ale intervenției

1714. Prin analizarea cererii de finanțare s-a constatat faptul că efectele proiectului se propagă asupra comunității regiunii adresate, prin îmbunătățirea mediului socio-economic care are la bază integrarea tinerilor pe piața muncii.
1715. În urma discuțiilor cu beneficiarul, s-a identificat că efectele proiectului se propagă asupra comunității, deoarece unii dintre participanții la formări și-au deschis afaceri în comunitate (exemplu – brutărie).

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

1716. Potrivit cererii de finanțare, durabilitatea proiectului urma să fie asigurată prin continuarea activităților pe o perioadă de 6 luni de la finalizarea proiectului. De asemenea, Solicitantul și Partenerul s-au angajat să asigure obiectivele asumate și după finalizarea proiectului datorită necesității și importanței intervențiilor promovate în comunitate, la nivel regional. Sustenabilitatea rezultatelor se reflectă atât la nivelul individului, cât și la nivelul comunității prin faptul că sunt promovate o serie de măsuri integrate cu un caracter durabil, precum: activitățile de stimulare a ocupării forței de muncă. O altă componentă menționată la nivelul cererii de finanțare este încheierea unor parteneriate între mediul academic și sectorul privat - mediul de afaceri, parteneriate care se vor concentra pe integrarea pe piața muncii a tinerilor. Alte măsuri propuse pentru asigurarea sustenabilității au fost: alocarea unui buget din venituri proprii pentru continuarea activităților, dar și lansarea unor proiecte prin care să fie continuate activitățile de formare.
1717. Obiectivul proiectului este continuat și prin intermediul altor proiecte, spre exemplu solicitantul a reușit să deschidă un centru de *Orientare și Consiliere în cariera*, printr-o finanțare obținută în cadrul POCU.
1718. În urma interviurilor cu reprezentanții ai grupului țintă, s-a constatat faptul că monitorizarea participanților a continuat și după finalizarea proiectului, chiar și în prezent se păstrează legătura cu reprezentanții grupului țintă.

## Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

1719. În urma analizei s-a constatat că programele de formare profesională sunt utile, mai ales în zonele fără oportunități, unde tinerii nu au acces la astfel de cursuri. Pe lângă necesitatea de a fi organizate cursuri, există și nevoia ca aceste cursuri să fie gratuite, deoarece costurile pentru formări sunt mari, iar mulți tineri NEETs nu și le pot permite. Din această perspectivă, proiectul s-a dovedit a fi unul benefic, mai ales că tinerii participanți primeau și o indemnizație de 1800 de lei, la finalizarea cursului.

Posibile surse de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare

1720. Potrivit beneficiarului, efectele proiectului au fost propagate la nivelul angajatorilor, al familiilor și al instituțiilor care se ocupă de șomaj, deoarece au fost ajutați cu identificarea celor din grupul țintă.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

1721. Un factor de succes al intervenției a fost buna coordonare în structura instituțională a beneficiarului. Solicitantul are experiență de peste 24 de luni în ceea ce privește implementarea proiectelor finanțate prin POSDRU (Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane), de aceea desfășurarea proiectului a putut fi gestionată eficient.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

1722. În cererea de finanțare au fost menționate o serie de posibile riscuri, dar și măsuri de atenuare a acestor riscuri, aceste sunt detaliate în continuare:

- Risc tehnic: Riscul nerespectării contractului de finanțare și a cererii de finanțare
  - Măsură de atenuare - Organizarea de ședințe constante între managerul de proiect și experții suport pentru management
- Risc tehnic: Riscul de a nu identifica în implementare persoanele care vor face parte din grupul țintă
  - Măsură de atenuare - Activități desfășurate de experții responsabili de grupul țintă și menținerea unei comunicări strânse cu AJOFM-urile și cu Primăriile.
- Risc tehnic: Riscul de abandon și/sau retragere a persoanelor din grupul țintă, care poate afecta atingerea țintelor stabilite pentru indicatorii proiectului
  - Măsură de atenuare - crearea unei liste suplimentare întocmită de echipa de selecție, evaluare și recrutare a persoanelor încadrate în grupul țintă, persoanele suplimentare, având statut de rezervă
- Risc financiar: Riscul de neaprobare/aprobare cu greutate a cererilor de prefinanțare/cererilor de rambursare/cererilor de plată, ceea ce va duce la probleme de cash-flow
  - Măsură de atenuare - buna coordonare, supraveghere, monitorizare, întocmire și asumare a corectitudinii și completării în totalitate a cererilor de plată/prefinanțare/rambursare
- Risc financiar: Risc de cash-flow negativ pe durata implementării din cauza întârzierilor la plată sau cheltuielii neeligibile
  - Măsură de atenuare - Planificare a procesului de achiziții și respectarea bugetului aprobat
- Risc financiar: Disfuncționalități ale fluxului de numerar care pot genera întârzieri la acoperirea cheltuielilor de subvenții/achiziții

- Măsură de atenuare - Solicitantul și Partenerul vor asigura buna gestionare a resurselor financiare prin implementarea mecanismelor de prefinanțare și cereri de plată cu accent pe acoperirea cheltuielilor de achiziții
  - Risc al resurselor umane: Riscul resurselor umane indisponibile, datorită îmbolnăvirii și/sau suprasolicitării, duce la încărcarea timpului de muncă a resurselor umane disponibile ceea ce va conduce la conflicte între resursele umane și la sentimente de frustrare
    - Măsuri posibile de atenuare - echilibrarea task-urilor și gestionarea optimă a orelor de lucru,
  - Risc al resurselor umane: Slaba performanță a departamentului resurse umane și identificarea oamenilor nepotrivii pentru diverse poziții în proiect
    - Măsură de atenuare - planificarea minuțioasă a cerințelor pentru resursele umane
  - Riscul instituțional: modificarea prevederilor legale/fiscale în ceea ce privește investițiile cu finanțări nerambursabile
    - Măsură de atenuare - Echipa de management și implementare va fi la curent cu toate informațiile, instrucțiunile, reglementările și ordonanțele publicate ce intervin în domeniul fondurilor nerambursabile
1723. În urma interviului au fost identificate mai multe probleme în procesul de implementare al intervenției. În primul rând, tinerii din grupul țintă au dat dovadă de reticență, dar și de lipsă de interes, astfel că la începerea proiectului nu mai erau interesați de cursurile exprimate inițial. În momentul în care intervenția a început, realitatea din teren se schimbă, iar cei din proiect au fost nevoiți să demareze un proces prin care să convingă tinerii de beneficiile aduse de participarea la programele de formare profesională.
1724. O altă problemă în implementarea proiectului a fost legată de suprasolicitarea resurselor umane. În acest sens, au existat constrângeri privind norma de lucru, mai precis un cadru didactic are contract de 8 ore pe zi, iar prin proiect se permit încă 4 ore peste norma unui profesor, astfel cei care au implementat proiectul au fost suprasolicitați. A fost nevoie de un efort suplimentar, întru cât cursurile se țineau într-o altă localitate decât cea de reședință a profesorilor, fiind nevoie și de luarea concediilor pentru a se implica în intervenție.
1725. Potrivit beneficiarului, o altă problemă a fost procesul birocratic, fiind nevoie de elaborarea unei documentații ample, la care s-au adăugat controalele excesive.

## Concluzii și recomandări

### Coerența Internă și externă a intervenției

1726. Intervenția este coerentă din punct de vedere intern, deoarece obiectivele specifice și obiectivul general sunt îndeplinite prin intermediul activităților derulate. În același timp rezultatele sunt corelate cu activitățile și subactivitățile, toate contribuind la atingerea impactului asupra grupului țintă și asupra domeniului. Elemente care țin de impactul asupra grupului țintă sunt creșterea gradului de angajabilitate și a nivelului de cunoștințe, iar impactul asupra pieței muncii este de a reduce șomajul.
1727. Și din punct de vedere extern intervenția este coerentă, astfel obiectivele de la nivelul Temei 1 de evaluare sunt corelate cu obiectivele de la nivel de proiect. În acest sens, obiectivele celor două componente vizează creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs, cât și dezvoltarea cunoștințelor profesionale în rândul grupului țintă.

### Lecții învățate

1728. Una dintre bunele practici în implementarea proiectului a fost buna coordonare la nivelul instituției solicitantului. Mai mult, experiența beneficiarului în implementarea proiectelor a facilitat derularea intervenției.

## Concluzii și recomandări

1729. În urma analizei s-a constatat că rezultatele așteptate au fost realizate, iar indicatorii prestabiliți au fost realizați, în multe cazuri suprarealizați. Este posibil ca acest fapt să indice precauție din partea beneficiarului, în stabilirea țintelor indicatorilor. Proiectul a fost util pentru tinerii din grupul țintă, având în vedere că programele de formare au fost gratuite și, mai mult, participanții puteau beneficia și de subvenție. Solicitantul a relatat că subvenția a fost unul dintre factorii care i-a determinat pe tineri să rămână până la finalizarea cursului.
1730. Pe lângă factorii de succes au fost identificate și elemente care au generat dificultăți în implementare și care pot persista în cazul altor finanțări, acestea au fost: elaborarea unei documentații ample, suprasolicitarea resursei umane.
1731. Pentru preîntâmpinarea unor astfel de situații în cadrul viitoarelor finanțări se recomandă acordarea unor stimulente financiare celor care se implică în proiect, pentru a reduce riscul de neimplicare. O altă recomandare este diversificarea procedurilor de selecție a beneficiarilor, sunt necesare proceduri diferite pentru beneficiarii publici și privați, mai mult experiența instituției care implementează proiectul ar trebui luată în considerare.

### **STUDIUL DE CAZ 4. CREȘTEREA GRADULUI DE INSERȚIE PE PIAȚA MUNCII A TINERILOR NEETS DIN REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV, PRIN FACILITAREA PARTICIPĂRII ACESTORA LA MĂSURI ȘI ACTIVITĂȚI INTEGRATE ȘI PERSONALIZATE CU SCOPUL DOBÂNDIRII, ÎMBUNĂTĂȚIRII ȘI CERTIFICĂRII COMPETENȚELOR PROFESIONALE ALE ACESTORA – SUSȚINEM INSERȚIA PE PIAȚA MUNCII! (COD SMIS 119661)**

#### Informații generale despre proiect

1732. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 193. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>Obiectiv specific 2.1 Creșterea ocupării tinerilor NEETS șomeri cu vârsta între 16 – 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)</b> <b>Obiectiv specific 2.2 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETS șomeri cu vârsta între 16 – 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)</b>		
<b>Beneficiar</b>	Solicitant – Universitatea de Științe Agronomice și medicină Veterinară din București Partener - Asociația Română de Protecție a Mediului		
<b>Titlu proiect</b>	Creșterea gradului de inserție pe piața muncii a tinerilor NEETS din regiunea București-Ilfov, prin facilitarea participării acestora la măsuri și activități integrate și personalizate cu scopul dobândirii, îmbunătățirii și certificării competențelor profesionale ale acestora – SUSȚINEM INSERȚIA PE PIAȚA MUNCII!		
<b>Cod SMIS</b>	119661		
<b>Data de începere</b>	04-05-2018	<b>Data de finalizare</b>	31-12-2018
<b>Total valoare publică:<sup>257</sup></b>	3.889.184,52LEI	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	3.182.426,18 Lei
<b>Fonduri UE</b>	3.111.347,61LEI		
<b>Buget național</b>	726.071,6 LEI		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	51.765,31LEI		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare Raportul tehnic, final și cumulativ		

<sup>257</sup> Valoare raportată la data de 10.01.2019, conform Cererii de Finanțare.

1733. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 4 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 194. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Profesor Universitare	Universitatea de Științe Agronomice și medicină Veterinară din București
Reprezentant partener	Responsabil grup țintă	Asociația Română de Protecție a Mediului
Reprezentant grup țintă	Student	-
Reprezentant grup țintă	Student	-

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

#### Nevoile proiectului

1734. Proiectul a vizat facilitarea accesului și participării a 452 de tinerii NEETs la programe de formare profesională și la programe de evaluare și certificare a competențelor. Prin intermediul activităților, proiectul atinge măsurile propuse prin Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) 2014-2020, asigurând sustenabilitatea ocupării.

1735. Nevoile grupului țintă au fost identificate în urma analizei mai multor strategii de la nivel regional și național. Proiectul a urmărit să răspundă principalelor nevoi identificate, prin intermediul activităților care privesc creșterea angajabilității. Printre aceste nevoi se regăsesc:

- Gradul scăzut de informare asupra importanței participării la programe de formare profesională și la cele de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale
- Lipsa competențelor, cunoștințelor, abilităților și aptitudinilor în ocupațiile de: butar, lucrător în cultura plantelor, lucrător în comerț, etc.
- Lipsa accesului la măsuri specializate de stimulare a ocupării, în vederea inserției pe piața muncii.

1736. Proiectul a fost adresat Regiunii București-Ilfov, regiune caracterizată de slaba corelare între ofertă, competențele și nivelul de pregătire al angajaților și cerințele de pe piața muncii.

#### Obiectivul general și obiectivele specifice

1737. **Obiectivul general** al proiectului este susținerea și facilitarea accesului tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16-24 de ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, la măsuri și intervenții integrate, active, inovative, profesionale și personalizate de ocupare, în vederea dobândirii unor noi cunoștințe, competențe și aptitudini de muncă, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, având ca scop creșterea gradului de ocupare în rândul tinerilor NEETs.

1738. **Obiectivul specific 1** este reprezentat de creșterea gradului de participare a tinerilor NEETs din grupul țintă la programe de formare profesională, dar și la programe de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale, cu scopul dezvoltării și dobândirii de noi cunoștințe, competențe, abilități și aptitudini, în corelație cu cerințele actuale ale pieței muncii.

1739. **Obiectivul specific 2** este reprezentat de creșterea gradului de ocupare a tinerilor NEETs din grupul țintă, prin facilitarea accesului acestora la servicii specializate și personalizate de mediere a muncii.

#### Activități implementate

1740. Pentru acest proiect au fost previzionate 4 activități, detaliate mai jos:

- Activitatea 1. Activitate transversala - Managementul și coordonarea proiectului (inclusiv achiziții)
  - Management proiect

- Coordonare, raportare, gestiune și monitorizarea proiectului și a procedurilor de achiziții - desfășurarea activităților indirecte necesare implementării proiectului
  - Activitatea 2. Organizarea și derularea programelor de formare profesională, precum și evaluarea și certificarea competențelor tinerilor NEETs
    - Identificare, recrutare, înscriere și monitorizare grup țintă
    - Organizarea și derularea programelor de formare profesională
    - Organizarea și derularea programelor externalizate de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin căi non-formale/informale
  - Activitatea 3. Stimularea ocupării tinerilor NEETs prin servicii specializate de mediere a muncii
    - Organizarea și desfășurarea serviciilor externalizate de mediere a muncii
  - Activitatea 4. Activitate transversală - Informarea și publicitatea proiectului
    - Informarea și publicitatea proiectului conform specificațiilor ghidului Orientări privind accesarea finanțării în cadrul Programului Operațional Capital Uman
1741. Conform cererii de finanțare prin implementarea proiectului au fost așteptate mai multe efecte cu caracter pozitiv, în continuare le vom surprinde pe cele mai importante. În primul rând, se aștepta creșterea gradului de calificare și pregătire profesională pentru cel puțin 452 de persoane. În al doilea rând, prin proiect se dorea creșterea numărului de persoane specializate, calificate, formate și pregătite profesional pentru piața muncii, acestea urmând să aibă cu un grad superior de cunoștințe, competențe, aptitudini și abilități, dobândite, cultivate și certificate. În al treilea rând, un alt efect așteptat rezidă în creșterea accesului și participării la măsuri de sprijin pentru găsirea unui loc de muncă. Din perspectiva impactului, se dorea dezvoltarea din punct de vedere socio-economic a forței de muncă la nivelul regiunilor de implementare.
1742. Pe lângă efectele menționate, în cererea de finanțare au fost detaliate rezultatele planificate, despre acestea și despre ponderea în care au fost atinse vom detalia în secțiunile următoare.
1743. Tabel indicatori de rezultat și/sau realizare imediată și rezultatele proiectului (a se vedea tabelul de mai jos)

Tabel 195. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
<b>Indicatori prestabiliți de rezultat</b>	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	294
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare din care: Roma	45
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare din care: Din zona rurală	60
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	430
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care: Roma	65
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, care: Din zona rurală	88
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	452
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care:- Roma	41
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	54



## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

1744. Proiectul a utilizat 82,93% din fondurile eligibile disponibile în buget.

### Context și efect brut al intervenției

1745. Din perspectiva contextului, conform cererii de finanțare prin intermediul proiectului sunt atinse o serie de efecte aflate în concordanță cu obiectivele unor strategii de la nivel european și național. Printre aceste documente se regăsesc: Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015 și Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, Planul de Dezvoltare Regională Centru (Strategia de dezvoltare a regiunii Centru) 2014-2020, dar și Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020.

1746. Proiectul a fost demarat plecând de la considerentele necesității de a sprijini tinerii în procesul de integrare pe piața muncii. Pentru identificarea zonelor de interes, înainte de începerea proiectului, a fost realizat un sondaj, acțiunile fiind dedicate tinerilor, încadrați în grupul țintă, preponderent din mediul rural.

1747. Trebuie subliniat că în perioada 2017-2019, la da scrierea la finalizarea proiectului și în perioada de sustenabilitate, situația tinerilor NEETs din regiunea Sud-Vest Oltenia nu s-a îmbunătățit considerabil. De altfel proiectul nu ar fi putut contribui substanțial la îmbunătățirea situație, dat fiind că tinerii care au beneficiar de rezultatele proiectului sunt relativ puțini.

Tabel 196. Evoluția ratei de activitate și de ocupare în rândul populației 15-24 ani la nivel regional 2014 – 2019 (%)

Rata de activitate	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>TOTAL</b>	29.60	31.30	28.00	30.00	29.50	29.60
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	26.30	27.10	22.90	28.40	25.90	21.80
<b>URBAN</b>	23.00	23.80	20.20	21.50	20.70	20.40
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	26.80	27.30	22.00	26.70	25.10	21.30
<b>RURAL</b>	36.50	38.70	35.40	37.50	37.20	37.60
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	22.30	25.60	28.00	38.10	30.20	24.10
Rata de ocupare	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>TOTAL</b>	22.50	24.50	22.30	24.50	24.70	24.70
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	19.40	23.20	18.30	21.90	22.10	18.90
<b>URBAN</b>	15.50	17.40	15.20	17.10	16.70	16.30
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	19.50	23.20	18.30	21.60	22.20	18.60
<b>RURAL</b>	29.80	31.50	28.90	31.10	31.70	31.90
<b>REGIUNEA BUCURESTI-ILFOV</b>	18.70	22.70	18.30	23.70	21.80	20.50

Sursă: prelucrările autorilor (date INS)

### Activități implementate

1748. Potrivit raportului tehnic au fost implementate toate activitățile.

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

Tabel 197. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată	Valoare realizată	Grad de realizare
<b>Indicatori prestabiliți de rezultat</b>	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	294	294	100,00%
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare din care: Roma	45	62	137,78%
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare din care: Din zona rurală	60	267	445,00%
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	430	451	104,88%
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care: Roma	65	214	329,23%

Categorie	Denumire	Valoare așteptată	Valoare realizată	Grad de realizare
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, care: Din zona rurală	88	358	406,82%
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	452	455	100,66%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Roma	41	68	165,85%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	54	92	170,37%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

1749. În urma cercetării documentare s-a constatat faptul că toate rezultatele așteptate au avut o pondere mare de realizare, ceea ce sugerează un succes în implementarea proiectului. Realizările proiectului au fost deosebite mai ales în ceea ce privește angajarea tinerilor NEETs din mediul rural și romi. Printre altele, acest aspect este coroborat cu o planificare foarte prudentă a țintelor în ceea ce privește această categorie de tineri.
1750. În urma analizei s-a constatat că participanții au acumulat o serie de competențe, fiind mai pregătiți pentru integrarea pe piața muncii. Trebuie însă subliniat că o proporție mare dintre participanți au preferat să se întoarcă în educație, participanții intervievați pentru prezenta evaluare, care se angajaseră imediat după finalizarea programului de calificare în cadrul de care au beneficiat., erau studenți la 18 luni de la terminarea proiectului.

### Efecte neașteptate ale intervenției

1751. În urma interviurilor nu au fost identificate efecte neașteptate.

### Efecte propagate ale intervenției

1752. Competențele dezvoltate în cursurile de calificare sunt considerate utile de participanți pentru viitoarele lor activități profesionale, deși nu mai sunt utilizate de participanți pe piața muncii, ei fiind studenți la momentul realizării studiului de caz. Participanții apreciază că au dezvoltat unele competențe transversale, cum ar fi comunicarea în echipă. Pe de altă parte, unii plănuiesc să deschidă afaceri în care să utilizeze cunoștințele dobândite.

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

1753. Potrivit cererii de finanțare, durabilitatea proiectului urma să fie asigurată prin continuarea activităților pe o perioadă de 6 luni de la finalizarea proiectului. De asemenea, Solicitantul și Partenerul s-au angajat să asigure obiectivele asumate și după finalizarea proiectului datorită necesității și importanței intervențiilor promovate în comunitate, la nivel regional. Sustenabilitatea rezultatelor se reflectă atât la nivelul individului, cât și la nivelul comunității prin faptul că sunt promovate o serie de măsuri integrate cu un caracter durabil, precum: activitățile de stimulare a ocupării forței de muncă. O altă componentă menționată la nivelul cererii de finanțare este încheierea unor parteneriate între mediul academic și sectorul privat - mediul de afaceri, parteneriate care se vor concentra pe integrarea pe piața muncii a tinerilor. Alte măsuri propuse pentru asigurarea sustenabilității au fost: alocarea unui buget din venituri proprii pentru continuarea activităților, dar și lansarea unor proiecte prin care să fie continuate activitățile de formare.
1754. Obiectivul proiectului este continuat și prin intermediul altor proiecte, spre exemplu solicitantul a reușit să deschidă un centru de *Orientare și Consiliere în cariera*, printr-o finanțare obținută în cadrul POCU.
1755. În urma interviurilor cu reprezentanți ai grupului țintă, s-a constatat faptul că monitorizarea participanților a continuat și după finalizarea proiectului, chiar și în prezent se păstrează legătura cu reprezentanții grupului țintă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

1756. În urma analizei s-a constatat că programele de formare profesională sunt utile, mai ales în zonele fără oportunități, unde tinerii nu au acces la astfel de cursuri. Pe lângă necesitatea de a fi organizate cursuri, există și nevoia ca aceste cursuri să fie gratuite, deoarece costurile pentru formări sunt mari, iar mulți tineri NEETs nu și le pot permite. Din această perspectivă, proiectul s-a dovedit a fi unul benefic, mai ales că tinerii participanți primeau și o indemnizație de 1800 de lei, la finalizarea cursului.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

1757. Un factor de succes al intervenției a fost buna coordonare în structura instituțională a beneficiarului. Solicitantul are experiență de peste 24 de luni în ceea ce privește implementarea proiectelor finanțate prin POSDRU (Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane), de aceea desfășurarea proiectului a putut fi gestionată eficient.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

1758. În urma interviurilor au fost identificate mai multe probleme în procesul de implementare al intervenției. În primul rând, tinerii din grupul țintă au dat dovadă de reticență, dar și de lipsă de interes, astfel că la începerea proiectului nu mai erau interesați de cursurile exprimate inițial. În momentul în care intervenția a început, realitatea din teren se schimbase, iar cei din proiect au fost nevoiți să demareze un proces prin care să convingă tinerii de beneficiile aduse de participarea la programele de formare profesională.
1759. O altă problemă în implementarea proiectului a fost legată de suprasolicitarea resurselor umane. În acest sens, au existat constrângeri privind norma de lucru, mai precis un cadru didactic are contract de 8 ore pe zi, iar prin proiect se permit încă 4 ore peste norma unui profesor, astfel cei care au implementat proiectul au fost suprasolicitați. A fost nevoie de un efort suplimentar, întru cât cursurile se țineau într-o altă localitate decât cea de reședință a profesorilor, fiind nevoie și de luarea concediilor pentru a se implica în intervenție.
1760. Potrivit beneficiarului, o altă problemă a fost procesul birocratic, fiind nevoie de elaborarea unei documentații ample, la care s-au adăugat controalele excesive.

## Concluzii și recomandări

### Coerența internă și externă a intervenției

1761. Intervenția este coerentă din punct de vedere intern, deoarece obiectivele specifice și obiectivul general sunt îndeplinite prin intermediul activităților derulate. În același timp rezultatele sunt corelate cu activitățile și subactivitățile, toate contribuind la atingerea impactului asupra grupului țintă și asupra domeniului. Elemente care țin de impactul asupra grupului țintă sunt creșterea gradului de angajabilitate și a nivelului de cunoștințe, iar impactul asupra pieței muncii este de a reduce șomajul.
1762. Și din punct de vedere extern intervenția este coerentă, astfel obiectivele de la nivelul Temei 1 de evaluare sunt corelate cu obiectivele de la nivel de proiect. În acest sens, obiectivele celor două componente vizează creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs, cât și dezvoltarea cunoștințelor profesionale în rândul grupului țintă.

### Lecții învățate

1763. Una dintre bunele practici în implementarea proiectului a fost buna coordonare la nivelul instituției solicitantului. Mai mult, experiența beneficiarului în implementarea proiectelor a facilitat derularea intervenției.

### Concluzii și recomandări

1764. În urma analizei s-a constatat că rezultatele așteptate au fost realizate, iar indicatorii prestabiliți au fost realizați, în multe cazuri suprarealizați. Este posibil ca acest fapt să indice precauție din partea

beneficiarului, în stabilirea țintelor indicatorilor. Proiectul a fost util pentru tinerii din grupul țintă, având în vedere că programele de formare au fost gratuite și, mai mult, participanții puteau beneficia și de subvenție. Solicitantul a relatat că subvenția a fost unul dintre factorii care i-a determinat pe tineri să rămână până la finalizarea cursului.

1765. Pe lângă factorii de succes au fost identificate și elemente care au generat dificultăți în implementare și care pot persista în cazul altor finanțări, acestea au fost: elaborarea unei documentații ample, suprasolicitarea resursei umane.
1766. Pentru preîntâmpinarea unor astfel de situații în cadrul viitoarelor finanțări se recomandă acordarea unor stimulente financiare celor care se implică în proiect, pentru a reduce riscul de neimplicare. O altă recomandare este diversificarea procedurilor de selecție a beneficiarilor, sunt necesare proceduri diferite pentru beneficiarii publici și privați, mai mult experiența instituției care implementează proiectul ar trebui luată în considerare.

### STUDIUL DE CAZ 5. INTESPO – ÎNREGISTRAREA TINERILOR ÎN EVIDENȚELE SERVICIULUI PUBLIC DE OCUPARE (COD SMIS 113589)

#### Informații generale despre proiect

1767. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 198. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>Obiectiv specific 2.3 Creșterea numărului tinerilor NEETs inactivi înregistrați la Serviciul Public de Ocupare</b>		
<b>Beneficiar</b>	Solicitant – AGENTIA NATIONALA PENTRU OCUPAREA FORTEI DE MUNCA/DCPFNFEMBD (ANOFM) Parteneri: Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Educației și Cercetării; Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială		
<b>Titlu proiect</b>	INTESPO - Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare		
<b>Cod SMIS</b>	113589		
<b>Data de începere</b>	26.09.2017	<b>Data de finalizare</b>	24.09.2021
<b>Total valoare publică:<sup>258</sup></b>	181.863.237,55 LEI	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	8.831.130,87 Lei
<b>Fonduri UE</b>	153.556.840,52LEI		
<b>Buget național</b>	0 LEI		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	28.306.397,03 LEI		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare Rapoarte tehnice pentru 2018 și 2019 (Rapoarte tehnice 1-4)		

1768. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 4 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos

Tabel 199. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Manager de proiect	ANOFM
Reprezentant beneficiar	Șef serviciu	ANOFM
Reprezentant beneficiar	Consilier superior	ANOFM
Factor interesat	Director	AJOFM
Factor interesat	Director	AJOFM

<sup>258</sup> Valoare raportată la data de 10.01.2019, conform Cererii de Finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

### Nevoile proiectului

1769. Modul în care proiectul identifică nevoile la care răspunde se bazează pe două categorii de informații:
- Datele referitoare la numărul și distribuția teritorială a tinerilor NEETs, așa cum era ea reflectată de Evaluarea Inițiativei Locuri de Muncă pentru Tineri din 2015
  - Angajamentele României, în context european, dar și la nivel național, așa cum rezultă din strategiile și programele guvernamentale.

### Obiectivul general și obiectivele specifice

1770. În continuarea măsurilor derulate în sprijinul tinerilor NEETs, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă implementează, în parteneriat cu Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Ministerul Educației Naționale și Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, proiectul *INTESPO – Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare*.
1771. Obiectivul general al proiectului îl constituie creșterea numărului de tineri NEETs înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO) în vederea furnizării de măsuri specializate de sprijin.
1772. Ca și celelalte categorii de clienți ai ANOFM, tinerii NEETs, odată înregistrați la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, beneficiază de pachete personalizate de măsuri active menite să le crească șansele de ocupare.
1773. Pentru a le facilita accesul la informare și consiliere, formare profesională, medierea muncii, ca măsuri de bază ale Serviciului Public de Ocupare, parteneriatul proiectului și-a propus identificarea a cel puțin 200.000 de tineri NEETs, dintre care 160.000 vor fi înregistrați la SPO și profilați.
1774. În urma profilării, în funcție de nivelul în care se încadrează tânărul (ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil sau foarte greu ocupabil) și de nevoile concrete ale acestuia, va fi stabilit și tipul de sprijin pe care îl va primi, respectiv tânărul NEET va fi îndrumat către măsuri active și/sau alte servicii, precum Programul Național „A doua șansă” derulat de Ministerul Educației Naționale, servicii sociale etc. Pentru prima dată, **sunt constituite echipe locale de intervenție** formate din experți de ocupare, asistenți sociali, consilieri școlari/mediatori școlari, a căror interacțiune conduce la eficientizarea măsurilor prin implicare directă și în timp util. Se introduce, astfel, managementul de caz ca metodă de lucru cu tinerii NEETs.
1775. Proiectul pune accent și pe „revitalizarea” rețelei de sprijin SPO – autorități publice locale și pe dezvoltarea de noi modele de colaborare, inclusiv activarea voluntariatului local.
1776. Contribuția autorităților locale este importantă în diferite etape de implementare, prin informațiile pe care le pot oferi despre tinerii din comunitate, inclusiv prin alocarea resurselor umane proprii în mobilizarea tinerilor NEETs către SPO și prin asigurarea locațiilor pentru desfășurarea întâlnirilor cu aceștia.

### Activitățile implementate

1777. Pentru acest proiect au fost previzionate următoarele activități:
- Identificarea potențialilor tineri NEETs din Registrul electronic al Tinerilor NEETs inactivi și din datele furnizate de la nivel local:
    - Interogarea Registrului bazei de date Chance4NEET- Registrul Electronic al tinerilor NEET inactivi și furnizarea de date instituțiilor implicate
    - Colectarea datelor la nivel local
    - Corelarea datelor din bazele de date cu datele de la nivel local
    - Elaborarea și diseminarea hărții potențiale a tinerilor NEETs

- Campanie de informare și conștientizare
  - Dezvoltarea instrumentelor și materialelor de campanie
  - Derularea campaniei
  - Operaționalizarea instrumentelor de informare și conștientizare
- Constituirea și funcționarea rețelelor de sprijin și a echipelor de intervenție
  - Constituirea rețelelor de sprijin la nivel județean și local
  - Elaborarea instrumentelor de lucru pentru rețele
  - Stabilirea punctelor de sprijin
  - Constituirea echipelor locale
  - Instruirea echipelor locale de intervenție și a personalului din punctele de sprijin
  - Informarea și instruirea stakeholderilor din cadrul rețelei de sprijin (inclusiv voluntari)
- Stabilirea cadrului de organizare și desfășurarea a intervenției
  - Stabilirea planului și calendarului de intervenție
  - Dotarea echipelor locale de intervenție
- Înregistrare, profilare, informare și monitorizare
  - Contactarea și profilarea tinerilor NEETs, înregistrarea la SPO, informarea și consilierea profesională a tinerilor NEETs
  - Monitorizarea tinerilor NEETs înregistrați la SPO
- Managementul proiectului
- Informare și publicitate

### Efectele așteptate

1778. Proiectul și-a propus rezultate de realizare pentru fiecare activitate planificată.

1779. Este important de spus că la nivelul efectelor proiectul își propune:

- 200.000 tineri NEETs inactivi cu vârsta între 16-24 neînregistrați la SPO contactați, Este planificat contactul direct (întâlnirea face to face) cu un număr minim de 200.000 tineri în scopul obținerii acordului lor de a fi ajutați pentru a ieși din starea de NEET
- 160.000 tineri profilați din cei 200.000 NEETs inactivi cu vârsta între 16-24 contactați
- minim 160.000 tineri înregistrați în baza de date SPO
- minim 160.000 tineri înregistrați în baza de date SPO informați și consiliați. Tinerii sunt informați despre oportunitățile de activare pe piața muncii, despre avantajele acceptării pachetelor de măsuri active personalizate, inclusiv posibilitățile de a fi cuprinși într-un proiect competitiv al POCU
- minim 160.000 tineri înregistrați în baza de date SPO monitorizați până la 12 luni după înregistrarea în baza de date SPO. Îmbunătățiri/beneficii: urmărirea evoluției și sprijinirea tânărului NEET după înregistrarea la SPO

1780. Tabel indicatori de rezultat și/sau realizare imediată și rezultatele proiectului (a se vedea tabelul de mai jos)

Tabel 200. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori prestabiliți de rezultat	Tineri NEETs inactivi care beneficiază de sprijin în vederea înregistrării la SPO	200.000
Indicatori prestabiliți de realizare	Tinerii NEETs inactivi înregistrați la SPO ca urmare a sprijinului furnizat	160.000

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

1781. Până în septembrie 2020 s-au rambursat în cadrul proiectului 4,85% din fondurile eligibile disponibile în buget.

### Context și efect brut al intervenției

1782. În perioada 2017-2019, ANOFM a înregistrat un număr de 111.244 tineri NEETs cu vârsta între 15 și 24 de ani, așa cum reiese din datele furnizate pentru prezenta evaluare. Acest număr reprezintă 34,4% din șomerii BIM de vârstă 15-24 de ani la nivel național în aceeași perioadă de timp. Se observă așadar că puțin peste o treime dintre tinerii NEETs sunt înregistrați în sistemul public de ocupare. În rândul tinerilor șomeri înregistrați tineri bărbați rămân majoritari (53,8% din total). Pe de altă parte 59,5% dintre tinerii șomeri înregistrați sunt din mediul rural. Din punct de vedere al etniei 3,3% sunt romi, iar 3,5% sunt maghiari, 93,1% sunt români. Aproape 50% dintre tinerii șomeri înregistrați au 18 sau 19 ani. Conform datelor prezentate de ANOFM regiunile cu cei mai mulți tineri NEETs înregistrați sunt: Nor-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia. Județele cu cei mai mulți tineri șomeri înregistrați sunt Suceava, Buzău, Galați, iar județele cu cei mai puțini șomeri înregistrați sunt Ilfov, Tulcea și Arad.

1783. Totuși, în ultimii 3 ani, mai puțin de 10% beneficiază și de ajutor bănesc. Nu este clar dacă statistica privind drepturile bănești plătite șomerilor include și drepturile plătite de ANOFM către tinerii absolvenți șomeri după absolvire, dar fără vechime anterioară în muncă. Conform INS rata șomerilor înregistrați și beneficiari de drepturi bănești raportat la numărul total de șomeri BIM de vârstă 15-24 de ani a scăzut dramatic în perioada 2014-2020. Rata de înregistrare și accesul la drepturile bănești ce însoțesc înregistrarea la serviciul public de ocupare a scăzut mai ales pentru nivelurile superioare de educație: secundar superior și terțiar, așa cum arată tabelul de mai jos. Statistica nu este disponibilă și la nivel teritorial.

Tabel 201. Numărul și rata tinerilor șomeri înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, în totalul șomerilor de vârstă 15-24 ani.

	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019
<b>Șomeri BIM15-24 ani</b>	160.678	148.221	125.075	117.092	100.854	102.639
<b>Tineri șomeri înregistrați de ANOFM</b>	Nu au fost disponibile date				111.244	
<b>Șomeri înregistrați beneficiari de drepturi bănești</b>	33.301	24.471	16.114	11.462	8.340	8.249
<b>Rata de înregistrare și beneficii</b>	20,73%	16,51%	12,88%	9,79%	8,27%	8,04%
<b>Rata de înregistrare și beneficii bănești pe niveluri de educație</b>						
<b>Șomeri cu nivel de educație primar, gimnazial și profesional</b>	7,97%	4,58%	5,99%	5,27%	5,03%	5,19%
<b>Șomeri cu nivel de educație liceal sau postliceal</b>	28,98%	24,76%	16,97%	12,14%	10,21%	9,80%
<b>Șomeri cu nivel de educație universitar</b>	17,00%	15,23%	16,32%	15,21%	8,49%	8,55%

Sursa: INS. Prelucrarea autorilor

### Activități implementate

1784. Potrivit rapoartelor tehnice au fost implementate toate activitățile pregătitoare pentru activitatea cheie a proiectului: Înregistrare, profilare, informare și monitorizare a tinerilor NEETs. În anul 2020 această

activitate este în desfășurare conform calendarului proiectului, dar înregistrează provocări generate de pandemia de COVID-19.

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

Tabel 202. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată	Valoare realizată	Grad de realizare
Indicatori prestabiliți de rezultat	Tineri NEETs inactivi care beneficiază de sprijin în vederea înregistrării la SPO	200.000	39.303	19,65%
Indicatori prestabiliți de realizare	Tinerii NEETs inactivi înregistrați la SPO ca urmare a sprijinului furnizat	160.000	36.423	22,76%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

1785. Din datele furnizate de ANOFM în perioada 2017-2019 au fost înregistrați în evidența SPO în total un număr de 111.244 tineri NEETs cu vârsta între 15 și 24 de ani, respectiv 111.010 tineri NEETs cu vârsta între 16 și 24 de ani, eligibili în cadrul programului. Astfel, **cu sprijin POCU prin OS 2.3 s-a realizat înregistrarea la serviciul public de ocupare pentru 32,74% dintre tinerii NEETs activi, conform datelor raportate de ANOFM și validate de AM POCU.**<sup>259</sup> Pe de altă parte, studiile de caz au arătat că, în mai multe situații, beneficiarii proiectelor finanțate prin mecanism competitiv au identificat tinerii NEETs inactivi și i-au îndreptate spre agențiile județene de ocupare (AJOFM), determinând astfel înregistrarea lor. În acest context se poate afirma că **POCU a contribuit cu aproximativ 35% la progresul observat în ceea ce privește înregistrarea tinerilor NEETs la SPO până în prezent. Dintr-o altă perspectivă, proiectele aferente AP 1 și 2 ale POCU contribuie la înregistrarea la înregistrarea a aproximativ 12% dintre tinerii NEETs identificați statistic la nivel național.**
1786. Regiunile în care rata de înregistrare este cea mai mare (cel mai mare număr de tineri NEETs sunt înregistrați la serviciul de ocupare) sunt: Nord-Est (59,58% dintre tineri NEETs sunt înregistrați și 66,84% dintre tinerii NEETs din mediul rural înregistrați), Vest (48,77% dintre tineri NEETs sunt înregistrați și 52,07% dintre tinerii NEETs din mediul rural înregistrați), Nord Vest (44,66% dintre tineri NEETs sunt înregistrați, dar 88,77% dintre tinerii NEETs din mediul rural înregistrați). La polul opus, regiunile cu cea mai slabă rată de înregistrare sunt București-Ilfov (doar 10,86% dintre tinerii NEETs înregistrați) și Centru (doar 21,20% dintre tinerii NEETs înregistrați).

### Efecte neașteptate ale intervenției

1787. Un efect pozitiv neplanificat (deși nu este neașteptat), a fost înregistrat cu privire la creșterea gradului de informare a tinerilor și de conștientizare a drepturilor (inclusiv drepturi sociale) de care se bucură. Studiul de caz cu privire la proiectul INTESPO arată că, în ciuda rezultatelor relativ bune, acestea se află mult sub așteptările persoanelor implicate în implementarea proiectelor la nivelul AJOFM-urilor. Un număr mare de tineri participă la sesiuni de informare și conștientizare, află despre proiect, despre drepturile pe care le au pe piața muncii și posibilitățile de a se înscrie în evidențele serviciului de ocupare. Cu toate acestea doar un număr mic de tineri revin la AJOFM pentru a finaliza procedurile de înscriere, conform interviurilor cu reprezentanții instituției. Pe de altă parte, reprezentanții AJOFM intervievați au arătat că informarea tinerilor este un rezultat benefic și foarte important pentru ei. În unele situații s-a observat că acești tineri se îndreaptă către SPO când sunt într-adevăr motivați să caute un loc de muncă, uneori la multe luni după participarea la o sesiune de informare INTESPO, utilizând informația primită atunci.

<sup>259</sup> Interviurile realizate pentru prezenta evaluare arată că, din cauza pandemiei de COVID-19, activitățile de înregistrare a tinerilor NEETs în cadrul proiectului au fost afectate în acest an, progresul raportat pentru anul 2020 au fost afectate, astfel că indicatorul validat în septembrie 2020 pentru proiectul INTESPO este același cu indicatorul raportat și la 1 ianuarie 2020. Așadar, comparația indicatorului de rezultat raportat cu numărul total de tineri înregistrați în perioada 2017-2019 este corectă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### **Efecte propagate ale intervenției**

1788. Proiectul a presupus parteneriate încheiate de AJOFM-uri cu autoritățile publice locale, școlile și bisericile din mediul rural, în special. Prin intermediul proiectului aceste parteneriate s-au dezvoltat și sunt utilizate de AJOFM și pentru alte inițiative.
1789. Un alt efect propagat al proiectului INTESPO este legat de efectul neplanificat asupra gradului de informare a tinerilor și de „contagiunea” acestuia la nivelul familiilor tinerilor informați de SPO. Odată ce tinerii au fost informați și conștientizați cu privire la drepturile lor, ei au transferat aceste informații și către membrii familiei, crescând șansa membrilor gospodăriilor în care locuiesc de a beneficia de servicii de ocupare.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

1790. În ceea ce privește efectele asupra înscrierii tinerilor la SPO, acestea sunt durabile și sustenabilitatea acestora nu generează probleme. Efectul neplanificat observat cu privire la creșterea nivelului de informare și conștientizare a tinerilor cu privire la drepturile lor, inclusiv drepturile la servicii de ocupare, face ca efectele proiectului INTESPO să poată chiar să crească în timp.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervenției**

1791. Colaborarea instituțională este un factor cheie pentru succesul proiectului, conform tuturor datelor colectate. În această categorie intră:
- Colaborarea cu partenerii
  - Colaborarea la nivel local cu autoritățile locale și SPAS locale
  - Colaborarea cu AM POCU

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

1792. Lipsa, cel puțin aparentă, de motivație a tinerilor pentru a se înscrie la SPO.
1793. Demararea proiectului INTESPO a întârziat și a generat, așa cum am arătat, provocări suplimentare celorlalte proiecte. Cauzele întârzierii sunt expuse în Raportul de evaluare a Inițiativei Locuri de Muncă pentru Tineri (ILMT) elaborat de Biroul Evaluare Programe din cadrul MFE în anul 2019. Atât elemente de natură strategică (schimbarea strategiei de implementare în mai multe rânduri), elemente de natură tehnică (dificultatea agregării unor baze de date), precum și probleme operaționale (renunțarea unor experți selectați pentru a lucra în proiect) au generat întârzieri în demararea și implementarea INTESPO. Primele rezultate ale proiectelor au fost disponibile abia în anul 2018.
1794. Dificultatea de a menține atenția și de a motiva grupul țintă să participe la activități și să caute un loc de muncă, datorită specificului grupului tinerilor NEETs, este una dintre principalele dificultăți identificate de toate persoanele intervievate. În acest context, focus grupul cu specialiști în domeniul tineretului arată că o atenție mai mare ar fi trebuit acordată conceperii și implementării unor activități care să fie adaptate la nevoile și personalitatea tinerilor.
1795. Nu în ultimul rând, reprezentanții ANOFM au atras atenția că procedurile specifice POCU, în special POCU Form reprezintă o povară administrativă considerabilă.

### **Concluzii și recomandări**

#### **Coerența internă și externă a intervenției**

1796. Intervenția este coerentă din punct de vedere intern, deoarece obiectivele specifice și obiectivul general sunt îndeplinite prin intermediul activităților derulate. În același timp rezultatele sunt corelate cu activitățile și subactivitățile, toate contribuind la atingerea impactului asupra grupului țintă și asupra domeniului.

Elemente care țin de impactul asupra grupului țintă sunt creșterea gradului de angajabilitate și a nivelului de cunoștințe, iar impactul asupra pieței muncii este de a reduce șomajul.

1797. Și din punct de vedere extern intervenția este coerentă, astfel obiectivele de la nivelul Temei 1 de evaluare sunt corelate cu obiectivele de la nivel de proiect. În acest sens, obiectivele celor două componente vizează creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs, cât și dezvoltarea cunoștințelor profesionale în rândul grupului țintă.

### Lecții învățate

1798. Ar fi fost necesar ca INTESPO să fie pregătit de o manieră mai coerentă, fără schimbări în strategia de implementare. Acest aspect ar fi putut asigura o cooperare instituțională mai substanțială și implicare mai activă a partenerilor încă de la începutul implementării proiectului.
1799. Ar fi fost extrem de benefic dacă INTESPO ar fi inclus activități de tineret / de lucru cu tineri (*youth work*), în special din categoria activităților de *outreach*. Așa cum a arătat primul raport de evaluare ILMT, din anul 2016, pot fi identificate mai multe categorii de tineri NEETs, în funcție de o serie de caracteristici care îi fac mai ușor sau mai greu de ocupat, de format profesional sau de reintegrat în educație. Dar dincolo de aceste diferențe, ce trebuie avute în vedere, mai trebuie ținut cont și că tinerii NEETs au o serie de caracteristici în comun date de statutul lor de persoană inactivă, dar lipsită de experiență, ceea ce generează nevoi, interese și perspective de viitor specifice.
1800. De asemenea, ei nu au nici aceeași motivație să muncească pe care o au persoanele mai în vârstă, pentru că cel mai adesea nu au aceleași responsabilități. Totuși formarea profesională și ocuparea tinerilor sunt esențiale pentru dezvoltarea lor, dar și pentru societate în ansamblu. Activitățile de lucru cu tineri (*youth work*) sunt capabile să dezvolte competențe transversale pentru viață și pentru muncă și să ridice nivelul de motivație al tinerilor. În plus, studiile arată că aceste activități au valoare mică în comparație cu cele de educație și formare profesională.

### Concluzii și recomandări

1801. Datele ANOFM arată că doar puțin peste o treime dintre tinerii șomeri de 15-24 de ani sunt înscrși la serviciul public de ocupare, iar proiectele POCU au contribuit la înscrierea la SPO doar a aproximativ 35% dintre aceștia (aproximativ 12% din totalul de tineri NEETs la nivel național). Deși moderat acest efect este sustenabil și generează efecte pe termen lung: tinerii șomeri activi beneficiază de măsuri active de ocupare, sunt „vizibili” pentru potențialii angajatori și își cresc semnificativ șansele de angajare.
1802. Pentru rezultate mai bune este necesară introducerea de activități de *outreach* pentru tineri adaptate profilului și intereselor acestora și formarea în domeniul lucrului cu tinerii a personalului SPO.

## STUDIUL DE CAZ 6. OCUPAREA TINERILOR NEETS DIN JUDEȚUL IAȘI (COD SMIS 120532)

### Informații generale despre proiect

1803. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 203. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>Obiectiv specific 2.1</b> Creșterea ocupării tinerilor NEET șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (cele neacoperite de obiectivul specific 1.1, în funcție de perioadă). <b>Obiectiv specific 2.2</b> Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEET șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (cele neacoperite de obiectivul specific 1.1, în funcție de perioadă).
<b>Beneficiar</b>	Asociația 'O șansă pentru fiecare'
<b>Titlu proiect</b>	Ocuparea tinerilor NEETS din Județul Iași
<b>Cod SMIS</b>	120532

<b>Data de începere</b>	01.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	31.12.2018
<b>Total valoare publică:<sup>260</sup></b>	2,221,939.20 Lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	1.486.878,76 Lei
<b>Fonduri UE</b>	2,221,939.20 Lei		
<b>Buget național</b>	0 Lei		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	26,700.93 Lei		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare semnată la data de 02.08.2019, vers.20 Raportul tehnic nr.3, revizuit ( cumulativ pentru rapoartele 1 și 2)		

1804. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 4 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 204. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Manager	Organizație privată (Firmă consultanță)
Reprezentant grup țintă	Student	-
Reprezentant grup țintă	Student	-
Reprezentant grup țintă	Student	-

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

#### Nevoile proiectului

1805. Potrivit cererii de finanțare au fost studiate o serie de considerente privind situația integrării tinerilor pe piața muncii, precum și nevoile acestora. Ocuparea forței de muncă și șomajul sunt două fenomene care produc consecințele cele mai profunde în activitatea economică și socială. Mai mult, șomajul reduce veniturile, crește sărăcia, crește inegalitățile, erodează capitalul uman și crește povara ajutoarelor sociale și taxelor. În acest context, proiectul de față își propune să identifice caracteristicile socio-economice ale tinerilor dezavantajați din punct de vedere al accesului la educație, formare și ocupare, precum și principalele probleme întâmpinate de tinerii dezavantajați în tranziția de la școală la muncă.

1806. În urma analizei solicitantului au fost identificate următoarele nevoi ale tinerilor din regiunea NE, județul Iași, arie adresată de proiect:

- Tinerii NEETs au nevoie atât de consiliere/consultanță, cât și de sprijin din partea autorităților/asociațiilor non-profit.
- Necesitatea organizării unor cursuri de formare profesională pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă

1807. Prin implementarea acestui proiect, tinerii cu risc de marginalizare socială au posibilitatea de a-și îmbunătăți nivelul de competențe, prin organizarea de cursuri de formare profesională, cu specializări relevante pe piața muncii, precum cele de bucătar, lucrător în comerț, etc.

#### Obiectivul general și obiectivele specifice

1808. **Obiectivul general** al proiectului este reprezentat de creșterea ocupării tinerilor NEET șomeri înregistrați la Serviciile Publice de Ocupare (identificați, înregistrați și profilați/consiliați) și de facilitarea tranziției acestora către piața muncii. Prin proiect se realizează adaptate nevoilor fiecărui tânăr NEET șomer, printr-o abordare multidimensională ce vizează oferirea unor oportunități de formare, evaluare și certificare pentru recunoașterea competențelor dobândite în context informal și non-formal sau ocuparea pe piața muncii sau pe cont propriu (antreprenoriat), prin pachete de măsuri personalizate, adaptate nevoilor fiecărui tânăr NEET șomer.

<sup>260</sup> Valoare raportată la data de 02.08.2019, conform Cererii de finanțare..

1809. **Obiectivul specific 1** este reprezentat de creșterea ocupării a minim 166 de tineri NEETs șomeri, cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunea N-E, respectiv județul Iași.
1810. **Obiectivul specific 2** este reprezentat de îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem nonformal și informal pentru minim 255 tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunea N-E, respectiv județul Iași.

### Activitățile implementate

1811. Potrivit cererii de finanțare proiectul urma să se deruleze prin intermediul a 4 activități, acestea sunt detaliate mai jos:
- Activitatea 1 - Managementul proiectului și a contractului de finanțare
    - Alcătuirea echipei de implementare
    - Diseminarea proiectului
    - Identificarea grupului țintă
    - Realizarea raportării tehnico-financiare periodice
  - Activitatea 2 - Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării
    - Informarea, orientarea și consilierea profesională
    - Medierea pe piața muncii
  - Activitatea 3 - Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților (cursuri de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare sau specializare)
    - Dezvoltarea unei proceduri privind organizarea și desfășurarea programelor de perfecționare/specializare
    - Pregătirea activității de formare (autorizare cursuri ANC - Autoritatea Națională pentru Calificări, constituire grupe cursanți, locații, selecție formatori pe baza unei proceduri de selecție; constituirea grupului de lucru; întâlniri ale grupului de lucru;)
    - Derularea programelor de formare în vederea inițierii, calificării, recalificării, perfecționării sau specializării a 180 persoane.
    - Organizarea examenelor și certificarea competențelor dobândite de cursanți în cadrul programelor de formare derulate în cadrul proiectului
  - Activitatea 4 - Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale
    - Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv nonformale și/sau informale.
  - Activitatea 5 - Plasarea pe piața forței de muncă a membrilor din grupul țintă

### Efectele așteptate

1812. În urma analizei cererii de finanțare s-a constatat că efectele așteptate sunt în concordanță cu obiectivele proiectului, astfel se așteaptă creșterea ocupării în rândul grupului țintă, precum și îmbunătățirea competențelor profesionale. Tinerii aflați în grupul țintă vor avea posibilitatea de a dobândi cunoștințe pentru specializări relevante de pe piața muncii.
1813. De asemenea, rezultatele așteptate, precum și ponderea de realizare a acestora sunt detaliate în secțiunea următoare.
1814. Tabel indicatori de rezultat și/sau realizare imediată și rezultatele proiectului (a se vedea tabelul de mai jos)

Tabel 205. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
<b>Indicatori prestabiliți de rezultat</b>	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	166.00
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	180.00
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: - Din zona rurală	52.00
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care:- Roma	39.00
	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care: -Din zona rurală	166.00
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	52.00
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Roma	39.00
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	255.00

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

1815. Proiectul a utilizat 66,91% din fondurile eligibile.

#### Context și efect brut al intervenției

1816. Conform analizelor realizate de beneficiar și surprinse în cererea de finanțare, la sfârșitul lunii martie 2017, rata șomajului înregistrată în județul Iași a fost de 4,64%, în scădere față de luna februarie cu 0,06 puncte procentuale. Numărul total al șomerilor înregistrați în evidențele Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) a ajuns la 13.501, iar numărul beneficiarilor de indemnizație de șomaj a fost de 1.212 persoane. Șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar, gimnazial și profesional au ponderea cea mai mare în totalul șomerilor înregistrați în evidențele AJOFM (91,28%).

1817. În acest context, soluția propusă de Asociația *O șansă pentru fiecare* a fost de a organiza și valorifica cursuri de formare profesională pentru tinerii NEETs, urmărindu-se ca la absolvire rata de succes, respectiv încadrarea în muncă să fie cât mai ridicată.

1818. Strategiile relevante în contextul proiectului sunt: Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2015-2020, Strategia Națională privind Învățarea pe tot Parcursul Vieții și Acordul de Parteneriat 2014 – 2020.

#### Activități implementate

1819. Potrivit rapoartelor tehnice toate activitățile au fost implementate, mare parte dintre rezultate fiind atinse în proporție de 100%. Trebuie menționat faptul că rezultatele așteptate ale căror rate de realizare nu sunt de 100%, se aflau în curs de realizare potrivit ultimului raportului tehnic avut la dispoziție.

#### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

Tabel 206. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea realizată
<b>Indicatori prestabiliți de rezultat</b>	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	6	3,6%
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	79	43%

	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: - Din zona rurală	62	119%
	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care:- Roma	4	10%
	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care: -Din zona rurală	3	1,8%
<b>Indicatori prestabiliți de realizare</b>	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	71	136%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Roma	6	15%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	106	41%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

1820. Conform cercetării documentare s-a identificat faptul că mare parte dintre rezultatele așteptate au fost realizate. Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate poate fi privit din perspectiva creșterii gradului de angajare în rândul participanților, cât și din perspectiva îmbunătățirii competențelor. În ceea ce privește gradul de angajare la finalizare proiectului, acesta a fost redus, în urma interviurilor cu reprezentanți ai grupului țintă, s-a constatat că aceștia urmează studiile universitare. Pe de altă parte competențele dobândite la cursuri sunt utile dincolo de domeniul pentru care a fost formarea, de asemenea, partea practică este cea de care tinerii își aduc aminte mai ușor. De asemenea, solicitantul a menționat că pe parcursul formărilor, participanții au avut o interacțiune bună cu formatorii.
1821. În ceea ce privește acțiunile de mediere, se poate concluziona că nu a existat un demers specific în acest sens. Tinerii au fost nevoiți să-și găsească individual locurile pentru practică, iar la finalizarea proiectului și-au găsit singuri locuri de muncă. Una dintre acțiunile de mediere a fost organizarea unei conferințe cu participarea mai multor angajatori, dar aceasta nu a avut un impact semnificativ în ceea ce privește procesul de angajare al participanților.

### Efecte neașteptate ale intervenției

1822. În urma discuțiilor cu beneficiarul s-a constatat că la nivel de implementare a intervenției nu au fost efecte neașteptate, dar pe de altă parte au existat probleme de comunicare cu Autoritatea de Management.

### Efecte propagate ale intervenției

1823. Nu au fost identificate efecte propagate.

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

1824. Conform cererii de finanțare, sustenabilitatea proiectului este asigurată prin calitatea și consistența rezultatelor obținute de echipa de proiect pe durata implementării proiectului, dar și după finalizarea acestuia. De asemenea, durabilitatea rezultatelor este asigurată prin faptul că 20 de persoane vor beneficia anual de servicii de informare, orientare, consiliere, mediere pe piața muncii și activități de formare. Mai mult, pagina web a beneficiarului va continua să fie accesibilă și să furnizeze informații privind ocuparea pe piața forței de muncă. Structura și conținutul programelor de formare, precum și toate materialele utilizate se vor regăsi online. Mai mult, beneficiarul a estimat în cererea de finanțare că grupul țintă va utiliza pe termen lung cunoștințele și abilitățile dobândite și le va pune în practică în activitatea profesională curentă.
1825. În urma interviurilor s-a constatat că elementul durabil este dat de dobândirea unor cunoștințe în rândul tinerilor, mai precis de abilitățile cu caracter practic pe care le-au obținut în urma participării la curs. Pe de altă parte procesul de monitorizare al grupului țintă nu a fost unul durabil, participanții au colaborat foarte puțin cu echipa de implementare, la finalizare proiectului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

1826. Potrivit interviurilor s-a identificat că tinerii au nevoie de o recunoaștere a participării la aceste cursuri de formare. În cazul proiectului de față, participanții nu au primit diplome de participare, iar aceștia s-au arătat nemulțumiți de acest aspect, având în vedere faptul că diploma era dovada participării lor la curs. Mai mult, o altă nevoie identificată este ca acestea cursuri să fie aplicate în funcție de cerințele participanților și de specificul zonei din care provin.

Posibile surse de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare

1827. O sursă posibilă de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare este reprezentată de fondurile UE alocate unor programe de dezvoltare a resurselor umane și tineret

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

1828. Potrivit beneficiarului proiectul a funcționat bine deoarece ofițerul de monitorizare a fost cooperat, iar resursa umană a fost implicată, în ciuda faptului că în prezent au fost raportate probleme de rambursare.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

1829. Conform cererii de finanțare în implementarea proiectului puteau apărea următoarele riscuri:

- Risc privind abandonul grupului țintă în perioada de derulare a programelor de formare profesională;
  - Măsura de atenuare - realizarea unei liste de rezervă compusă din 100 de persoane
- Risc privind decalajele dintre cheltuielile realizate și rambursarea acestora;
  - Măsură de atenuare - Anticiparea nevoilor financiare și crearea de rezerve de disponibil de numerar care pot fi utilizate în astfel de situații
- Risc privind contractori care nu își îndeplinesc corespunzător sau își îndeplinesc defectuos obligațiile contractuale
  - Măsură de atenuare - Introducerea în contractele semnate cu terții a unor clauze penalizatoare care să îi constrângă pe aceștia să își îndeplinească obligațiile contractuale în termen, respectând condițiile de calitate.
- Achiziții publice neefectuate corespunzător și în termenele stabilite conform graficului de activități și instrucțiunilor în vigoare la momentul începerii implementării proiectului
  - întocmirea unor documentații de atribuire corespunzătoare, derularea procedurilor pentru atribuirea contractelor de achiziție cu respectarea legislației în domeniu, inițierea în termenele stabilite în graficul de activități a procedurilor de achiziții pentru a nu produce întâzieri în derularea acestora.

1830. În urma interviurilor au fost identificate o serie de probleme. În primul rând, au existat dificultăți în colaborarea cu Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM), care potrivit solicitantului este subdimensionată și nu are o persoană specializată care să răspundă unor proiecte precum cel care face obiectul studiului de caz.

1831. În al doilea rând, o altă problemă a fost data de perioada redusă de implementare a proiectului, care a condus la începerea programelor de formare înainte de profilarea tinerilor participanți. În acest context, la început, tinerii nu erau eligibili, urmând ca în timpul formărilor aceștia să fie înregistrați la AJOFM.

1832. O altă problemă semnalată de solicitant, și menționată mai sus, este faptul că decontările de pe proiect nu au fost efectuate nici la 2 ani de la finalizarea acestuia.

### Concluzii și recomandări

#### Coerența internă și externă a intervenției

1833. Intervenția este coerentă din punct de vedere intern, deoarece obiectivele specifice și obiectivul general sunt îndeplinite prin intermediul activităților derulate. În același timp rezultatele sunt corelate cu activitățile și subactivitățile, toate contribuind la atingerea impactului asupra grupului țintă și asupra domeniului. Elemente care țin de impactul asupra grupului țintă sunt creșterea gradului de angajabilitate și a nivelului de cunoștințe în rândul tinerilor.
1834. Și din punct de vedere extern intervenția este coerentă, astfel obiectivele de la nivelul Temei 1 de evaluare sunt corelate cu obiectivele de la nivel de proiect. În acest sens, obiectivele celor două componente vizează creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs, cât și dezvoltarea cunoștințelor profesionale în rândul grupului țintă.

#### Lecții învățate

1835. Una dintre lecțiile identificate în urma interviurilor este dată de necesitatea unei bune colaborări între instituțiile implicate în implementarea proiectului.

### Concluzii și recomandări

1836. În urma cercetării se pot elabora mai multe concluzii și recomandări. În primul rând, în implementarea proiectului au existat mai multe dificultăți de comunicare cu Autoritatea de Management și AJOFM. În al doilea rând, timpul de derulare al intervenției a cauzat dificultăți în managementul grupului țintă, dar și în planificarea generală a proiectului.
1837. De asemenea, s-a identificat faptul că proiectul a pus la dispoziție cursuri de formare unor tinerii care erau implicați în actul educațional, interesați să-și continue studiile și nu să intre pe piața muncii. Acest fapt poate fi datorat întârzierii procesului de profilare a participanților. Pe de altă parte calitatea cursurilor a fost bună, mai ales că s-a apelat atât la o componentă teoretică, cât și una practică, iar la finalizarea cursurilor tinerii se simțeau pregătiți să intre pe piața muncii. Cu toate acestea, s-a constatat că abilitățile se pierd cu trecerea timpului, dar tinerii sunt dispuși să facă și alte cursuri de formare pe care le consideră utile și necesare de desfășurat în toată țara.
1838. În contextul prezentat, una dintre recomandări este reconsiderarea timpului de desfășurare al proiectului, deși este benefică organizarea cursurilor pe timp de vară, desfășurarea pe o perioadă mai mare de timp ar evita problemele administrative și de gestionare. (exemplu – cursurile au început înainte de profilare).
1839. O altă recomandare este întărirea capacității instituționale a structurilor implicate în coordonarea acestor proiecte, în acest sens ar trebui persoane specializate, delegate la AJOFM-urile în proximitatea cărora se implementează astfel de proiecte. Prin această recomandare coordonarea instituțională ar fi eficientizată și ar fi evitate diversele dificultăți de gestionare.

## STUDIUL DE CAZ 7. ACCES CRESCUT PENTRU TINERI LA OCUPARE - REUȘITA (ACTOR) (COD SMIS 119656)

### Informații generale despre proiect

1840. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 207. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>Obiectiv specific 2.1 Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 – 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)</b>
--------------------------	---



	<b>Obiectiv specific 2.2 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 – 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)</b>		
<b>Beneficiar</b>	Solicitant – ASOCIAȚIA PSIHOLOGILOR GORJENI Parteneri - P1: FUNDATIA ORIZONT/ P2:ASOCIAȚIA AGORA 2013/ P3:D.B.C. SRL		
<b>Titlu proiect</b>	Acces Crescut pentru Tineri la Ocupare - Reușita (ACTOR)		
<b>Cod SMIS</b>	119656		
<b>Data de începere</b>	30-04-2018	<b>Data de finalizare</b>	31-12-2018
<b>Total valoare publică:<sup>261</sup></b>	3.863.332,37 LEI	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	2.893.303 Lei
<b>Fonduri UE</b>	3.251.488,04 LEI		
<b>Buget național</b>	573.791,94 LEI		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	38.052,39 LEI		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, Interviu		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare Raportul tehnic, final și cumulativ		

1841. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 4 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 208. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Manager de proiect	ASOCIAȚIA PSIHOLOGILOR GORJENI
Reprezentant partener	Responsabil grup țintă	ASOCIAȚIA AGORA 2013
Reprezentant grup țintă	Lucrător în comerț	-
Reprezentant grup țintă	Lucrător în comerț	-
Reprezentant grup țintă	Student	-

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

#### Nevoile proiectului

1842. Proiectul a demarat în contextul în care nivelul de ocupare în rândul tinerilor (15-24 ani) din România se păstra cu mult sub valoarea înregistrată de media UE-28. În 2015, valoarea medie a acestui indicator a fost cu 8,7 pp mai mica în România decât media UE-28 (24,5% în România, față de 33,2% media UE 28); pentru femeile tinere, diferența a fost de 12,0 pp. Pentru tinerii cu educație timpurie (învățământ ante-preșcolar și preșcolar) și învățământ primar și gimnazial rata de ocupare a fost de 15,4% comparativ cu 18,1% pentru UE-28. La tinerii cu studii secundare superioare și post-liceale, rata de ocupare a fost de 33,0% în 2015, comparativ cu 43,9% pentru UE-28, iar pentru toate nivelurile ISCED 2011 rata de ocupare a fost de 24,5% comparativ cu 33,0% pentru UE -28.
1843. Impactul crizei economice și problemele structurale au determinat o evoluție negativă a șomajului în rândul tinerilor, rata șomajului pentru tinerii de 15 - 24 ani crescând de la 18,6% în 2008 la 21,7% în 2015 (cu 9,7 pp. peste media UE-28 unde rata șomajului înregistrat este de 12,0%).
1844. În anul 2015 rata șomajului în rândul femeilor tinere a fost de 21,4%, comparativ cu 12,3% în UE-28, iar în cazul tinerilor bărbați, rata șomajului a fost de 15,0%, este cu 3,3 pp. mai mare decât media UE-28. Principalele caracteristici identificate pentru tinerii NEETs din România se referă la: preponderența femeilor, nivelul de inactivitate de lungă durată, nivelul redus de educație, lipsa de experiență în muncă, descurajarea pronunțată a muncii.
1845. Principalii factori care contribuie la păstrarea unor valori ridicate pentru rata șomajului pentru tinerii NEET sunt: nivelul scăzut de educație și pregătire a tinerilor la momentul tranziției spre piața muncii,

<sup>261</sup> Valoare raportată la data de 10.01.2019, conform Cererii de Finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

neconcordanța dintre calificările tinerilor și abilitățile cerute de angajatori, așteptările ridicate ale tinerilor de la un loc de munca (salariul, mediul de lucru, alte beneficii), oferta limitată de locuri de munca.

1846. Procesul de tranziție de la educație la piața muncii are o durată destul de mare în România - de aproximativ 10 luni, conform estimărilor europene. În anul 2011, proporția tinerilor care erau ocupați la un an după ce au ieșit din sistemul de educație era de doar 51,6%, mai ridicată în rândul tinerilor care au părăsit învățământul superior - 64,1%, comparativ cu absolvenții nivelului secundar superior - 42,5%.
1847. La sfârșitul anului 2015 comparativ cu anul 2012, nivelul șomajului în rândul tinerilor înregistra creșteri în Sud-Vest Oltenia (7,7 pp). În anul 2015, patru regiuni aveau o rată a șomajului în rândul tinerilor mai mare de 25%, și anume: Centru (28,4%), Sud - Est (29,3%), Sud-Muntenia (32,3%), Sud-Vest Oltenia (27,3%).
1848. Din punct de vedere al distribuției teritoriale a tinerilor NEET și a contextului regional, s-a constatat ca:
- numărul tinerilor NEET a avut o evoluție oscilantă de-a lungul perioadei 2007-2015, înregistrând o creștere de peste 3% din 2014 până în 2015, în ciuda evoluției ratelor de activitate și ocupare a tinerilor
  - numărul de tineri cu vârsta între 16 și 24 de ani s-a situat pe un trend descendent continuu în perioada 2007 -2015 (o scădere de peste 9% în perioada 2013 -2015).

### Obiectivul general și obiectivele specifice

1849. **Obiectivul general** a fost integrare durabilă pe piața muncii a 267 tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani care nu au un loc de muncă, educație sau formare, inclusiv a tinerilor cu risc de excludere socială și a tinerilor din comunitățile marginalizate respectiv 54 tineri din mediul rural și 41 aparținând minorității roma prin furnizarea unui pachet personalizat de măsuri adaptat nevoilor, competențelor și intereselor lor.
1850. **Obiectivul specific 1:** creșterea gradului de ocupare a 267 tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunea Sud-Vest Oltenia prin furnizarea unui pachet personalizat de măsuri adaptat nevoilor, competențelor și intereselor tinerilor lor, ținând-se cont de rezultatul profilării de către SPO, respectiv ANOFM/AMOFM/AJOFM și adaptat nevoilor reale ale angajatorilor de pe piața muncii din regiunea. Dintre aceștia, la finalizarea programului, cel puțin 134 tineri vor ocupa un loc de muncă.
1851. **Obiectivul specific 2:** îmbunătățirea nivelului de competențe inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, ale 267 tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunea Sud-Vest Oltenia prin includerea acestora într-un program de formare într-o meserie cerută pe piața muncii identificată în planurile de ocupare ale SPO (Ospătar (chelner) – vânzător în unitățile de alimentație publică, Bucătar, Lucrător în comerț, Coafor, Dulgher – Tâmplar – Parchetar, Zidar – pietrar - tencuitor) sau certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal.

### Activitățile implementate

1852. Pentru acest proiect au fost previzionate 4 activități, detaliate mai jos:
- Activitatea 0. Activitate transversală - Managementul proiectului (inclusiv achiziții)
    - Management proiect
    - Informare și publicitate
    - Decontarea cheltuielilor indicate pe bază de rată forfetară
  - Activitatea 1. Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților
  - Activitatea 2. Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
  - Activitatea 3. Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării

## Efectele aşteptate

1853. Conform cererii de finanțare prin implementarea proiectului se aştepta creşterea gradului de calificare şi pregătire profesională pentru cel puţin 267 de tineri NEETs. În al doilea rând, prin proiect se dorea creşterea numărului de persoane specializate, calificate, formate şi pregătite profesional pentru piaţa muncii, acestea urmând să aibă cu un grad superior de cunoştinţe, competenţe, aptitudini şi abilităţi, dobândite, cultivate şi certificate pentru 254 de tineri NEETs. În al treilea rând, un alt efect aşteptat este în creşterea accesului şi participării la măsuri de sprijin pentru găsirea unui loc de muncă.
1854. Din perspectiva impactului era aşteptată angajarea a 134 de tineri.
1855. Pe lângă efectele menţionate, în cererea de finanțare au fost detaliate rezultatele planificate, despre acestea şi despre ponderea în care au fost atinse vom detalia în secţiunile următoare.
1856. Tabel indicatori de rezultat şi/sau realizare imediată şi rezultatele proiectului (a se vedea tabelul de mai jos)

Tabel 209. Realizări imediate şi rezultate ale proiectului – Valoare aşteptată

Categorie	Denumire	Valoare aşteptată
Indicatori prestabiliţi de rezultat	Tineri NEETs şomeri care, la încetarea calităţii de participant, dobândesc o calificare	254
	Tineri NEETs şomeri care, la încetarea calităţii de participant, la încetarea calităţii de participant, dobândesc o calificare din care: Roma	39
	Tineri NEETs şomeri care, la încetarea calităţii de participant, dobândesc o calificare, din care: Din zona rurală	52
	Tineri NEETs şomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfăşoară o activitate independentă	134
	Tineri NEETs şomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfăşoară o activitate independentă, din care: Roma	5
	Tineri NEETs şomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfăşoară o activitate independentă, care: Din zona rurală	27
Indicatori prestabiliţi de realizare	Tineri NEETs şomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	267
	Tineri NEETs şomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care:- Roma	41
	Tineri NEETs şomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	54

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

1857. Proiectul a utilizat 75,64% din fondurile eligibile disponibile în buget.

### Context şi efect brut al intervenţiei

1858. Din perspectiva contextului, conform cererii de finanțare prin intermediul proiectului sunt atinse o serie de efecte aflate în concordanță cu obiectivele unor strategii de la nivel european şi național. Printre aceste documente se regăsesc: Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015 şi Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, Planul de Dezvoltare Regională Centru (Strategia de dezvoltare a regiunii Centru) 2014-2020, dar şi Strategia de Învăţare pe tot Parcursul Vieţii 2015-2020.
1859. Proiectul a fost demarat plecând de la considerentele necesităţii de a sprijini tinerii în procesul de integrare pe piaţa muncii şi de la situaţia dificilă în care se afla regiunea Sud-Vest Oltenia la data începerii proiectului.
1860. Trebuie subliniat că în perioada 2017-2019, la da scrierea la finalizarea proiectului şi în perioada de sustenabilitate, situaţia tinerilor NEETs din regiunea Sud-Vest Oltenia nu s-a îmbunătăţit considerabil. De altfel proiectul nu ar fi putut contribui substanţial la îmbunătăţirea situaţie, dat fiind că tinerii care au beneficiar de rezultatele proiectului sunt relativ puţini.

Tabel 210. Evoluția ratei de activitate și de ocupare în rândul populației 15-24 ani la nivel regional 2014 – 2019 (%)

Rata de activitate	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	29.60	31.30	28.00	30.00	29.50	29.60
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	30.20	29.90	26.60	31.60	31.50	30.30
URBAN	23.00	23.80	20.20	21.50	20.70	20.40
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	15.40	19.00	17.10	20.00	18.60	16.70
RURAL	36.50	38.70	35.40	37.50	37.20	37.60
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	42.80	39.10	34.40	41.00	42.00	41.30
Rata de ocupare	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	22.50	24.50	22.30	24.50	24.70	24.70
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	23.10	21.80	19.30	24.90	26.40	24.50
URBAN	15.50	17.40	15.20	17.10	16.70	16.30
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	9.50	9.60	10.50	14.30	13.70	12.00
RURAL	29.80	31.50	28.90	31.10	31.70	31.90
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	34.80	31.90	26.50	33.40	36.70	34.70

Sursă: prelucrările autorilor (date INS)

### Activități implementate

1861. Potrivit raportului tehnic au fost implementate toate activitățile. Rezultatelor previzionate ale activităților și subactivităților au fost depășite

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

Tabel 211. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată	Valoare realizată	Grad de realizare
Indicatori prestabiliți de rezultat	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	254	262	103,15%
	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care: Roma	39	46	117,95%
	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care: Din zona rurală	52	145	278,85%
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	134	141	105,22%
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care: Roma	5	20	400,00%
	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, care: Din zona rurală	27	83	307,41%
Indicatori prestabiliți de realizare	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	267	388	145,32%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care:- Roma	41	52	126,83%
	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin, din care: - Din zona rurală	54	229	424,07%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

1862. În urma cercetării documentare s-a constatat faptul că toate rezultatele așteptate au avut o pondere mare de realizare, ceea ce sugerează un succes în implementarea proiectului. Realizările proiectului au fost deosebite mai ales în ceea ce privește angajarea tinerilor NEETs din mediul rural și romi. Printre altele, acest aspect este coroborat cu o planificare foarte prudentă a țintelor în ceea ce privește această categorie de tineri.

1863. În urma analizei s-a constatat că participanții au acumulat o serie de competențe, fiind mai pregătiți pentru integrarea pe piața muncii. Trebuie însă subliniat că o proporție mare dintre participanți au preferat să se întoarcă în educație, participanții intervievați pentru prezenta evaluare, care se angajaseră imediat după finalizarea programului de calificare în cadrul de care au beneficiat., erau studenți la 18 luni de la terminarea proiectului.
1864. Beneficiarul a constatat că tinerii din mediul rural au fost mult mai interesați de program decât tinerii din mediul urban, dar acest aspect a generat o problemă la angajarea lor, deoarece s-a pus problema accesului la locul de muncă și disponibilității mijloacelor de transport pentru navetă.
1865. Pe de altă parte, beneficiarul a subliniat că aproximativ 10% dintre tinerii angajați după intervenție au găsit un loc de muncă în străinătate și au transmis copiii ale documentelor de angajare în străinătate pentru a justifica rezultatele proiectului.

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

1866. În urma interviurilor nu au fost identificate efecte neașteptate

### **Efecte propagate ale intervenției**

1867. Competențele dezvoltate în cursurile de calificare sunt considerate utile de participanți pentru viitoarele lor activități profesionale, deși nu mai sunt utilizate de participanți pe piața muncii, ei fiind studenți la momentul realizării studiului de caz. Participanții apreciază că au dezvoltat unele competențe transversale, cum ar fi comunicarea în echipă. Pe de altă parte, unii plănuiesc să deschidă afaceri în care să utilizeze cunoștințele dobândite.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

1868. Potrivit cererii de finanțare, durabilitatea proiectului urma să fie asigurată prin continuarea activităților pe o perioadă de 6 luni de la finalizarea proiectului. De asemenea, Solicitantul și partenerii s-au angajat să asigure obiectivele asumate și după finalizarea proiectului datorită necesității și importanței intervențiilor promovate în comunitate, la nivel regional. Sustenabilitatea rezultatelor se reflectă atât la nivelul individului, cât și la nivelul comunității prin faptul că sunt promovate o serie de măsuri integrate cu un caracter durabil, precum: activitățile de stimulare a ocupării forței de muncă.
1869. În urma interviurilor cu reprezentanți ai grupului țintă, s-a constatat faptul că monitorizarea participanților a continuat și după finalizarea proiectului, chiar și în prezent se păstrează legătura cu reprezentanții grupului țintă.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

1870. În urma analizei s-a constatat că programele de formare profesională sunt utile, mai ales în zonele fără oportunități, unde tinerii nu au acces la astfel de cursuri. Pe lângă necesitatea de a fi organizate cursuri, există și nevoia ca aceste cursuri să fie gratuite, deoarece costurile pentru formări sunt mari, iar mulți tineri NEETs nu și le pot permite.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervenției**

1871. Un factor de succes al intervenției a fost buna coordonare în structura instituțională a beneficiarului și cu partenerii.
1872. De asemenea, un factor pozitiv menționat a fost colaborarea cu OIR, cu AJOFM-urile din regiune și cu unitățile de învățământ, în special liceele tehnologice de unde proveneau majoritatea tinerilor din grupul țintă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1873. Un factor pozitiv specific beneficiarului este faptul că a cunoscut în profunzime problemele regiunii în ceea ce privește pregătirea tinerilor și învățământul profesional și tehnic (VET).
1874. Dincolo de cunoașterea specificului local, tinerii din grupul țintă au fost identificați mai ales prin colaborarea dintre parteneriatul care a implementat proiectul și directorii de licee profesionale din regiune.
1875. Un alt factor pozitiv în cadrul proiectului a fost organizarea serioasă a activităților de practică. Tinerii care au putut fi angajați cu sprijinul proiectului și-au găsit un loc de muncă de regulă acolo unde au făcut practică: firmele care au găzduit practica au devenit angajatori.
1876. Nu în ultimul rând, un factor pozitiv identificat a fost faptul că echipa de proiect și tinerii implicați în proiect nu au simțit o discriminare a tinerilor romi în ceea ce privește disponibilitatea angajatorilor de a le oferi un loc de muncă. Acest factor explică rezultatele foarte bune obținute cu privire la angajarea tinerilor romi.

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

1877. Beneficiarul a constatat că tinerii din mediul rural au fost mult mai interesați de program decât tinerii din mediul urban, dar acest aspect a generat o problemă la angajarea lor, deoarece s-a pus problema accesului la locul de muncă și disponibilității mijloacelor de transport pentru navetă.
1878. Un alt factor care a influențat rezultatele proiectului a fost dinamica mare a locurilor de muncă de la
1879. Potrivit beneficiarului, o altă problemă a fost procesul birocratic, fiind nevoie de elaborarea unei documentații ample, la care s-au adăugat controalele excesive.

#### **Concluzii și recomandări**

##### **Coerența internă și externă a intervenției**

1880. Intervenția este coerentă din punct de vedere intern, deoarece obiectivele specifice și obiectivul general sunt îndeplinite prin intermediul activităților derulate. În același timp rezultatele sunt corelate cu activitățile și subactivitățile, toate contribuind la atingerea impactului asupra grupului țintă și asupra domeniului. Elemente care țin de impactul asupra grupului țintă sunt creșterea gradului de angajabilitate și a nivelului de cunoștințe, iar impactul asupra pieței muncii este de a reduce șomajul.
1881. Și din punct de vedere extern intervenția este coerentă, astfel obiectivele de la nivelul Temei 1 de evaluare sunt corelate cu obiectivele de la nivel de proiect. În acest sens, obiectivele celor două componente vizează creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs, cât și dezvoltarea cunoștințelor profesionale în rândul grupului țintă.

##### **Lecții învățate**

1882. Cunoașterea specificului local, a caracteristicilor tinerilor din grupul țintă și a pieței muncii din zona în care este implementat proiectul sunt elemente cheie ale succesului intervenției, așa cum rezultă din descrierea factorilor pozitivi prezentați.

##### **Concluzii și recomandări**

1883. În urma analizei s-a constatat că rezultatele așteptate au fost realizate, iar indicatorii prestabiliți au fost realizați, în multe cazuri depășiiți. Este posibil ca acest fapt să indice precauție din partea beneficiarului, în stabilirea țintelor indicatorilor. Proiectul a fost util pentru tinerii din grupul țintă, având în vedere că programele de formare au fost gratuite și, mai mult, participanții puteau beneficia și de subvenție. Solicitantul a relatat că subvenția a fost unul dintre factorii care i-a determinat pe tineri să rămână până la finalizarea cursului.

## STUDIUL DE CAZ 8. ACTIMOB 3 RMPD „ACTIVARE ȘI MOBILITATE TINERI NEETS” (COD SMIS 129265)

### Informații generale despre proiect

1884. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 212. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>Obiectiv specific 2.1 Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 – 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)</b>		
<b>Beneficiar</b>	Solicitant – AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORTEI DE MUNCĂ/DCPFNFEMBD (ANOFM)		
<b>Titlu proiect</b>	ACTIMOB 3 RMPD „Activare și mobilitate tineri NEETs”		
<b>Cod SMIS</b>	129265		
<b>Data de începere</b>	15.05.2019	<b>Data de finalizare</b>	14.05.2022
<b>Total valoare publică:<sup>262</sup></b>	265.806.493,76 LEI	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	3.001.786,05 Lei
<b>Fonduri UE</b>	225.935.519,71 LEI		
<b>Buget național</b>	0 LEI		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	39.870.974,05 LEI		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară, Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare Raport tehnic		

1885. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 4 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 213. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Manager de proiect	ANOFM
Reprezentant beneficiar	Șef serviciu	ANOFM
Reprezentant beneficiar	Consilier superior	ANOFM
Factor interesat	Director	AJOFM
Factor interesat	Director	AJOFM

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

#### Nevoile proiectului

1886. Proiectul răspunde nevoilor de angajare a tinerilor NEETs.

1887. Datele utilizate pentru justificarea proiectului se refereau la tinerii NEETs așa cum erau înregistrați conform datelor INS în 2017, fiind date disponibile în 2018/începutul anului 2019 la elaborarea și contractarea proiectului.

1888. Secțiunea referitoare la efectul brut al proiectului surprinde atât condițiile la începutul proiectului, cât și evoluția ratei de activitate a tinerilor NEETs în 2019, la care a contribuit și proiectului ACTIMOB 3.

#### Obiectivul general și obiectivele specifice

1889. **Obiectivul general al proiectului este:** Creșterea oportunităților pentru încadrarea în muncă a 11.146 tineri NEET, șomeri înregistrați la SPO, prin stimularea mobilității și subvenționarea locurilor de muncă.

1890. Obiectivele specifice:

- Stimularea ocupării tinerilor NEET șomeri înregistrați la SPO, prin acordarea de subvenții angajatorilor pentru încadrarea în muncă a 8.725 de tineri NEET;

<sup>262</sup> Valoare raportată la data de 10.01.2019, conform Cererii de Finanțare.

- Stimularea ocupării tinerilor NEET șomeri înregistrați la SPO, prin acordarea a 2.421 de prime tinerilor NEET care se încadrează în muncă.

### Activități planificate

1891. Prin intermediul Proiectului ACTIMOB 3 RMPD se finanțează

- subvenții lunare acordate angajatorilor, pe o perioadă de 12 luni, pentru încadrarea în muncă pe durată nedeterminată a tinerilor NEET șomeri
- subvenții lunare acordate angajatorilor, pe o perioadă de 12 luni, pentru încadrarea în muncă pe durată nedeterminată a tinerilor NEET absolvenți sau, pe o perioadă de 18 luni, dacă tinerii NEET încadrați sunt absolvenți cu handicap.
- prime de activare acordate tinerilor NEET șomeri care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, conform prevederilor art. 73<sup>2</sup> din Legea 76/2002;
- prime de încadrare acordate tinerilor NEET șomeri care se angajează într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care aceștia își au domiciliul sau reședința, conform prevederilor art. 74 din Legea 76/2002;
- prime de instalare acordate tinerilor NEET șomeri care se angajează într-o altă localitate și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul, conform prevederilor art. 75 din Legea 76/2002.

1892. Pentru fiecare persoană din aceste categorii, quantumul subvenției lunare este stabilit potrivit dispozițiilor legale în vigoare la data stabilirii drepturilor.

### Efectele așteptate

1893. Efectul așteptat este angajarea a 8.916 tineri datorită stimulentei oferite prin lege de serviciul public de ocupare

1894. Tabel indicatori de rezultat și/sau realizare imediată și rezultatele proiectului (a se vedea tabelul de mai jos)

Tabel 214. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Cod Indicator	Indicator	Țintă proiectului
<b>Indicator de realizare</b>		
4S1	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	11.146
4S1.1	romi	111
4S1.2	din mediul rural	1.115
<b>Indicator de rezultat</b>		
4S200	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	8.916
4S200.1	romi	89
4S200.2	din mediul rural	892

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

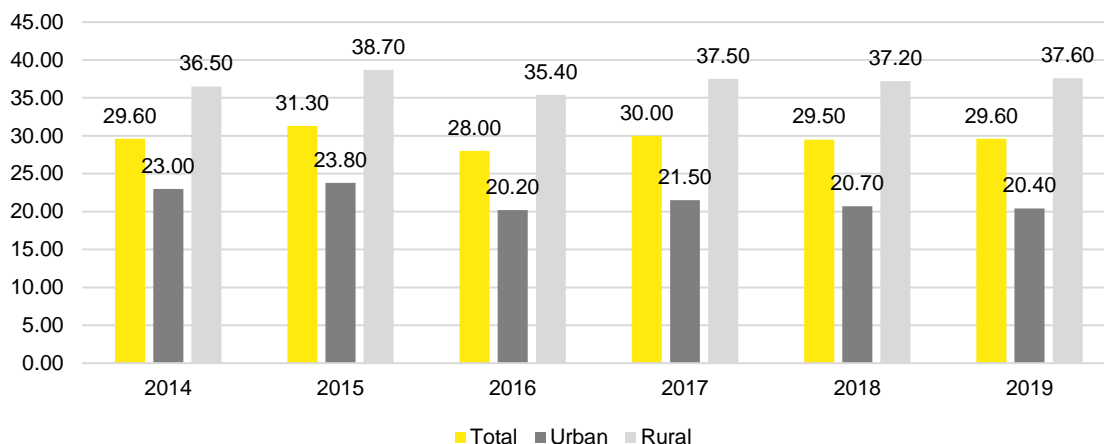
1895. Proiectul a utilizat 1,12% din fondurile eligibile disponibile în buget.

#### Context și efect brut al intervenției

1896. La nivel total se observă o evoluție oscilantă a ratei de activitate a tinerilor, după cum se observă în figura de mai jos. Vizibilitatea acestui trend este clară atât la nivel rural cât și la nivel urban. De asemenea, notabil este faptul că rata de activitate este semnificativ mai crescută în rândul populației rurale a tinerilor cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani. Este posibil ca această rată scăzută de activitate din mediul urban să fie compensată de înscrierea în învățământul superior.



Figura 105. Rata de activitate în rândul populației 15-24 ani



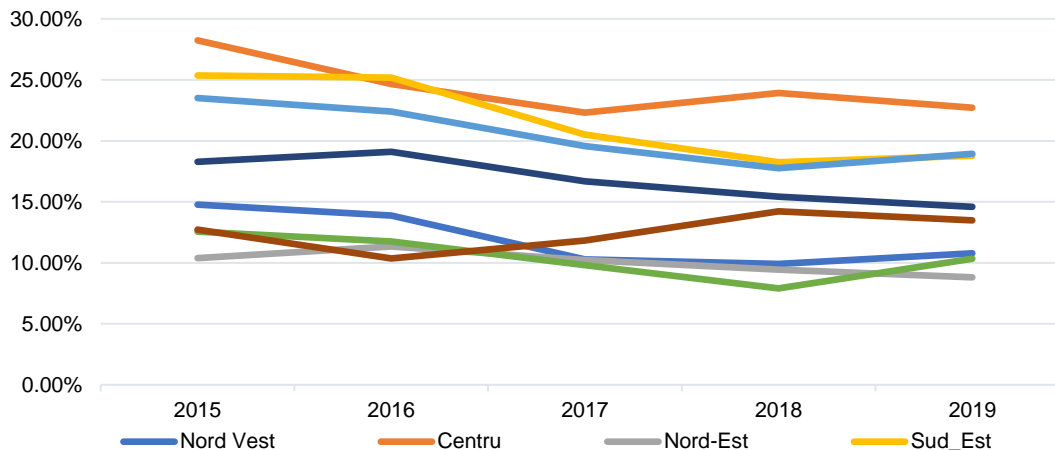
Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1897. La nivel regional, cea mai scăzută rată de activitate, generală, la nivelul anului 2019, se înregistrează în regiunea Centru, 23,5%, iar cea mai ridicată se înregistrează la nivelul regiunii Nord-Est, 40,9%.<sup>263</sup> În ceea ce privește mediul urban cea mai scăzută rată se înregistrează la nivelul regiunii Centru, iar cea mai ridicată la nivelul regiunii Sud-Muntenia. La nivel rural cea mai scăzută rată se înregistrează la nivelul regiunii Vest, iar cea mai ridicată, la nivelul regiunii Nord-Est.
1898. În ceea ce privește rata de ocupare situația este similară, trendul general oscilant fiind de asemenea vizibil. Și în acest caz rata de ocupare din mediul rural este mult superioară celei din mediul urban. O explicație ipotetică a acestei situații este oferită de prezența tinerilor înregistrați în învățământ în zona urbană, dar și de implicarea acestora în activități economice cu productivitate scăzută (în agricultura de subsistență). Și în acest caz disparitățile între regiuni sunt foarte accentuate, în mediul urban rata variind de la 9,50% în cazul regiunii Vest până la 23,30% în cazul regiunii Nord-Est. În cazul mediului rural ratele, semnificativ mai ridicate, variază de la 16,90% în cazul regiunii Vest la 44,70% în cazul regiunii Nord-Est.
1899. La nivel județean, distribuția spațială a tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani prezintă importante diferențe. Acestea afectează și proporția tinerilor NEETs la nivel județean. Detalii cu privire la acest aspect sunt prezentate în anexa la prezentul raport de evaluare.
1900. Evoluția tinerilor NEETs la nivel național și regional a fost una de trend descendent de-a lungul perioadei 2014-2019. Important de menționat este faptul că la nivel național *descreșterea*, deși *ușoară*, este *constantă*. Totuși, la nivelul anului 2019 rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 4,3% și 18,1%. România, cu o rată de 14,7%, se plasează pe locul 26. Deși evoluția numărului și ratei tinerilor NEETs a fost descendentă în România, țara noastră nu a evoluat în comparație cu evoluția și media europeană. Astfel, în 2017 rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 4,0% și 20,1%, România cu o rată de 15,2% plasându-se pe locul 23. Pe aceeași poziție în ierarhia europeană privind rata tinerilor NEETs (respectiv 23) se situa România și în 2014, când rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 5,5% și 21,5%, iar România înregistra o rată de 17,3%. Se observă astfel că problema este mai puțin bine tratată în România în comparație cu alte state membre UE.

<sup>263</sup> Plasarea celor două regiuni de dezvoltare la extreme se bazează pe evoluții divergente, de-a lungul perioadei analizate, diferența fiind de aproximativ 6 procente, la nivelul anului 2014.

1901. În ceea ce privește trendul de la nivel regional, se observă, în cazul regiunilor București-Ilfov, Nord-Vest, Sud-Muntenia și Sud-Est că trendul descrescător nu se păstrează, perioadă studiată încheindu-se pe un trend ascendent în 2019.

Figura 106. Rata de activitate în rândul populației 15-24 ani

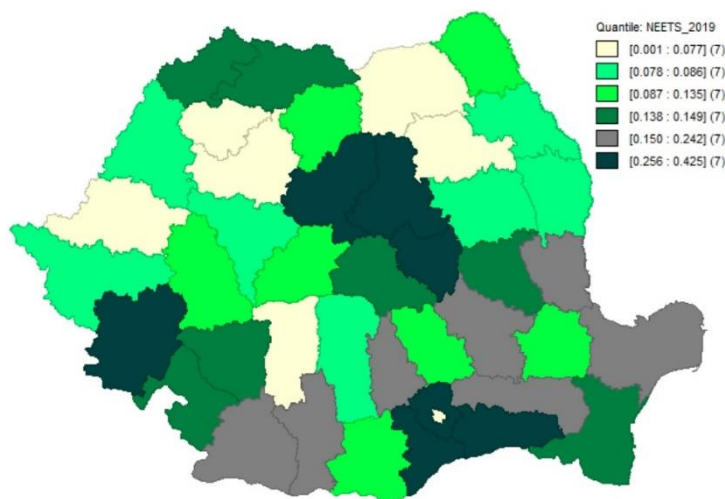


Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1902. Din punct de vedere al distribuției teritoriale se remarcă, la nivelul anului 2019, ca poli de concentrare regiunile Sud-Muntenia, Centru, Sud-Est și Sud-Vest Oltenia. Este de subliniat creșterea înregistrată în regiunea Sud-Muntenia. La celălalt pol se află regiunea Vest și regiunea Nord-Vest și regiunea București-Ilfov, deși în aceasta din urmă se remarcă o creștere a ratei tinerilor NEETs în perioada 2018-2019.

1903. În ceea ce privește proporția tinerilor NEETs în totalul populației cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani, la nivel județean zona centrală a țării și o serie de județe din zona de sud prezintă rate mari ale tinerilor NEETs raportați la toată populația tânără. Cele mai importante județe, din acest punct de vedere sunt: Călărași, Caraș-Severin, Ilfov, Giurgiu, Covasna, Harghita și Mureș. Această distribuție este aproximativ similară cu cea de la nivelul anului 2019. La polul opus se află județele din zona central-vestică.

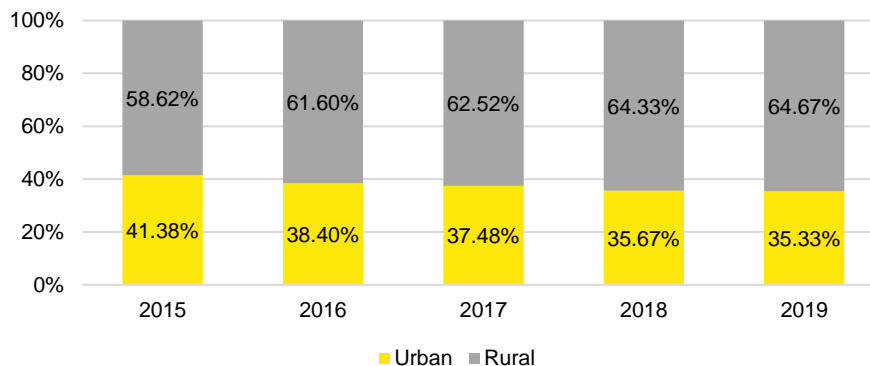
Harta 1. Ponderea populației NEETs, în totalul populației cu vârsta cuprinsă între 15 -24 ani – 2019



Sursa: prelucrările autorilor

1904. La nivelul zonei ITI Delta Dunării evoluția populației tinerilor NEETs a avut un trend general descrescător constant, de-a lungul perioadei 2014 -2019. Acest tren descrescător s-a oprit în 2019 când s-a inversat și prezintă o creștere de 1,3%.
1905. Din punct de vedere al mediului de rezidență, *evoluția populației tinerilor NEETs cunoaște o scădere a ponderii acestora în mediul urban*, de-a lungul perioadei 2015-2019. Evoluția fenomenului la nivel regional relevă comportamente diferite ale regiunilor, astfel că în timp ce la nivelul regiunii București-Ilfov populația tinerilor NEETs urbană este majoritară (91,80%) la nivelul tuturor celorlalte regiuni populația NEETs rurală este majoritară. Totuși, regiunile Sud-Est și Nord-Est prezintă cele mai echilibrate distribuții.

Figura 107. Evoluția procentuală a NEETs rural comparativ cu urban



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

1906. La nivel teritorial: județele Giurgiu, Covasna, Harghita și Mureș prezintă o pondere crescută a tinerilor NEETs atât în mediul urban, cât și în mediul rural. Județele Dâmbovița, Ilfov și Călărași prezintă o proporție mare a tinerilor NEETs în mediul urban, iar județele Hunedoara, Caraș-Severin și Ialomița prezintă o proporție mare a tinerilor NEETs în mediul rural.
1907. Din punct de vedere al distribuției de gen, proporția tinerelor/femeilor tinere 15-24 de ani care sunt în șomeri este mai mică cu până la 20% față de cea a tinerilor/bărbaților tineri. Din punct de vedere al studiilor până la momentul la care devin șomeri, mult peste jumătate au studii liceale (57,08% în anul 2019), în timp ce o cincime (20,97%) au studii gimnaziale. Proporția acestora a crescut în perioada 2014-2019, în timp ce a scăzut de la 13,79% la 6,59% proporția șomerilor tineri cu studii superioare din totalul tinerilor șomeri. Din punct de vedere al duratei șomajului, se înregistrează variații semnificative doar în ceea ce privește șomajul de durată medie (6-11 luni), dar se înregistrează variații sub 3 puncte procentuale în ceea ce privește șomajul de scurtă durată și de lungă durată.<sup>264</sup>

### Activități implementate

1908. Conform rapoartelor ANOFM: funcționarii publici din cadrul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, membri ai echipelor județene de implementare, au efectuat operațiuni de verificare, stabilire, acordare și monitorizare a primelor și subvențiilor acordate pentru încadrarea tinerilor NEET șomeri, în județele în care se implementează proiectul. Au fost constituite dosarele beneficiarilor de drepturi, cu documentele în vigoare la data stabilirii drepturilor, în conformitate cu prevederile HG nr.174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. În vederea acordării drepturilor aferente primelor și subvențiilor, au fost parcurse etapele specifice cheltuielilor publice, respectiv angajarea, lichidarea și ordonanțarea, documentele fiind vizate de către persoanele desemnate în acest scop, precum și de către controlul financiar preventiv propriu, de la nivelul fiecărei agenții județene pentru ocuparea forței de muncă. De

<sup>264</sup> Toate datele utilizate pentru această analiză se regăsesc în baza INS TEMPO și se referă la șomerii BIM în grupa de vârstă 15-24 ani.

asemenea, au fost întocmite, la nivelul fiecărei echipe județene de implementare, documentele aferente cererilor de rambursare (tabele centralizatoare, seturi de formulare POCU Form și pachetele individuale de documente justificative pentru fiecare beneficiar).

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

Tabel 215. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Cod Indicator	Indicator	Țintă proiectului	Realizat și raportat până la 08.09.2020	% realizare în raport cu ținta proiectelor
<b>Indicator de realizare</b>				
4S1	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	11.146	531	4,76%
4S1.1	romi	111	0	0,00%
4S1.2	din mediul rural	1.115	305	27,35%
<b>Indicator de rezultat</b>				
4S200	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	8.916	531	5,96%
4S200.1	romi	89	0	0,00%
4S200.2	din mediul rural	892	305	34,19%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

1909. Conform raportărilor ANOFM, până în octombrie 2020 în cadrul proiectului au fost acordate aproximativ 7.650 de subvenții pentru angajatorii care încadrează tineri șomeri NEET și circa 550 de prime pentru tinerii șomeri NEET care se încadrează în muncă. Până în prezent, gradul de realizare al indicatorului Beneficiari este de aproximativ 74%. Indicatorii raportați așteaptă validare din partea AM POCU.
1910. Conform prevederilor art. 85 din Legea nr. 76/2002, subvenția plătită angajatorilor este de 2.250 lei/lună/tânăr angajat. La nivelul salariului minim pe economie din anul 2020, această investiție va putea fi recuperată dacă tinerii NEETs rămân angajați pentru 28 luni (2 ani și jumătate) și primesc exclusiv salariul minim pe economie garantat în plată. Prin urmare investiția totală în subvențiile acordate angajatorilor și primele de mobilitate se recuperează doi ani și jumătate în condițiile plății unor salarii minime și în mai puțin de un an pentru tinerii cu pregătire sau calificare superioară care obțin salarii superioare celui minim. Astfel, contribuția POCU pentru angajarea tinerilor NEETs este recuperabilă în termen mediu și valoare adăugată. De altfel, pe termen lung această investiție contribuie și la recuperarea cheltuielilor cu înregistrarea la SPO a tinerilor NEETs.

### Efecte neașteptate și/sau propagate ale intervenției

1911. Faptul că un buget mai mare a devenit disponibil pentru acordarea de subvenții pentru angajatorii tinerilor NEETs, precum și pentru programe de ucenicie, iar proiectele au fost promovate cu finanțare europeană a permis angajatorilor să cunoască mai bine serviciile oferite de AJOFM-uri și a crescut cererea pentru aceste servicii în general, conform interviurilor cu reprezentanții serviciilor publice de ocupare.

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

1912. Angajarea tinerilor este sustenabilă cu 2 condiții:
- Angajatorii să păstreze angajamentul de a păstra tinerii angajați. În acest caz există un angajament al angajatorilor și o motivație dată de obligația lor de a rambursa subvenția dacă nu mențin tinerii angajați pentru 18 luni
  - Angajatorii să reziste crizei economice asociate cu pandemia de COVID-19.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

1913. Nevoile cărora proiectul le răspunde s-au acutizat ca urmare a pandemiei de COVID-19, restricțiilor și crizei economice generate de aceasta. În acest context proiectul este replicabil și necesar în continuare

Posibile surse de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare

1914. În lipsa finanțării FSE, subvențiile pentru angajatorii tinerilor NEETs și pentru mobilitatea acestora se asigură din bugetul asigurărilor sociale.

### Mecanisme de implementare

#### Factori de succes ai intervenției

1915. Modificările legislative din anul 2018 și mobilizarea AMOFM și a agențiilor județene și teritoriale pentru proiectele ACTIMOB a reprezentat cel mai important factor pozitiv pentru implementarea acestora.

#### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

1916. Printre factorii negativi referitori la proiect, cei mai importanți sunt:

- Lipsa unor activități de sprijin specific pentru tinerii cei mai greu ocupabili. Aceste activități ar fi trebuit implementate de alte proiecte finanțate în cadrul AP 1 și 2 a POCU, dar aceste alte proiecte au fost puține și cu rezultate limitate, așa cum rezultă din celelalte studii de caz realizate în cadrul evaluării
- Lipsa, cel puțin aparentă, de motivație a tinerilor de a se angaja.

### Concluzii și recomandări

1917. Dezvoltarea proiectelor ANOFM de sprijin pentru mobilitate și subvenții pentru angajatori, în contextul efectelor limitate ale proiectelor competitive, a permis utilizarea fondurilor cu efect direct în angajare imediată (stimulând angajatori prin plata subvențiilor). Pe de altă parte, aceste proiecte reprezintă o alternativă pentru tinerii mai ușor de ocupat și nu ar trebui să rămână principala intervenție în ceea ce îi privește pe tinerii NEETs, iar implementarea lor trebuie să continue.

### 4.3.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs

#### STUDIUL DE CAZ 1. C.R.I.M – CENTRUL DE RESURSE PENTRU INTEGRARE ÎN MUNCĂ (COD SMIS 120667)

##### Informații generale despre proiect

<b>Beneficiar</b>	ASOCIAȚIA “ADL - PROGRES”		
<b>Titlu proiect</b>	C.R.I.M – CENTRUL DE RESURSE PENTRU INTEGRARE ÎN MUNCĂ		
<b>Cod SMIS /ID proiect</b>	120667		
<b>Data de început</b>	27.06.2018	<b>Data de finalizare</b>	26.12.2019
<b>Regiunea de implementare</b>	Nord-Est, Sud-Est	<b>Județul/județele de implementare</b>	Neamț, Suceava, Bacău, Vaslui, Brăila, Galați, Buzău
<b>Persoane intervievate</b>	Reprezentant Solicitant Reprezentanți Parteneri 4 reprezentanți ai grupului țintă		
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Raport tehnico-financiar al proiectului		
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

##### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

1918. Obiectivul general al proiectului a vizat implementarea unui set complex de măsuri active integrate pentru 510 persoane, provenind din categorii sociale dezavantajate, din regiunile Nord-Est și Sud-Est, care

urmărește creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii pe termen lung, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), din rândul minorității roma, persoanelor cu dizabilități, cu nivel redus de educație, din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență.

1919. Obiectivele specifice ale proiectului au fost următoarele:

- OS1 – Creșterea ocupării șomerilor și persoanelor inactive din Regiunea Nord-Est, județele Neamț, Bacău, Suceava, Vaslui și Regiunea Sud-Est, județele Buzău, Brăila, Galați, prin angajarea a 115 șomeri și persoane inactive, cu accent pe șomeri de scurtă durată, vârstnici (55-64 ani), persoane cu dizabilități, persoane cu nivel scăzut de educație.
- OS2 – Creșterea numărului de angajați din Regiunea Nord-Est, județele Neamț, Bacău, Suceava și Vaslui și din Regiunea Sud-Est, județele Buzău, Brăila, Galați, prin integrarea pe piața muncii a unui număr de 46 persoane cetățeni români aparținând minorității roma.
- OS3 – Creșterea numărului de angajați din Regiunea Nord-Est, județele Neamț, Bacău, Suceava și Vaslui și din Regiunea Sud-Est, județele Buzău, Brăila, Galați, prin integrarea pe piața muncii a unui număr de 69 persoane din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semi-subzistență.
- OS4 – Creșterea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite non-formal și informal a 225 persoane din grupul țintă, șomeri și persoane inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoane cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație, din Regiunea Nord-Est, județele Neamț, Bacău, Suceava și Vaslui și din Regiunea Sud-Est, județele Buzău, Brăila, Galați, în vederea adaptării la cerințele actuale ale pieței muncii din punctul de vedere al ocupațiilor solicitate de angajatori.
- OS5 – Creșterea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal a 90 persoane din grupul țintă, cetățeni români aparținând minorității roma, din Regiunea Nord-Est, județele Neamț, Bacău, Suceava și Vaslui și din Regiunea Sud-Est, județele Buzău, Brăila, Galați, în vederea adaptării la cerințele actuale ale pieței muncii din punctul de vedere al ocupațiilor solicitate de angajatori.
- OS6 – Creșterea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal a 135 persoane din grupul țintă, din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semi-subzistență, din Regiunea Nord-Est, județele Neamț, Bacău, Suceava și Vaslui și din Regiunea Sud-Est, județele Buzău, Brăila, Galați, în vederea adaptării la cerințele actuale ale pieței muncii din punctul de vedere al ocupațiilor solicitate de angajatori.

1920. Activități prevăzute:

- 1. Activități transversale și de management
  - Contractarea echipelor de management, de implementare și administrativă;
  - Realizarea achizițiilor din cadrul proiectului;
  - Promovarea și asigurarea vizibilității proiectului și finanțatorului;
  - Coordonarea și monitorizarea proiectului;
- 2. Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării
  - Identificarea și recrutarea potențialelor persoane pentru grupul țintă;
  - Furnizarea de servicii de informare și consiliere profesională;
  - Desfășurare workshop-uri JOBCLUB;
  - Furnizarea de servicii de mediere a muncii;
- 3. Organizarea și derularea programelor de formare profesională a adulților
  - Pregătirea, organizarea și monitorizarea cursurilor de formare profesională autorizate ANC;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Derularea cursurilor de formare profesională autorizate ANC – NIVEL 2;
  - Derularea cursurilor de formare profesională autorizate ANC – NIVEL 3;
  - Derularea cursurilor de formare profesională autorizate ANC – INIȚIERE;
  - Evaluarea finală și certificarea participanților la cursurile de formare profesională autorizate ANC;
- 4. Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
    - Evaluarea și certificarea competențelor profesionale.

1921. Rezultatele așteptate au fost următoarele:

- Identificarea și recrutarea a 510 persoane în grupul țintă, din care 255 șomeri și inactivi, 102 persoane aparținând minorității roma și 153 persoane din mediul rural;
- Informarea și consilierea a 510 persoane;
- Participarea la workshop-urile realizate a 450 persoane;
- Mediarea a 510 persoane și ocuparea a 230 dintre acestea;
- Participarea a 350 persoane la activitățile de formare profesională desfășurate cu autorizare OUG nr.129/2000;
- Certificarea a 300 persoane în urma participării la cursurile de formare profesională. Autorizate OUG nr. 129/2000;
- Participarea a 160 persoane la activitățile de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale;
- Certificarea a 150 persoane în urma evaluării și certificării competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.

1922. Prin implementarea proiectului s-a urmărit pe termen lung creșterea gradului de ocupare pe piața muncii în rândul mai multor categorii vulnerabile din Regiunile Nord-Est și Sud-Est, precum șomeri și persoane inactice, cu accent pe șomerii pe termen lung, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), din rândul minorității roma, persoanelor cu dizabilități, cu nivel redus de educație, din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semi-subzistență.

### Eficacitatea proiectului

#### Context și efect brut al intervenției

1923. Contextul desfășurării proiectului a fost cel determinat de o piață a muncii deficitară dar și exigentă, în căutare de forță de muncă bine calificată, fiind nevoie de măsuri active de ocupare, atât prin programe europene cât și naționale. Piața este caracterizată de șomaj relativ redus, dar și de existența unui volum important de populație în situație de inactivitate din care cu greu se poate ieși.
1924. Conform datelor INS, rata de ocupare a crescut în regiunea Nord-Est cu 2.6 puncte procentuale, de la 68.6% în primul trimestru din 2018 (înainte de începerea proiectului) la 71.2% în primul trimestru din 2020 (după finalizarea proiectului) și în regiunea Sud-Est cu 5.4 puncte procentuale, de la 56.2% în primul trimestru din 2018 (înainte de începerea proiectului) la 61.6% în primul trimestru din 2020 (după finalizarea proiectului), fapt ce a contribuit la o creștere de 2.3 pp la nivel național în aceeași perioadă (de la 63.1% la 65.4%). În ceea ce privește rata șomajului BIM, aceasta a cunoscut un trend descendent în perioada implementării proiectului în regiunea Nord-Est, ajungând de la 2.8% în primul trimestru din 2018 la 2.4% în primul trimestru din 2020, o scădere de 0.4 pp egală cu cea de la nivel național în aceeași perioadă (de la 4.8% la 4.4%), în timp ce în regiunea Sud-Est s-a înregistrat o creștere a ratei șomajului cu 0.6 pp (de la 6.5% în primul trimestru din 2018 la 7.1% în primul trimestru din 2020).
1925. În perioada Iulie 2018-Decembrie 2019, respectiv perioada de implementare a proiectului, piața muncii era diferită în ceea ce privește calificările solicitate comparativ cu ceea ce s-a prevăzut în Cererea de Finanțare, astfel că pe parcursul proiectului au fost efectuate ușoare modificări în cadrul programelor de formare



UNIUNEA EUROPEANĂ



profesională în funcție de solicitările din momentul implementării și în funcție de cerințele din județele în care a fost implementat proiectul.

1926. Evoluțiile generate de pandemia COVID 19 nu au afectat implementarea proiectului deoarece proiectul s-a finalizat la sfârșitul anului 2019, înainte de declanșarea pandemiei.

#### **Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare**

1927. Bugetul proiectului a fost de 4916672.79 lei.

1928. Conform reprezentanților solicitantului și partenerilor au fost atinse obiectivele și indicatorii prevăzuți în proiect. Pe sub-indicatori nu s-au realizat indicatorii de angajare pentru persoanele de etnie roma, pentru persoanele cu dizabilități și pentru persoanele de peste 54 de ani, cu ISCED 1+2. Indicatorii au fost depășiți pentru celelalte sub-grupuri, precum și pentru categoriile generale. Astfel, au fost informate, consiliate și mediate 616 persoane (propus 510), din care 293 șomeri și inactivi (propus 255), 109 roma (propus 102) și 214 din zona rurală (propus 153), 456 persoane au participat la workshop-uri (propus 450) dintre care 224 au dobândit calitatea de persoane ocupate (propus 230). De asemenea, 338 persoane au fost înscrise la programele de formare profesională (propus 350), 292 dintre aceștia fiind absolvenți și certificați ai cursurilor de formare profesională (propus 300), precum și 155 persoane certificate în urma evaluării competențelor (propus 150).

1929. Deși indicatorii au fost atinși în mare parte, implementarea proiectului nu a fost lipsită de mici dificultăți, printre care:

- Dificultăți la identificarea și implicarea persoanelor de etnie roma; bărbații nu au fost interesați de evaluări ale competențelor deși unii dețineau competențe;
- Persoanele cu dizabilități și cele de peste 54 ani au fost atrase greu în proiect;
- Au existat persoane care s-au retras din activitățile proiectului, în ciuda tuturor acțiunilor de motivare, principalele cauze fiind: plecarea la muncă în străinătate, munca la negru în România, lipsă de motivare, spitalizarea pe o perioadă lungă de timp, etc. Ponderele celor care au abandonat nu a fost mare, promovabilitatea fiind de 96.34%;
- Au existat persoane care au refuzat un loc de muncă, deși le-a fost oferit.

#### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

1930. Reprezentanții solicitantului și partenerilor consideră că proiectul a contribuit la creșterea nivelului de competențe în rândul persoanelor înscrise în grupul țintă prin oferirea de cursuri de formare profesională în domenii de interes pentru piața muncii din aceste regiuni (Operatori mașini unelte cu comandă numerică, Manichiurist-pedichiurist, Lucrător în comerț, Electrician în construcții, etc.). Participanții la programele de calificare au desfășurat practică pe lângă muncitori cu experiență în meseriile studiate, sub supravegherea instructorilor de practică și au dobândit pe lângă cunoștințe teoretice și abilități practice de operare a echipamentelor și sculelor specifice meseriei. Au fost dobândite competențe IT și antreprenoriale și au fost transmise informații referitoare la modalitățile de a găsi un loc de muncă, de a se pregăti și prezenta la interviu și de a formula o scrisoare de intenție.

1931. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea încrederii în propria persoană, creșterea aprecierii de către cei din jur, în strânsă legătură cu faptul că au obținut o calificare nouă care i-a ajutat să obțină un loc de muncă în domeniul formării realizate în cadrul proiectului. În urma activităților din proiect (mediere, consiliere, formare profesională), unii dintre aceștia s-au integrat pe piața muncii, reușind să se angajeze, în timp ce alții și-au înființat propria afacere, fiind foarte mulțumiți de acestea. De asemenea, în ceea ce privește nivelul de pregătire în raport cu cerințele pieței muncii, aceștia consideră că au un nivel de calificare foarte bun ce îi ajută să facă față cerințelor pieței muncii, fie ca angajat, fie ca antreprenor.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

1932. Veniturile participanților la proiect care s-au angajat sau și-au deschis o afacere proprie au crescut.





UNIUNEA EUROPEANĂ



1933. Unii dintre beneficiari și cunoștințe ale acestora au revenit la organizațiile care au implementat proiectul, fiind interesați de participarea la alte programe de formare profesională gratuite.

### **Efecte propagate ale intervenției**

1934. Conform reprezentanților solicitantului și partenerilor, proiectul a avut o contribuție pe piața muncii aferentă celor două regiuni, având un efect pozitiv încă din timpul implementării, atât prin organizarea practicii în întreprinderile din domeniile de activitate ale proiectului, cât și prin oferirea de forță de muncă calificată în meserii căutate pe piața muncii, rezolvând o parte din nevoile acestora. Angajatorii din Bacău și din județele învecinate au putut face angajări într-o perioadă cu o cerere relativ mare de forță de muncă în domeniile instalații, prelucrarea metalelor, vopsitorie industrială și comerț.
1935. De asemenea, ocuparea persoanelor din grupul țintă a condus la o îmbunătățire a nivelului de trai pentru familiile acestora. Astfel, situația financiară a familiilor celor sprijiniți s-a îmbunătățit după participarea la proiect deoarece aceștia și-au găsit un loc de muncă sau și-au înființat propria afacere și astfel veniturile au crescut.
1936. Membrii grupului țintă au transmis ulterior cunoștințele/competențele dobândite în proiect și altor persoane. Un membru din grupul țintă a transmis din experiența sa unor elevi în practică de la o școală profesională din Bacău.
1937. Crearea Centrului de resurse pentru integrare în muncă a condus și la angajarea altor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă dar care nu au fost sprijinite prin proiect, prin oferirea de informații privind locurile de muncă în perioada de sustenabilitate.
1938. În ceea ce privește organizațiile ce au implementat proiectul, deși acestea au experiență în proiecte de acest tip, adresate persoanelor ne-ocupate, proiectul de față a reprezentat o provocare deoarece s-a urmărit ocuparea unui număr mult mai mare de beneficiari față de alte proiecte dar și acumularea de experiență în lucrul cu persoanele de etnie roma.

### **Sustenabilitatea proiectului**

1939. Criza generată de pandemia de Covid-19 a afectat într-o măsură moderată efectele proiectului având în vedere că membrii grupului țintă care s-au angajat și-au menținut locurile de muncă (chiar dacă au fost în șomaj tehnic pentru o scurtă perioadă) iar cei care și-au deschis afaceri și-au menținut activitatea (chiar dacă au avut o perioadă cu venituri reduse).
1940. Din informațiile primite de la reprezentanții solicitantului și partenerilor, calificările și competențele furnizate prin intermediul proiectului sunt încă de actualitate (având în vedere că proiectul a fost finalizat la sfârșitul anului 2019) fiind în continuare căutate și necesare pe piața forței de muncă regională. Astfel, conform reprezentantului solicitantului s-au realizat autorizări de programe de formare profesională pentru: Electrician în construcții, Instalator instalații tehnico-sanitare și gaze, Manichiurist-pedichiurist, Lucrător în comerț, fiind furnizate în prezent cel de Instalator instalații tehnico-sanitare și gaze precum și cursul de competențe antreprenoriale. De asemenea, o organizație parteneră furnizează și în prezent servicii de evaluare de competențe profesionale pentru un număr de 11 calificări ce au fost autorizate prin fonduri proprii: Lucrător în comerț, Lăcătuș construcții metalice și utilaj tehnologic, Bucătar, Cofetar-patiser, Zugrav, ipsosar, tapetar, vopsitor, Zidar, pietrar, tencuitor, Electrician în construcții, Operator mașini-unelte cu comandă numerică, Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație. Prin urmare, Pandemia de Covid-19 nu a stopat furnizarea de programe de formare profesională și a serviciilor de evaluare a competențelor profesionale, acestea desfășurându-se în continuare prin adaptarea la noile reguli și la mediul online.
1941. Prin proiect a fost înființat Centrul de resurse pentru integrare în muncă, ce va funcționa pe termen lung și după finalizarea proiectului, în vederea sprijinirii ocupării cât mai multor persoane.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

1942. Noile reglementări din POCU privind mecanismele de finanțare prin cereri de prefinanțare/rambursare/plată au îmbunătățit impactul și sustenabilitatea proiectului.
1943. Printre factorii externi POCU care au facilitat obținerea rezultatelor s-au numărat:
- Bună colaborare cu AJOFM Buzău, AJOFM Galați și AJOFM Bacău - a fost de un real ajutor în primirea informațiilor despre piața muncii și îndrumarea șomerilor spre activitățile proiectului;
  - Cererea de forță de muncă calificată.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

1944. Din perspectiva reprezentanților solicitantului și ai partenerilor, un factor care a afectat negativ materializarea efectelor proiectului este reprezentat de numărul mare de indicatori derivați dintr-o structură foarte stufoasă a grupului țintă. Acest lucru a constituit un motiv de dificultate în implementare deoarece au fost puși în situația să refuze membri ai grupului țintă foarte interesați de proiect și să insiste în recrutarea conform indicatorilor stufoși prevăzuți în G.S.
1945. În ceea ce privește factorii externi POCU care au afectat obținerea rezultatelor proiectului, printre aceștia se numără:
- Colaborare defectuoasă cu unele instituții de la nivel local prin lipsa de transparență și colaborare la solicitările de a primi informații despre piața muncii sau de a îndruma șomerii către activitățile proiectului, respectiv la solicitarea de sprijin în identificarea statutului pe piața muncii a membrilor grupului țintă;
  - Pandemia și criza generată de aceasta.

### Concluzii și recomandări

1946. Din perspectiva reprezentanților solicitantului și partenerilor, principala lecție învățată în urma desfășurării proiectului se referă la rolul important al parteneriatului în asigurarea unui pachet integrat de servicii furnizate beneficiarilor.
1947. În ceea ce privește recomandările, organizația solicitantă propune introducerea ca și cheltuielă eligibilă a taxelor de autorizare pentru calificările identificate în perioada de implementare ca fiind solicitate pe piața muncii, altele față de cele prevăzute la momentul scrierii cererii de finanțare. Pe de altă parte, o organizație parteneră recomandă practicarea modalităților de decontare a cheltuielilor pe bază de costuri unitare, fără justificarea detaliată a cheltuielilor pentru cât mai multe tipuri de cheltuieli, scutind astfel implementatorii de consumarea timpului care ar putea fi alocat activităților și soluțiilor pentru problemele grupului țintă.
1948. În viziunea reprezentanților solicitantului și partenerilor, elementele pe care le-ar fi schimbat în implementarea programului și de care viitoarele programe ar trebui să țină cont sunt:
- Având în vedere volumul grupului țintă complexitatea indicatorilor, durata de implementare ar trebui să fie 36 luni;
  - Costurile pentru cursurile de calificare cu barem sunt mult sub-dimensionate, motiv pentru care ar trebui revăzute și îmbunătățite;
  - Costurile pentru evaluările de competențe sunt influențate de deplasările care se organizează pentru grupul țintă ce urmează să fie evaluat, acesta fiind din mai multe județe recrutat, în consecință ar trebui să se aloce o sumă mai mare pentru efectuarea acestora.
1949. Pentru facilitarea implementării proiectelor în contextul pandemiei de Covid-19, se recomandă reducerea indicatorilor de calificare a participanților, în contextul în care grupele de formare nu se mai pot forma cu mai mult de 19 participanți și lector (dacă și suprafața spațiului o permite), precum și adaptarea la mediul

online pentru acele cursuri care pot fi susținute pe platforme de e-learning. Mai mult decât atât, se recomandă crearea de sondaje pentru a analiza nevoile populației la momentul actual deoarece trebuie luat în calcul faptul că, față de perioada ante-criză, în prezent nevoile cetățenilor se schimbă într-un ritm mult mai alert.

**STUDIUL DE CAZ 2. SUSȚINEREA ÎMBUNĂȚĂȚIRII NIVELULUI DE COMPETENȚE ȘI DE CALIFICARE A ȘOMERILOR, A PERSOANELOR INACTIVE, A PERSOANELOR DE ETNIE ROMĂ ȘI A PERSOANELOR DIN MEDIUL RURAL, DIN REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV, PRIN FACILITAREA PARTICIPĂRII ACESTORA LA ACTIVITĂȚI ȘI MĂSURI INTEGRATE, INOVATOARE ȘI PERSONALIZATE, ÎN VEDEREA FACILITĂRII ȘI INSERȚIEI PE PIAȚA MUNCII –FORMARE CERTIFICARE ȘI OCUPARE (COD SMIS 120760)**

**Informații generale despre proiect**

<b>Beneficia</b>	<b>Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară</b>		
<b>Titlu proiect</b>	„Susținerea îmbunătățirii nivelului de competențe și de calificare a șomerilor, a persoanelor inactive, a persoanelor de etnie romă și a persoanelor din mediul rural, din Regiunea București-Ilfov, prin facilitarea participării acestora la activități și măsuri integrate, inovatoare și personalizate, în vederea facilitării și inserției pe piața muncii –FORMARE CERTIFICARE ȘI OCUPARE-MORE”		
<b>Cod SMIS /ID proiect</b>	120760		
<b>Data de început</b>	01.08.2018	<b>Data de finalizare</b>	31.01.2020
<b>Regiunea de implementare</b>	București-Ilfov	<b>Județul/județele de implementare</b>	București, Ilfov
<b>Persoane intervievate</b>	Reprezentant Solicitant Reprezentant Partener 3 reprezentanți ai grupului țintă		
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului		
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

**Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)**

1950. Proiectul a avut ca principal obiectiv principal susținerea și facilitarea accesului persoanelor din rândul șomerilor, inactivilor, persoanelor de etnie romă și persoanelor din mediul rural din regiunea București-Ilfov la măsuri și intervenții integrate inovative pentru a sprijini persoanele din grupul țintă să dobândească competențele necesare pentru cererea de pe piața muncii.
1951. Obiectivele specifice ale acestui proiect au constatat în creșterea gradului de ocupare a persoanelor șomere, persoanelor inactive, persoanelor de etnie roma și a persoanelor din zonele rurale, prin facilitarea accesului acestora la servicii specializate și personalizate de stimulare a ocupării precum servicii de informare și consiliere profesională și servicii de mediere a muncii.
1952. De asemenea, obiectivele proiectului au inclus creșterea nivelului de competențe profesionale, precum dezvoltarea și dobândirea de noi cunoștințe, competențe și aptitudini ale persoanelor șomere, persoanelor inactive, persoanelor de etnie roma și a persoanelor din zonele rurale, prin facilitarea participării acestora la programe de formare profesională personalizată.
1953. **Activități prevăzute:**
1954. O primă activitate în cadrul proiectului a fost identificarea, recrutarea și monitorizarea persoanelor din grupul țintă. O altă activitate prevăzută în proiect a fost organizarea și derularea unor servicii de informare și consiliere profesională. În cadrul serviciilor de informare și consiliere profesională s-au furnizat informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor, s-a evaluat și autoevaluat personalitatea persoanelor din grupul țintă în vedere orientării profesionale, s-a dezvoltat încrederea în sine a persoanelor care sunt în căutarea unui loc de muncă și s-au instituit metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1955. Un alt tip de activitate a fost organizarea și derularea serviciilor de mediere a muncii prin care s-au oferit informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea și organizarea de burse ale locurilor de muncă. Tot în cadrul acestui tip de activitate s-a oferit mediere electronică și s-au preselecat candidații corespunzători cerințelor locurilor de muncă oferite și în funcție de pregătire, aptitudini, experiență și interese profesionale.
1956. O altă activitate a presupus organizarea și derularea unor programe de calificare. Astfel s-au organizat programe de calificare de brutar, lucrător în comerț, lucrător în cultura plantelor.
1957. Totodată, în cadrul proiectului s-au organizat și derulat programe de specializare în domeniul resurselor umane prin care persoanelor din grupul țintă li s-au dezvoltat competențele sociale și civice, abilitățile de comunicare cu angajații, au învățat cum să aplice prevederile legale cu privire la securitatea și sănătatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență, au învățat cum să întocmească documente de evidență a personalului
1958. Proiectul a presupus și activități de publicitate precum organizarea de conferințe (de închidere și de deschidere) și realizarea unui site web și a unui cont de social media prin intermediul căruia informațiile să fie comunicate informații potențialelor persoane din grupul țintă.
1959. **Rezultatele așteptate:**
1960. Prin acest proiect un rezultat așteptat a fost facilitarea accesului și creșterea gradului de ocupare pe piața muncii a persoanelor din grupul țintă.
1961. Prin proiect reprezentanții se așteptau să atingă următorii indicatori: 510 de persoane să beneficieze de sprijin din care 255 să fie din rândul șomerilor și inactivilor (din care 51 să fie din rândul persoanelor cu vârstă peste 54 de ani, 77 să fie șomeri pe termen lung), 102 să fie roma, 153 să fie din mediul rural; 410 de persoane participante la proiect să dobândească o calificare din care 205 să fie din rândul șomerilor și inactivilor (dintre aceștia 41 să fie persoane cu vârsta de peste 54 de ani și 62 să fie șomeri pe termen lung), 82 persoane să fie de etnie roma, 123 persoane să fie din mediul rural; 260 de persoane să aibă un loc de muncă sau să desfășoare o activitate independentă la încetarea calității de participant din care 130 să fie șomeri inactivi (din care 26 de persoane să aibă vârsta de peste 54 de ani și 39 persoane să fie șomere pe termen lung), 52 să fie persoane de etnie roma și 78 să fie din mediul rural. Un alt rezultat așteptat a fost ca 52 din persoanele participante în proiect să fie femei.
1962. Prin implementarea proiectului s-a urmărit, pe termen lung, creșterea gradului de ocupare pe piața muncii în rândul persoanelor din rândul șomerilor, inactivilor, persoanelor de etnie romă și persoanelor din mediul rural din regiunea București-Ilfov.

### Eficacitatea proiectului

#### Context și efect brut al intervenției

1963. Proiectul „FORMARE, CERTIFICARE ȘI OCUPARE - MORE” s-a derulat în perioada august 2018 – ianuarie 2020 în regiunea București-Ilfov. În anii anteriori implementării proiectului, rata șomajului era de 4.8% în anul 2016 și a scăzut la 4.3% în anul 2017. În anii în care proiectul a fost implementat, rata șomajului a continuat să scadă la 3.6% în anul 2018, respectiv 2.5% în anul 2019. Tendința de scădere de la nivelul regiunii București-Ilfov în perioada 2016-2019 a fost similară cu cea de la nivel național unde rata șomajului în anul 2016 era de 6,1% și a scăzut la 4% în anul 2019. Totodată, important de menționat este că rata șomajului în regiunea București – Ilfov a fost mai mică decât cea la nivel național în perioada 2016-2019.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

1964. Bugetul proiectului a fost de 5569327.49 lei.

1965. Indicatorii propuși în cadrul proiectului au fost atinși în marea lor majoritate. Astfel, numărul de persoane care au beneficiat de sprijin prin participarea la acest proiect a fost de 511 (propus 510), din care 511 au fost din rândul șomerilor și inactivilor (propus 255). Dintre persoanele șomere și inactive participante, 53 au avut vârsta peste 54 de ani (propus 41), 1 persoană are dizabilități (fără țintă propusă), 281 aveau studii primare sau gimnaziale și 220 studii liceale sau postliceale (fără țintă propusă). Din totalul persoanelor care au beneficiat de sprijin, 132 au fost de etnie rromă (propus 102) și 368 au fost din mediul rural (propus 153).
1966. Din totalul persoanelor participante în proiect, 339 au fost femei, reprezentând 66% din grupul țintă. De asemenea, 69% dintre persoanele participante din mediul rural și 64% dintre participanții de etnie rromă au fost femei.
1967. Prin participarea la proiect, 509 de persoane au dobândit o calificare (propus 410), din care 509 au fost din rândul șomerilor și inactivilor (propus 205). Dintre aceștia, 53 au fost persoane cu vârsta de peste 54 de ani (propus 41), 1 persoană are dizabilități (fără țintă propusă), 281 aveau studii primare sau gimnaziale și 218 studii liceale sau postliceale (fără țintă propusă). Totodată, din rândul persoanelor care au dobândit o calificare, 132 au fost persoane de etnie rromă (propus 82) și 367 de persoane au fost din mediul rural (propus 123).
1968. Mai mult, 267 de persoane au dobândit un loc de muncă sau desfășurau o activitate independentă la încetarea calității de participant în proiect (propus 260), din care 267 de persoane au fost persoane șomere sau inactive (propus 130). Dintre aceștia, 28 erau persoane cu vârsta de peste 54 de ani (propus 26), 1 persoană are dizabilități (fără țintă propusă), 157 aveau studii primare sau gimnaziale și 106 studii liceale sau postliceale (fără țintă propusă). Totodată, din totalul persoanelor care și-au găsit un loc de muncă sau au pornit o activitate independentă, 78 de persoane sunt de etnie rromă (propus 52), iar 218 de persoane sunt din mediul rural (propus 78).
1969. Astfel, ponderea participanților la proiect care au dobândit un loc de muncă este de 52%, superioară pragului minim prevăzut în ghidul solicitantului (40%). Ponderea participanților care au devenit persoane ocupate a fost mai ridicată pentru persoanele din mediul rural (59%), persoanele de etnie rromă (59%), persoanele cu studii primare sau gimnaziale (56%). Mai mult, în multe cazuri, persoanele care și-au găsit un loc de muncă s-au angajat în domeniul pentru care a fost realizată formarea profesională (ocupare adecvată).
1970. Indicatorii care nu au fost atinși în cadrul proiectului au fost cei care vizau ponderea de persoane participante din rândul șomerilor pe termen lung. Astfel, 9 din totalul persoanelor care au primit sprijin au fost din rândul șomerilor pe termen lung (propus 77), 9 persoane din cele care au dobândit o calificare sunt din rândul șomerilor pe termen lung (propus 62) și 6 persoane dintre cele care au dobândit un loc de muncă sau desfășoară o activitate independentă la încetarea calității de participant în proiect au fost șomeri pe termen lung (propus 39).

#### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

1971. Conform reprezentanților solicitanților, activitățile de mediere profesională, consiliere profesională și cele de formare profesională au condus la dezvoltarea competențelor și abilităților persoanelor din grupul țintă, cât și la creșterea semnificativă a șanselor acestora de angajare pe piața muncii. Acest lucru este confirmat și de reprezentanții grupului țintă care se consideră suficient de pregătiți pentru participarea pe piața muncii după participarea la activitățile din cadrul proiectului.
1972. Conform persoanelor din grupul țintă, principalele beneficii aduse de proiect au fost obținerea unei calificări, obținerea unor noi cunoștințe și dezvoltarea personală, respectiv dobândirea încrederii în forțele proprii. Spre exemplu, una din persoanele grupului țintă este de părere că datorită participării la activitatea de consiliere i-a crescut considerabil încrederea în propria persoană, aceeași persoană considerând totodată că participarea la proiect a ajutat-o să depășească anumite temeri privind participarea pe piața muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



1973. Un alt membru al grupului țintă este de părere că pe lângă dobândirea unor noi competențe, proiectul a contribuit și la fixarea cunoștințelor deja existente. Astfel, pentru unele persoane, proiectul a condus la reactualizarea unor cunoștințe și abilități deja existente.
1974. Totodată, activitățile din cadrul proiectului au stimulat interesul unei persoane din grupul țintă de a-și înființa în viitor propria firmă prin accesarea fondurilor europene, contribuind la încurajarea spiritului antreprenorial. Un alt efect manifestat în cazul unei persoane din grupul țintă a fost că aceasta a utilizat informațiile acumulate prin participarea la proiect la înscrierea într-un program de învățământ terțiar.
1975. Pe de altă parte, au existat și cazuri în care efectele participării la proiect nu au fost cele așteptate, astfel un participant din grupul țintă consideră că locul de muncă găsit în urma participării la proiect nu se potrivește cu așteptările sale profesionale pentru viitor.

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

1976. Alte efecte pozitive generate de proiect pentru persoanele din grupul țintă care au reușit să își găsească un loc de muncă includ creșterea veniturilor, precum și dobândirea respectului din partea persoanelor din jur.
1977. Un alt efect neașteptat identificat în cazul uneia din persoanele din grupul țintă este că aceasta a avut ocazia să utilizeze calificarea și cunoștințele dobândite prin proiect în cadrul propriei firme înființate anterior prin accesarea fondurilor europene, contribuind astfel la consolidarea firmei. Mai mult, proiectul a sprijinit această persoană la administrarea și dezvoltarea propriei firme. Conform acesteia, activitatea care l-a ajutat să-și clarifice anumite aspecte în domeniul antreprenorialului a fost cea de mediere a muncii.

### **Efecte propagate ale intervenției**

1978. Un efect propagat al proiectului, conform reprezentanților solicitanților și al partenerilor a fost susținerea dezvoltării socioeconomice la nivel regional deoarece o mare proporție din persoanele din grupul țintă s-au angajat, obținând astfel un venit. Tot conform solicitantului, obținerea unui venit a determinat îmbunătățirea situației materiale a familiilor persoanelor din grupul țintă.
1979. Totodată, membrii grupului țintă au transmis competențele și cunoștințele învățate în cadrul proiectului familiei, prietenilor și în anumite cazuri, angajaților proprii. În unele situații, familia persoanelor din grupul țintă a fost influențată pozitiv prin faptul că acesta a început să aplice cunoștințele învățate în cadrul propriei gospodării (în domeniul culturii plantelor). În alt caz, un membru al grupului țintă a transmis cunoștințele dobândite colegilor de facultate.

### **Sustenabilitatea proiectului**

1980. Conform solicitanților și partenerilor, calificările și competențele dobândite prin programele de formare profesională din cadrul proiectului (brutărie, cultura plantelor și resurse umane) sunt în continuare căutate și necesare pe piața forței de muncă la nivel regional. Totodată, conform acestora, programele de formare din proiect mai sunt furnizate și după finalizarea proiectului.
1981. În rândul persoanelor din grupul țintă, unii dintre participanți continuă să utilizeze zilnic calificarea și competențele dobândite în proiect la locul de muncă sau în cadrul propriei afaceri. Totuși, există și cazuri în care, persoanele din grupul țintă nu și-au putut păstra locul de muncă în care utilizau cunoștințele dobândite în proiect din cauza distanței și navetei. Astfel, în cazul din urmă nu se poate vorbi decât de o durabilitate redusă a efectelor proiectului.

### **Mecanisme de implementare**

1982. Un factor care a afectat negativ materializarea efectelor proiectului identificat de reprezentanții partenerului și al solicitantului este birocrăția excesivă asociată implementării. Tot aceștia au considerat că un aspect negativ al procesului de implementare a proiectului a fost sistemul MySmis care a fost dificil de utilizat.

1983. Conform reprezentanților solicitanților și partenerilor, pe fondul declanșării pandemiei de Covid-19 nu s-au putut materializa posibile mobilități ocupaționale sau geografice ale membrilor grupului țintă.

### Concluzii și recomandări

1984. Reprezentanții organizațiilor care au implementat proiectul consideră că birocrăția a reprezentat o barieră în implementarea proiectelor, recomandând pentru viitor reducerea consistentă a birocrăției.

1985. Pe de altă parte, conform reprezentanților grupului țintă, este necesară o mai mare diversificare a programelor de formare profesională disponibile, precum și o îmbunătățire a pregătirii practice.

### STUDIUL DE CAZ 3. FII COMPETENT PE PIAȚA MUNCII (COD SMIS 120886)

#### Informații generale despre proiect

<b>TE</b>	2		
<b>Beneficiar</b>	MONDO CARIERE S.R.L.		
<b>Titlu proiect</b>	FII COMPETENT PE PIAȚA MUNCII		
<b>Cod SMIS /ID proiect</b>	120886		
<b>Data de început</b>	06.07.2018	<b>Data de finalizare</b>	05.09.2019
<b>Regiunea de implementare</b>	Vest	<b>Județul/județele de implementare</b>	Hunedoara
<b>Persoane intervievate</b>	Reprezentant Solicitant Reprezentant Partener 3 reprezentanți ai grupului țintă		
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului		
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

#### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

1986. Ca obiectiv general proiectul și-a propus facilitarea accesului la locuri de muncă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru persoanele inactive din Regiunea Vest. Proiectul contribuie la îndeplinirea obiectivului general al POCU de dezvoltare a resurselor umane prin furnizarea unui pachet integrat și personalizat de măsuri active de ocupare unui număr de 360 de persoane (șomeri, inactivi, cetățeni de etnie roma, persoane din mediul rural) și promovarea investiției constante în individ pe parcursul întregii vieți și a formării profesionale de calitate.

1987. **Obiectivele specifice** ale proiectului au fost următoarele:

- OS1 – Orientarea unui număr de 360 persoane (șomeri, inactivi, cetățeni de etnie roma, persoane din mediul rural) către un pachet integrat și personalizat de măsuri active de ocupare.
- OS2 – Dobândirea unor calificări solicitate pe piața muncii locală/regională/națională/europeană de către un număr de minim 290 persoane (șomeri, inactivi, cetățeni de etnie roma, persoane din mediul rural). Finalizarea cu succes a programelor de formare profesională va permite absolvenților să desfășoare activități economice în calitate de salariat sau antreprenor.
- OS3 – Ocuparea unui loc de muncă, inclusiv prin desfășurarea unei activități independente, de către un număr de 150 persoane (șomeri, inactivi, cetățeni de etnie roma, persoane din mediul rural).

1988. Obiectivul general și obiectivele specifice au fost stabilite astfel încât să sprijine persoanele incluse în GT (șomeri, inactivi, cetățeni de etnie roma, persoane din mediul rural) să ocupe un loc de muncă ca urmare a dobândirii unor calificări solicitate pe piața muncii locală/ regională/ națională/ europeană, a dezvoltării unor competențe cheie și a căutării active a locului de muncă potrivit profilului și intereselor lor profesionale.

1989. **Activități prevăzute:**



UNIUNEA EUROPEANĂ



1990. Proiectul și-a propus furnizarea unui pachet integrat de măsuri de ocupare personalizate prin intermediul următoarelor activități:

- Managementul grupului țintă;
- Pregătirea, organizarea și desfășurarea programelor de informare, orientare și consiliere profesională;
- Pregătirea, organizarea și desfășurarea programelor de formare profesională;
- Plasare în muncă și consultanță antreprenorială;
- Managementul proiectului și activități suport au fost alte două activități prevăzute în acest proiect.

1991. **Rezultatele așteptate au fost următoarele:**

1992. În urma implementării activității A1 (Managementul grupului țintă) s-a urmărit recrutarea, selectarea, înregistrarea în GT și antrenarea pentru participarea la activități a 360 persoane care corespund criteriilor de eligibilitate, realizarea și distribuirea de materiale de informare precum și organizarea a 12 evenimente de informare.

1993. În urma implementării activității A2 (Pregătirea, organizarea și desfășurarea programelor de informare, orientare și consiliere profesională) s-a urmărit validarea celor 360 persoane ca membrii GT prin participarea la activitate și întocmirea profilurilor psihosociale ale acestora, 360 recomandări pentru participarea la minim altă măsură (formare, mediere, consultanță), întocmirea a 225 CV-uri precum și sprijinirea a 113 membrii din GT pentru integrarea la locul de muncă.

1994. În urma implementării activității A3 (Pregătirea, organizarea și desfășurarea programelor de formare profesională) s-a urmărit participarea la programe de FPC autorizate ANC a 300 membrii GT (din care 62 la programe de inițiere, 70 la programe de specializare și 168 la programe de nivel 2), 290 absolvenți ai programelor de FPC precum și organizarea a 20 grupe de formare.

1995. În urma implementării activității A4 (Plasare în muncă și consultanță antreprenorială) s-a urmărit ca 150 membrii GT să aibă un loc de muncă la încetarea calității de participant, din care 126 în calitate de salariat și 24 să desfășoare o activitate independentă, 24 de beneficiari de consultanță antreprenorială pentru identificarea unei linii de finanțare pentru start-up, elaborarea cererii de finanțare, înființarea firmei și depunerea cererii de finanțare, dar și realizarea unei baze de date a locurilor de muncă vacante ce se va actualiza săptămânal.

1996. Prin implementarea proiectului s-a urmărit facilitarea accesului la locuri de muncă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru persoanele inactive precum și creșterea gradului de ocupare pe piața muncii în rândul șomerilor, persoanelor inactive, cetățenilor de etnie roma și persoanelor din mediul rural din regiunea Vest.

## Eficacitatea proiectului

### Context și efect brut al intervenției

1997. Proiectul a fost implementat în Județul Hunedoara, situat în regiunea de dezvoltare Vest, în partea central-vestică a României. Municipiul Hunedoara este cel mai mare oraș al județului, tradiția siderurgică a oamenilor de aici având rădăcini adânci în istorie. Închiderea celor mai multe dintre mine și declinul industriei siderurgice au condus la decăderea județului din punct de vedere economic și la un număr mare de persoane rămase fără loc de muncă. Tendința de scădere a populației a avut consecințe inevitabile asupra forței de muncă, astfel că în anul 2014 nivelul resurselor de muncă din județ a scăzut cu peste 16% față de nivelul din 2007. În același interval de timp populația activă civilă a înregistrat o scădere de peste 9%, iar populația activă civilă ocupată s-a micșorat cu 8.25%. Dinamica economică a perioadei de programe anterioară (2007-2013) a fost marcată de efectele crizei financiare globale începută în decembrie 2007, urmată de o perioadă de creștere relativă. Tendințele existente la nivel național au influențat în mod



evident dinamica evoluției PIB realizat în județul Hunedoara, unde se poate constata că impactul crizei a fost mai profund decât la nivel național sau regional.

1998. O consecință a dinamicii economice negative a județului Hunedoara o reprezintă utilizarea suboptimală a forței de muncă disponibile și menținerea în mod constant a ratei șomajului deasupra mediei naționale (în anul 2014 acest indicator a înregistrat o valoare de 6.6% în județul Hunedoara și de 5.4% la nivel național, ulterior urmând un trend descrescător, ajungând în anul 2018 la o valoare de 3.4% în județul Hunedoara și de 3.3% la nivel național). Șomajul s-a dovedit a fi o realitate economică și socială persistentă, care a definit profilul economic al județului inclusiv în perioadele de creștere economică dinaintea crizei. În acest context intervenția propusă constă într-o succesiune logică de activități de consiliere profesională, formare profesională, plasare în muncă și consultanță antreprenorială și este în măsură să faciliteze accesul la locuri de muncă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru persoanele inactive din județ.
1999. Evoluțiile generate de criza Covid-19 nu au afectat implementarea proiectului deoarece proiectul s-a finalizat înainte de declanșarea pandemiei.

#### **Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare**

2000. Bugetul proiectului a fost de 2145555.72 lei.
2001. Conform reprezentanților solicitantului și partenerului, obiectivele și indicatorii nu au fost îndepliniți în totalitate. Astfel, numărul persoanelor care au beneficiat de sprijin în cadrul proiectului a fost de 220 (propus 360) dintre care 149 șomeri și inactivi (propus 180), 16 roma (propus 72) și 55 din zona rurală (propus 108). Prin participarea la proiect, 181 persoane au dobândit o calificare (propus 290) dintre care 127 șomeri și inactivi (propus 145), 11 roma (propus 58) și 43 din zona rurală (propus 87). De asemenea, numărul persoanelor care, la încetarea calității de participant, aveau un loc de muncă (inclusiv desfășurarea unei activități independente) a fost de 22 (propus 150), dintre care 16 șomeri și inactivi (propus 75), 1 roma (propus 30) și 5 din zona rurală (propus 45).
2002. Prin urmare, doar puțin peste 60% din numărul de persoane propus au primit sprijin în cadrul proiectului, puțin peste 62% au dobândit o calificare și doar aproximativ 15% din numărul de persoane propus aveau un loc de muncă la finalizarea proiectului. De asemenea, ponderea participanților la proiect care au dobândit un loc de muncă din totalul participanților este de 10%. Astfel, au dobândit un loc de muncă puțin peste 10% dintre participanții șomeri și inactivi, 6.25% dintre participanții din categoria roma și 9% dintre participanții din mediul rural.

#### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

2003. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea încrederii în propria persoană, creșterea aprecierii de către cei din jur precum datorită faptului că au obținut o calificare nouă, cunoștințe noi. Un alt efect vizează îmbunătățirea vieții sociale. De asemenea, unii dintre aceștia au obținut un loc de muncă în domeniul formării realizate prin proiect și sunt foarte mulțumiți de acesta. În ceea ce privește nivelul de pregătire în raport cu cerințele pieței muncii, membrii grupului țintă consideră că pot face față în mare măsură la noul loc de muncă, însă majoritatea spun că în domeniul în care activează apare mereu ceva nou de învățat pentru a putea ține pasul cu schimbările. Conform reprezentanților solicitantului și partenerului faptul că membrii grupului țintă au făcut practică în locuri de muncă reale i-a ajutat să dobândească abilități practice și să se adapteze la regulile specifice unui loc de muncă.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2004. Alte efecte pozitive generate de proiect pentru persoanele din grupul țintă care au reușit să își găsească un loc de muncă includ creșterea veniturilor, fapt ce îi ajută pe cei mai în vârstă să nu își mai cheltuiască economiile sau să depindă de copiii lor. De asemenea, reprezentanții partenerului consideră că aceștia au învățat lucruri ce îi ajută și în viața de zi cu zi, în special în relațiile interumane.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2005. Unii dintre absolvenții programului de îngrijire bătrâni la domiciliu și-au manifestat dorința de a lucra în afara țării și astfel cei ce au coordonat proiectul mențin legătura cu aceștia pentru a-i sprijini după ce criza Covid-19 se va ameliora. Așadar, există unele evidențe că programele de formare în domenii cu cerere mare în țările de destinație tradiționale ale migranților români alimentează migrația românilor în străinătate, asigurându-le participanților o sursă de venit, în special celor care provin din zone lipsite de oportunități de ocupare.
2006. Cunoștințele și competențele dobândite în cadrul proiectului sunt folosite și în sfera vieții personale de către membrii GT.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2007. Din informațiile primite de la reprezentanții solicitantului și partenerului, piața muncii a fost influențată pozitiv prin faptul că a crescut numărul persoanelor care dețin o calificare căutată. De asemenea, s-a îmbunătățit oferta de programe de formare profesională disponibilă pe plan local prin autorizarea a două noi programe de formare profesională – sudor și bucătar. De asemenea, desfășurarea proiectului a facilitat legături cu agenți economici noi și a întărit legăturile cu agenții economici existenți, fapt ce a fost și este de ajutor atât pentru furnizorii de formare prin adaptarea ofertei la nevoile lor și găsirea de locuri de muncă pentru absolvenți, cât și pentru agenții economici prin găsirea unei oferte de formare utilă lor și personalul calificat de care au nevoie.
2008. În urma desfășurării proiectului, organizația coordonatoare și-a crescut vizibilitatea pe plan local prin inițierea unor parteneriate și consolidarea unora mai vechi, fiind îmbunătățite modelele de lucru și redefinite unele activități și roluri.
2009. Conform membrilor grupului țintă, o altă influență a proiectului a fost cea asupra membrilor familiei, indiferent dacă locuiesc sau nu în aceeași gospodărie. Astfel, copiii mari și independenți s-au bucurat că părinții lor au o ocupație și un venit, în timp ce ceilalți au fost nevoiți să își asume anumite treburi casnice în lipsa părintelui pe perioada programului de lucru.
2010. Membrii grupului țintă au transmis ulterior cunoștințele/competențele dobândite în proiect și altor persoane (familie, prieteni, colegi de muncă). Mai mult decât atât, situația financiară a familiilor acestora s-a îmbunătățit după participarea la proiect deoarece aceștia și-au găsit un loc de muncă și astfel veniturile lor au crescut.

### **Sustenabilitatea proiectului**

2011. Criza generată de pandemia de Covid-19 a afectat într-o măsură moderată efectele proiectului având în vedere că majoritatea persoanelor care s-au angajat și-au menționat locurile de muncă (chiar dacă unele au fost în șomaj tehnic pentru o scurtă perioadă), în timp ce o altă parte așteaptă să se amelioreze efectele pandemiei pentru a pleca la muncă în afara țării. Pentru acestea, solicitantul a menținut legătura cu firmele care fac plasarea în afara țării pentru a organiza împreună cursuri de limbi străine atunci când persoanele vor putea pleca în siguranță.
2012. Din informațiile primite de la reprezentanții solicitantului și partenerului, calificările și competențele dobândite prin programele de formare profesională din cadrul proiectului (calificări nivel 2 “îngrijitoare bătrâni la domiciliu”, “agent de securitate”; specializare “bucătar”, “sudor”) sunt în continuare căutate și necesare pe piața forței de muncă. Primul program este solicitat în special de persoane care doresc să muncească în afara țării, iar celelalte sunt solicitate și de alte persoane, dar prezintă interes și pentru angajatori deoarece se confruntă fie cu fluctuație mare de personal (în cazul agențiilor de pază), fie cu lipsa personalului calificat.
2013. În ceea ce privește furnizarea programelor de formare, solicitantul a început să furnizeze cele 2 programe autorizate de specializare: “bucătar” și “sudor” contra cost în luna februarie 2020. Acestea au fost suspendate în perioada martie-iulie, fiind reluate ulterior cu asigurarea condițiilor cerute de legislație pentru a împiedica răspândirea infectării cu Covid-19.

## Mecanisme de implementare

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

Neîndeplinirea obiectivelor și indicatorilor s-au datorat faptului că în cadrul proiectului au fost întâmpinate o serie de dificultăți:

- O mare parte dintre cei care se încadrau în profilul GT au fost greu de contactat chiar și pentru a fi informați;
- Majoritatea persoanelor participă la aceste activități fie datorită subvenției, fie pentru că deja vizează un loc de muncă și au nevoie de certificatul de calificare; astfel subvenția din cadrul proiectului fiind mai mică comparativ cu alte proiecte, nu a reprezentat un mijloc de atragere;
- Lipsa de atractivitate a locurilor de muncă existente pe plan local și salariile mici oferite de acestea;
- În cazul cetățenilor de etnie roma, cea mai mare barieră în calea implicării lor în proiecte este nivelul educațional, dar și faptul că nu își declară apartenența etnică;
- Pentru 2 dintre programele de formare profesională alese inițial nu s-a reușit formarea nici unei grupe deoarece nu a existat interes din partea potențialilor beneficiari;
- Persoanele din mediul rural au avut dificultăți în participarea la programele de formare profesională din cauza indisponibilității sau disponibilității limitate a mijloacelor de transport;
- Saturarea pieței la nivel local cu programe de dezvoltare a competențelor antreprenoriale;
- Autorizarea târzie a 2 programe din cauza datoriilor înregistrate la plata contribuțiilor aferente salariilor membrilor echipei de implementare;
- Existența unei crize de formatori deoarece disponibilitatea acestora nu coincidea mereu cu programul cursurilor, iar autorizarea lor se realiza cu dificultate deoarece trebuiau să fie specialiști exact în domeniul în care țineau respectivul curs;
- Nivelul de acces la programele de formare profesională: conform legislației la programele de formare profesională au acces numai persoanele care au absolvit cel puțin învățământul general obligatoriu.

2014. Un factor specific POCU care a afectat negativ materializarea efectelor proiectului identificat de reprezentanții partenerului este reprezentat de alocarea procentului de 15% din cheltuielile salariale pentru cheltuieli indirecte, având în vedere că cea mai mare parte a activității presupune programe de calificare pentru care cheltuielile se decontează la baremul standard și echipa de implementare are puțini membrii, iar cheltuielile cu formatorii sunt reduse, suma care revine cheltuielilor indirecte este mică. De asemenea, rambursarea cheltuielilor în sistemul actual durează prea mult.

2015. În ceea ce privește factorii externi POCU care au afectat obținerea rezultatelor proiectului, printre aceștia se numără:

- Contextul socio-economic;
- Legislația în domeniul formării profesionale și modul în care aceasta este aplicată.

## Concluzii și recomandări

2016. Din perspectiva reprezentanților solicitantului și partenerilor, principalele lecții învățate în urma desfășurării proiectului au fost legate de abordarea implementării unui proiect finanțat din fonduri nerambursabile, precum și de faptul că resursele trebuie orientate către persoane doritoare cu adevărat să folosească această intervenție pentru a-și îmbunătăți viața.

2017. Reprezentanții organizațiilor care au implementat proiectul consideră că întreg cadrul legislativ și instituțional existent în prezent în domeniile intervențiilor POCU limitează inițiativele distincte ce aduc plus valoare, astfel că recomandă ca autoritățile să creeze un cadru de implementare care să permită inovarea începând de la metodele de recrutare a GT, până la furnizarea efectivă a serviciilor. De asemenea, se recomandă flexibilizarea legislației în domeniul formării profesionale.

2018. În viziunea reprezentanților partenerului, elementele pe care le-ar fi schimbat în implementarea programului și de care viitoarele programe ar trebui să țină cont sunt reprezentate de: revizuirea baremului de alocare pentru cheltuieli indirecte, sistemului de decontare a cheltuielilor cu bareme standard și nivelului baremului standard. De asemenea, se recomandă direcționarea sprijinului către generațiile tinere și realizarea mai multor proiecte dedicate analfabetismului funcțional.
2019. Pe de altă parte, conform reprezentanților grupului țintă, este necesară pe viitor extinderea pregătirii practice în cadrul activităților de formare profesională, cât și introducerea unor programe de calificare mai diversificate.

#### **STUDIUL DE CAZ 4. DELTA DEZVOLTAREA SI INSERTIA PROFESIONALA A RESURSELOR UMANE INACTIVE DIN REGIUNEA SUD EST (COD SMIS 121109)**

##### **Informații generale despre proiect**

<b>Beneficiar</b>	RU EUROPE SRL		
<b>Titlu proiect</b>	„DELTA Dezvoltarea si insertia profesionala a resurselor umane inactive din Regiunea Sud Est”		
<b>Cod SMIS /ID proiect</b>	121109		
<b>Data de început</b>	02.07.2018	<b>Data de finalizare</b>	31.12.2019
<b>Regiunea de implementare</b>	Sud-Est	<b>Județul/județele de implementare</b>	Brăila, Galați, Buzău
<b>Persoane intervievate</b>	Reprezentant Solicitant Reprezentant Partener 3 reprezentanți ai grupului țintă		
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului		
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

##### **Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)**

2020. Obiectivul general al proiectului a vizat integrarea pe piața muncii prin îmbunătățirea competențelor pentru 460 de șomeri și persoane inactive (cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici, persoanele cu un nivel scăzut de educație, persoane de etnie romă și persoane din mediul rural) din Regiunea Sud-Est, județele Brăila, Galați și Buzău prin oferirea unor servicii integrate de măsuri active și personalizate de ocupare, cuprinzând informare și consiliere, mediere, programe de formare profesională, conștientizare și life coaching.
2021. **Obiectivele specifice** ale proiectului au fost următoarele:
- OS1 – creșterea nivelului de informare a beneficiarilor din regiunea Sud-Est (Brăila, Buzău, Galați) cu privire la avantajele aduse de participarea la formare profesională continuă și consolidarea unei cariere, prin implementarea unei campanii de sensibilizare și conștientizare pe parcursul a 18 luni și organizarea unui workshop de bune practici.
  - OS2 – îmbunătățirea capacității de ocupare și însușirea abilităților necesare reintegrării pe piața muncii a 460 de persoane din grupul țintă din județele vizate din proiect (pe parcursul a 18 luni prin furnizarea de servicii de informare, consiliere și mediere).
  - OS3 – dezvoltarea cunoștințelor profesionale și obținerea certificărilor necesare inserției/reintegrării profesionale a persoanelor din grupul țintă prin furnizarea a 31 de programe de formare a unui număr de 430 de persoane și evaluarea și certificarea competențelor obținute prin alte căi decât cele formale pentru 30 de persoane din regiunea Sud-Est.
  - OS4 – stimularea inserției profesionale și a conștientizării valorii de sine pentru a depăși obstacolele fizice și psihice ce împiedică implicarea socială și economică în comunitate pentru 250 de persoane, pe parcursul a 15 luni, prin furnizarea de servicii de acompaniament (creșă și after-school).



UNIUNEA EUROPEANĂ



- OS5 – promovarea inițiativelor locale, a unei societăți egalitare, a dezvoltării sustenabile și inovării sociale prin crearea rețelei Job-Hub de parteneriate pentru integrarea persoanelor marginalizate pe piața forței de muncă.

## 2022. Activități prevăzute:

- Derularea unei activități integrate de identificare, recrutare și menținere a persoanelor din grupul țintă. Acest tip de activitate a inclus organizarea și desfășurarea unei campanii intitulate Delta Succes în cadrul căruia s-au desfășurat evenimente în comunitate. Tot acest tip de activitate a inclus identificarea, recrutarea și menținerea persoanelor din grupul țintă, cât și crearea unui JOB-HUB în cadrul căruia s-au realizat rețele de parteneri pentru dezvoltarea unor modele inovative de absorbție a persoanelor inactice pe piața forței de muncă.
- Organizarea și derularea de servicii specializate pentru stimularea ocupării. Astfel, în cadrul acestei activități s-au organizat sesiuni de informare și consiliere (individuale și de grup), s-au derulat pe platforma de e-Learning două module privind nediscriminarea și dezvoltarea durabilă și s-au organizat serii de ateliere educaționale și ludice pe tema dezvoltării durabile („O lume în schimbare”).
- Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute prin educație non-formală și informală
- Activități proactive pentru menținerea grupului țintă pe piața muncii. Astfel, în cadrul proiectului au avut loc activități de acompaniament și activități de dezvoltare personală (Life-coaching și grupuri de sprijin reciproc).
- Activitatea de informare și publicitate a proiectului. În cadrul acestei activități s-a realizat un site al proiectului și conturi de social media (Facebook, Twitter, Instagram) prin care au fost informate potențialele persoane din grupul țintă despre proiect.

2023. Rezultatele așteptate ale proiectului au presupus ca 460 de persoane să beneficieze de sprijin din care 230 de persoane șomere și inactice (din care 40 șomeri pe termen lung, 10 persoane cu dizabilități, 56 persoane cu vârsta de peste 54 de ani, 10 persoane cu studii primare și gimnaziale, 9 persoane cu studii liceale și postliceale). Un alt rezultat așteptat privind sprijinul oferit în proiect a fost ca din totalul persoanelor care beneficiază de sprijin, 91 de persoane să fie de etnie romă și 138 să fie din mediul rural.

2024. Totodată, proiectul a vizat ca la finalizarea acestuia 374 de persoane să dobândească o calificare, din care 187 de persoane să fie șomere și inactice. Din rândul șomerilor și inactivilor, 32 de persoane să fie șomere pe termen lung, 8 persoane să fie cu dizabilități, 38 de persoane să aibă vârsta de peste 54 de ani, 8 persoane cu studii primare sau gimnaziale și 8 persoane cu studii liceale și postliceale. Totodată, din totalul persoane care dobândesc o calificare 75 să fie de etnie romă și 112 de persoane să fie din mediul rural. Mai mult proiectul a vizat ca la încheierea acestuia 234 de persoane să fie angajate sau să desfășoare o activitate independentă, din care 117 să fie șomere și inactice. Din rândul șomerilor și inactivilor care își găsesc un loc de muncă, 20 de persoane să fie șomere pe termen lung, 5 să fie persoane cu dizabilități, 24 să fie persoane cu vârsta de peste 54 de ani, 5 persoane cu studii primare sau gimnaziale și 5 persoane cu studii liceale și postliceale. Din totalul persoanelor care sunt angajate sau desfășoară o activitate independentă 47 să fie de etnie romă și 70 să fie din mediul rural.

2025. Un alt rezultat așteptat a fost ca 187 de persoane care beneficiază de sprijin să fie femei, iar din rândul acestor 92 să fie șomere sau inactice, 18 să aibă vârsta de peste 54 de ani, 16 să fie șomere pe termen lung și 4 să aibă dizabilități.

2026. Pe termen lung, proiectul și-a propus introducerea unor elemente integrate și inovatoare în domeniul ocupării, prin corelarea cererii și ofertei pieței forței de muncă, ce vor facilita integrarea grupului țintă pe o piața a muncii competitivă și în continuă schimbare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Eficacitatea proiectului

### Context și efect brut al intervenției

2027. Proiectul „DELTA Dezvoltarea și inserția profesională a resurselor umane inactive din Regiunea Sud Est” s-a desfășurat în perioada iulie 2018 – decembrie 2019 în regiunea Sud-Est în județele Brăila, Galați, Buzău. În anii anteriori implementării proiectului, rata șomajului în această regiune era de 9% în anul 2015, și a scăzut la 7,7% în anul 2016, respectiv la 6,5% în anul 2017. În cei doi ani în care s-a implementat proiectul rata șomajului a scăzut ușor la 6,1% în anul 2018 și a crescut ușor la 6,4% în anul 2019.
2028. La nivel național rata șomajului a scăzut de la 6,8% în anul 2015 la 3,9% în anul 2019. Totodată, în toată această perioadă, rata șomajului de la nivelul regiunii Sud-Est a fost mai mare decât rata șomajului de la nivel național. Acest lucru îl remarcă și reprezentantul partenerului.
2029. Rata de ocupare în regiunea Sud-Est în perioada anterioară proiectului a scăzut de la 46,6% în anul 2015 la 56,1% în anul 2017. În anii în care s-a implementat proiectul rata de ocupare a crescut la 47,1% în anul 2018 și la 47,6% în anul 2019. Rata de ocupare a fost mai mică în regiunea Sud-Est față de cea de la nivel național în toată această perioadă (2015-2019).
2030. Pe de altă parte, pandemia de coronavirus a apărut la trei luni după finalizarea proiectului și astfel activitățile din cadrul proiectului nu au fost afectate de aceasta.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2031. Bugetul proiectului a fost de 5221894.54 lei.
2032. Conform reprezentantului solicitantului, aproximativ 410 persoane au fost calificate în cadrul proiectului. Indicatorii au fost realizați integral, cu excepția indicatorilor privind plasarea la un loc de muncă sau desfășurarea unei activități independente unde, conform acestuia s-au angajat aproape 20% din persoanele care au primit sprijin, față de ținta propusă de 50%. Un motiv pentru neîndeplinirea indicatorului conform partenerului a fost dificultatea de a recruta persoane care să devină membrii din grupul țintă. Totodată, conform partenerului și solicitantului, la activitățile de plasare pe piața muncii nu veneau persoane din grupul țintă. Conform reprezentantului solicitantului, multe din persoanele din grupul țintă nu vor să intre pe piața forței de muncă datorită salariilor mici, a responsabilităților familiale sau salariilor mai avantajoase din afara țării.
2033. Un alt motiv pentru neîndeplinirea indicatorilor, conform reprezentantului solicitantului, a fost profilul dificil al persoanelor din grupul țintă. Acesta remarcă faptul că au avut dificultăți cu toate grupurile țintă dar mai ales cu subgrupul persoanelor de etnie rromă. Totodată, atât solicitantul, cât și partenerul remarcă dezinteresul, lipsa de motivație, lipsa de inițiativă, așteptările ridicate (privind salariile în comparație cu nivelul de competențe) și prezența beneficiilor de asistență socială ca potențiali factori care au crescut dificultatea în implicarea persoanelor din grupul țintă. În plus, reprezentanții partenerului și solicitantului subliniază importanța pe care au avut-o beneficiile materiale oferite în proiect (spre exemplu: bursă, catering, materiale promoționale) și obligativitatea prezenței fizice în menținerea persoanelor din grupul țintă în activitățile proiectului. Totodată, un alt motiv pentru neîndeplinirea indicatorului privind plasarea pe piața muncii, conform reprezentantului partenerului, a fost faptul că au existat cazuri în care persoane ce s-au angajat la finalizarea cursului nu au adus contractele de angajare. Ca o consecință a neîndeplinirii indicatorului privind plasarea pe piața muncii, au fost decise corecții financiare.

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2034. Conform solicitantului, multe persoane din GT erau dornice să se angajeze la finalizarea sprijinului, dar alegeau să se lucreze în afara țării imediat după terminarea cursului sau abandonau chiar din timpul desfășurării cursului. Spre exemplu, conform acestuia, persoanele care terminau cursul de sudor plecau în Germania după finalizarea cursului pe fondul nivelului salarial superior.

2035. O parte importantă dintre persoanele din grupul țintă nu ocupă un loc de muncă în prezent, fie din cauza condițiilor economice precare, fie din cauza faptului că locurile de muncă de la nivel local nu se potrivesc cu așteptările persoanelor din grupul țintă.
2036. Cu privire la ponderea celor care au abandonat activitățile proiectului, conform solicitantului, aceasta a fost de aproximativ 10%. Persoanele care au abandonat provin din toate subgrupurile țintă, mai puțin din subgrupul persoanelor cu dizabilități. În cazul cursurilor desfășurate de organizația parteneră, persoanele care au abandonat au fost în special din grupul persoanelor din mediul rural.
2037. Totuși, o parte dintre persoanele din grupul țintă au obținut un loc de muncă, remarcându-se mai ales implicarea persoanelor cu vârsta de peste 54 de ani. Acestea au întâmpinat dificultăți pe fondul reținerii angajatorilor de a încadra persoane înaintate în vârstă. Mai mult, aproximativ jumătate din participanții care și-au găsit loc de muncă activează în domeniul în care au făcut formare profesională.
2038. Un alt efect pozitiv pe care l-a avut proiectul a fost îmbunătățirea nivelului de cunoștințe și competențe în rândul persoanelor din grupul țintă. Desfășurarea modulelor online a avut un impact semnificativ asupra îmbunătățirii cunoștințelor participanților. Multe persoane din grupul țintă sunt mulțumite de calificările obținute în cadrul activităților din proiect, fiind totuși identificate și cazuri în care persoanele nu doresc să se angajeze în calificarea pentru care au făcut cursurile de formare profesională, nefiind atrase de respectivul domeniu profesional.
2039. Mai mult, dezvoltarea competențelor a avut un efect pozitiv asupra creșterii șanselor pe piața muncii a persoanelor din grupul țintă, cât și asupra dezvoltării personale a acestora. În plus, persoanele din grupul țintă consideră că proiectul le-a ajutat să aibă mai multă încredere în propria persoană.
2040. Principalele beneficii pentru membrii grupului țintă ca urmare a participării la proiect au fost informațiile primite, calificarea dobândită, socializarea cu alți membri ai grupului țintă și informațiile privind angajarea. Totodată, deși o parte din persoanele din grupul țintă nu și-au găsit loc de muncă, acestea consideră ca participarea la proiect a contribuit la îmbunătățirea șanselor lor pe piața muncii deoarece au obținut o calificare care poate să le fie utilă la viitorul loc de muncă. În general, persoanele din grupul țintă își evaluează competențele ca fiind bune, unele având speranța că își vor putea găsi un loc de muncă unde o să poată să le pună în aplicare.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2041. Unul din efectele neașteptate ale proiectului a fost faptul că situația financiară a unor persoane din grupul țintă s-a îmbunătățit ca urmare a participării la activitățile din cadrul proiectului și a dobândirii unui loc de muncă. Pe de altă parte, persoanele din grupul țintă consideră că sunt mai respectate de persoanele din jur după participarea la proiect.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2042. Un efect propagat al proiectului, conform solicitantului a fost susținerea dezvoltării socio-economice la nivel local. Conform solicitantului și partenerului, proiectul a avut un efect pozitiv asupra altor firme de la nivel local (spre exemplu: firmele care ofereau catering sau închirierea spațiilor), acestea putând să se dezvolte cu ajutorul proiectului. În plus, conform membrilor grupului țintă, familiile lor și-au îmbunătățit nivelul de trai.
2043. Un alt efect pe care l-a avut proiectul a fost dezvoltarea organizațiilor solicitante și parteneri. Astfel, proiectul a influențat pozitiv organizația solicitantă deoarece a acumulat cunoștințe cu privire la sursele de finanțare disponibile și implementarea de proiecte europene. Pe de altă parte, organizația parteneră și-a sporit cifra de afaceri, dobândind experiență pentru aplicarea altor proiecte. Totodată, după participarea la acest proiect, organizația a devenit eligibilă pentru a putea aplica și pentru alte tipuri de proiecte. Atât solicitantul și partenerul și-au putut menține angajații cu experiență pe care îi aveau, asigurându-le un loc de muncă prin intermediul proiectului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Sustenabilitatea proiectului

2044. Au fost identificate cazuri de persoane din grupul țintă care și-au menținut locul de muncă dobândit la finalul intervenției, dar și persoane care consideră că șansele lor de a intra pe piața muncii au fost reduse de pandemia COVID-19.
2045. Conform solicitantului, majoritatea ocupațiilor pentru care s-a făcut formare profesională încă mai sunt căutate pe piața forței de muncă (lucrător în comerț, ospătar, bucătar, agent de paza și ordine, patiser), acestea fiind prezente și printre locurile de muncă vacante din bazele serviciilor publice de ocupare în județele în care a fost implementat proiectul, cât și la nivel național.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

2046. S-a constatat o absorbție mai ușoară a fondurilor și cash-flow-ul mai eficient în comparație cu anii anteriori.
2047. Printre factorii externi POCU care au facilitat obținerea rezultatelor s-au numărat:
- Colaborarea cu anumite instituții de la nivel local precum primăriile, consiliile județene, anumite direcții de asistență socială și camere de comerț.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2048. Un factor care a influențat negativ desfășurarea proiectului a fost comunicarea dificilă și suportul tehnic deficitar din partea organismului de implementare. Ghidul solicitantului a fost un alt aspect negativ care a îngreunat implementarea proiectului. Conform solicitantului, modul în care este redactat duce la situații în care poate fi ușor interpretat în mod greșit.
2049. În ceea ce privește factorii externi POCU care au afectat obținerea rezultatelor proiectului, printre aceștia se numără:
- Colaborare defectuoasă cu unele instituții de la nivel local prin lipsa de transparență și colaborare la solicitările de a primi informații despre piața muncii sau de a îndruma șomerii către activitățile proiectului;
  - Organizația parteneră remarcă că a întâmpinat dificultăți în angajarea experților în cadrul proiectului, din cauza faptului că nu a putut găsi decât foarte greu persoanele cu competențele și pregătirea specifică pentru a fi angajate în cadrul proiectului.
  - Pandemia și criza generată de aceasta.

## Concluzii și recomandări

2050. Evidențele arată că cele mai utile activități din cadrul proiectului au fost sesiunile de consiliere care au inclus informațiile privind întocmirea CV-ului și a scrisorii de intenție și cursurile de formare profesională.
2051. Conform solicitantului, se recomandă ca indicatorul privind plasarea la un loc de muncă să fie relaxat. O altă recomandare este creșterea nivelului de pregătire a experților de monitorizare din cadrul OIR și o mai bună comunicare între OIR-urile din diferite regiuni.
2052. O altă recomandare este ca ocupațiile pentru care se face formare să fie selectate ținând cont și interesele participanților. În multe cazuri, ocupațiile din listele furnizate de la AJOFM nu sunt atractive ca salarizare pentru persoanele din grupul țintă și astfel persoanele în căutarea unui loc de muncă evită aceste cursuri de formare.
2053. În contextul pandemiei, organizațiile care au implementat proiectul recomandă dezvoltarea unei platforme online unică prin care să se desfășoare cursurile de formare profesională.





UNIUNEA EUROPEANĂ

**STUDIUL DE CAZ 5. SIM – SERVICII INTEGRATE DE MEDIERE PE PIAȚA MUNCII (COD SMIS 121480)****Informații generale despre proiect**

<b>Beneficiar</b>	SC XEROM SERVICE SRL		
<b>Titlu proiect</b>	SIM- SERVICII INTEGRATE DE MEDIERE PE PIAȚA MUNCII		
<b>Cod SMIS /ID proiect</b>	121480		
<b>Data de început</b>	02.07.2018	<b>Data de finalizare</b>	31.12.2019
<b>Regiunea de implementare</b>	Centru	<b>Județul/județele de implementare</b>	Alba, Sibiu, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș
<b>Persoane intervievate</b>	Reprezentant Solicitant Reprezentanți Parteneri 3 reprezentanți ai grupului țintă		
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului		
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

**Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)**

2054. Ca obiectiv general proiectul și-a propus îmbunătățirea nivelului de competențe și creșterea gradului de ocupare al membrilor grupului țintă din mediul urban și rural din Regiunea Centru. Proiectul și-a propus ca prin măsuri de acompaniere să sprijine participarea grupului țintă la activitățile de formare și de evaluare și certificare competențe, care să conducă la integrarea socio-profesională, îmbunătățirea nivelului de competențe și la creșterea gradului de ocupare al acestora (șomeri, persoane inactive, șomeri de lungă durată, lucrători vârstnici, persoane cu nivel redus de educație, persoane în căutarea unui loc de muncă sau inactive din mediul rural, persoane în căutarea unui loc de muncă sau inactive romi).

2055. **Obiectivele specifice** ale proiectului au fost următoarele:

- OS1 – Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin certificarea competențelor dobândite în sistem informal, a 420 de persoane (șomeri, persoane inactive, șomeri de lungă durată, lucrători vârstnici, persoane cu nivel redus de educație, persoane în căutarea unui loc de muncă sau inactive din mediul rural, persoane în căutarea unui loc de muncă sau inactive romi), prin participarea la programe de formare profesională.
- OS2 – Facilitarea ocupării pentru 252 persoane (șomeri, persoane inactive, șomeri de lungă durată, lucrători vârstnici, persoane cu nivel redus de educație, persoane în căutarea unui loc de muncă sau inactive din mediul rural, persoane în căutarea unui loc de muncă sau inactive romi), prin furnizarea serviciilor de informare și consiliere, precum și mediere.
- OS3 – Sprijin acordat categoriilor din grupul țintă pentru reinserția socio-profesională prin acordarea pachetelor personalizate de sprijin și a serviciilor de acompaniere.

2056. **Activități prevăzute:**

2057. Proiectul și-a propus să furnizeze servicii specializate pentru stimularea ocupării prin intermediul următoarelor activități:

- Dezvoltarea de parteneriate pentru inovare
- Identificarea, recrutarea și menținerea grupului țintă
- Informare și consiliere profesională
- Servicii de mediere a muncii

2058. Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților precum și evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale au fost alte două activități prevăzute în acest proiect.

2059. Alte activități în cadrul proiectului au fost: activități de acompaniere, informarea și publicitatea generală a proiectului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2060. Rezultatele așteptate au fost următoarele: dobândirea unei calificări de către 420 persoane din grupul țintă în urma participării la activitatea de formare și la cea de evaluare și certificare. Un alt rezultat așteptat a fost reprezentat de faptul că 252 persoane (76 din mediul rural, 51 din categoria roma și 126 persoane din categoria șomeri și inactivi) din grupul țintă vor avea la încetarea calității de participant un loc de muncă în urma activității de informare, consiliere și mediere și a celei de evaluare și certificare a competențelor.
2061. În urma realizării acestui proiect, prin îmbunătățirea nivelului de competențe a persoanelor din grupul țintă s-a urmărit creșterea șanselor de integrare pe piața muncii și creșterea gradului de incluziune socială. De asemenea, s-a urmărit reducerea gradului de sărăcie prin consilierea și medierea ocupării locurilor de muncă dar și dezvoltarea durabilă a societății prin valorificarea potențialului vârstnicilor și prin reactivarea șomerilor și a persoanelor inactice.

### Eficacitatea proiectului

#### Context și efect brut al intervenției

2062. Proiectul a fost propus la finanțare în contextul în care România și-a propus o rată a ocupării pentru 2020 de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 ani și în contextul în care Europa, prin Strategia Europa 2020, și-a propus să crească inteligent, durabil și favorabil incluziunii și să găsească mijloace pentru a crea noi locuri de muncă. În acest context, se urmărește incluziunea socială a grupurilor vulnerabile și reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială cu 580.000, până în anul 2020, față de anul 2018, conform țintei asumate de România în vederea îndeplinirii obiectivelor Strategiei Europa 2020, conform Strategiei de Incluziune Socială.
2063. Conform datelor INS, rata de ocupare a crescut în regiunea Centru cu 1.8 puncte procentuale, de la 58.8% în al doilea trimestru din 2018 (înainte de începerea proiectului) la 60.6% în primul trimestru din 2020 (după finalizarea proiectului), în timp ce la nivel național aceasta a suferit o scădere de 0.1 pp (de la 65.5% la 65.4%). În ceea ce privește rata șomajului BIM, și aceasta a cunoscut un trend ascendent în perioada implementării proiectului, ajungând de la 3.6% în cel de-al doilea trimestru din 2018 la 6.1% în primul trimestru din 2020, creșterea fiind de 2.5 pp în regiunea Centru, în timp ce la nivel național aceasta a crescut doar cu 0.1 pp (de la 4.3% la 4.4%) în perioada analizată.
2064. Evoluțiile generate de criza Covid 19 nu au afectat implementarea proiectului deoarece proiectul s-a finalizat înainte de declanșarea pandemiei.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2065. Bugetul proiectului a fost de 5019534.75 lei.
2066. Numărul persoanelor care au beneficiat de sprijin în cadrul proiectului a fost de 562 (propus 502) dintre care 275 șomeri și inactivi (propus 251), 99 roma (propus 101) și 188 din zona rurală (propus 151). Numărul persoanelor care, la încetarea calității de participant, au dobândit o calificare a fost de 413 (propus 420) dintre care 204 șomeri și inactivi (propus 210), 77 roma (propus 84) și 132 din zona rurală (propus 126). Numărul persoanelor care, la încetarea calității de participant, aveau un loc de muncă (inclusiv desfășurarea unei activități independente) a fost de 226 (propus 252) dintre care 117 șomeri și inactivi (propus 126), 45 roma (propus 51) și 64 din zona rurală (propus 76).
2067. Obiectivele și indicatorii au fost atinși în mare parte, indicatorul reprezentat de numărul persoanelor ce trebuiau să ocupe un loc de muncă la finalizarea proiectului fiind mai mic față de cel prevăzut. Acest lucru se poate datora faptului că în cadrul proiectului au fost întâmpinate anumite dificultăți:
- Persoanele de peste 54 ani din GT au fost reticente, considerând că nu mai au șanse să se angajeze sau să concureze pe același post cu cei mai tineri;
  - Unele persoane din GT au refuzat locurile de muncă prezentate din diferite motive (locul de muncă este prea departe, nivelul de salarizare mic în raport cu gradul de dificultate al muncii).



UNIUNEA EUROPEANĂ



2068. Patru persoane (0.79% din GT) s-au retras din activitățile proiectului înainte ca acesta să se finalizeze. Acestea erau din mediul rural și au motivat că activitățile gospodărești pe care le au nu le permit să participe la toate întâlnirile din proiect, nedorind să se angajeze.

#### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

2069. Conform solicitantului, proiectul a contribuit la îmbunătățirea nivelului de competențe în rândul grupului țintă. Astfel, participarea grupului țintă la activitățile proiectului a avut o influență pozitivă asupra acestora, având în vedere că persoanele care au participat la activitatea de formare profesională și certificarea competențelor au obținut un certificat de calificare care le-a fost util pentru angajarea ulterioară. Mai mult decât atât, toate întâlnirile și discuțiile cu experții din proiect au condus la o creștere a stimei de sine a participanților și la scoaterea din rutina zilnică a acestora.

2070. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea încrederii în propria persoană, creșterea aprecierii de către cei din jur precum și faptul că s-au dezvoltat atât din punct de vedere profesional, cât și personal. În urma activităților din proiect (mediere, consiliere, formare profesională), unii dintre aceștia s-au integrat pe piața muncii, reușind să se angajeze, în timp ce alții au reușit să își înființeze propria afacere. De asemenea, competențele dobândite în proiect sunt considerate de aceștia foarte folositoare, fiind folosite de către ei atât la locul de muncă, cât și acasă la diferite treburi casnice, în funcție de calificarea obținută.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2071. Veniturile participanților la proiect care s-au angajat sau și-au deschis o afacere proprie au crescut.

2072. Calificarea și competențele dobândite în cadrul proiectului sunt folosite și în cadrul gospodăriei (în folosul propriu, al familiei sau al prietenilor) de către membrii din GT.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2073. Din informațiile primite de la reprezentanții solicitantului și partenerilor, în perioada de implementare a proiectului, a crescut gradul de ocupare pe piața muncii, prin angajarea persoanelor din GT și au fost încheiate protocoale de colaborare cu diferiți actori sociali și economici din regiunea de implementare a proiectului. De asemenea, prin creșterea numărului de persoane certificate în diferite ocupații acreditate ANC, a crescut interesul angajatorilor care caută persoane calificate pentru angajare. Desfășurarea proiectului a avut influențe pozitive asupra pieței serviciilor de formare profesională prin creșterea numărului cursurilor de calificare pe piața muncii acreditate ANC, precum și asupra ocupării. Mai mult decât atât, prin mediatizarea activităților proiectului sub diferite forme (evenimente, conferințe, materiale publicitare) a crescut gradul de interes și al altor persoane ce nu au făcut parte din GT pentru cursurile de formare profesională.

2074. În ceea ce privește organizațiile ce au implementat proiectul, experiența dobândită va fi utilă și în implementarea altor proiecte similare.

2075. Membrii grupului țintă au transmis ulterior cunoștințele/competențele dobândite în proiect și altor persoane. Mai mult decât atât, situația financiară a familiilor acestora s-a îmbunătățit după participarea la proiect deoarece aceștia și-au găsit un loc de muncă și astfel veniturile au crescut.

#### **Sustenabilitatea proiectului**

2076. Pe fondul condițiilor economice generate de pandemia COVID-19, șomajul tehnic și disponibilizările datorate pandemiei au afectat situația profesională și financiară a beneficiarilor angajați la momentul finalizării proiectului.

2077. Având în vedere că proiectul a fost finalizat la începutul anului 2020, calificările și competențele furnizate prin intermediul proiectului sunt încă de actualitate, însă acestea sunt mai puțin căutate în prezent din cauza crizei de Covid 19 și efectelor negative generate de aceasta. De asemenea, și desfășurarea programelor



UNIUNEA EUROPEANĂ



de formare profesională acreditate în cadrul proiectului este în prezent afectată de criza Covid 19, însă după dispariția acesteia, programele vor fi reluate deoarece există solicitări în acest sens.

2078. Situația actuală creată de Pandemia de Covid 19 i-a afectat negativ pe unii membrii din grupul țintă prin pierderea locurilor de muncă și prin reducerea sau stoparea temporară a activității afacerilor înființate. Cunoștințele/competențele obținute în cadrul proiectului sunt folosite de către aceștia și în prezent în cadrul gospodăriei în folosul familiei și prietenilor.

### Mecanisme de implementare

#### Factori de succes ai intervenției

2079. Din perspectiva reprezentanților solicitantului și ai partenerilor, principalele elemente caracteristice intervenției POCU care au avut o influență pozitivă asupra eficacității, impactului și sustenabilității proiectului au fost:

- Încheierea protocoalelor de colaborare ce au asigurat parteneriatului datele necesare desfășurării optime a proiectului;
- Calificările realizate prin proiect.

#### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2080. Factorii externi POCU care au afectat obținerea rezultatelor proiectului includ:

- Inexistența unei culturi bine conturate care să cultive munca, în cazul majorității persoanelor din GT.
- Nevoia de revizuire a legislației referitoare la protecția socială.
- De asemenea, cei ce nu au ocupat un loc de muncă în perioada implementării proiectului au întâmpinat greutăți la angajare din martie 2020 având în vedere pandemia de Covid 19 și situația economică generată de aceasta.

### Concluzii și recomandări

2081. Din perspectiva reprezentanților solicitantului și partenerilor, principalele lecții învățate în urma desfășurării proiectului au fost:

- Dezvoltarea unei relații de încredere reciprocă cu beneficiarii;
- Subvenția acordată are un rol important în menținerea beneficiarilor în proiect;
- Munca în echipă și o bună comunicare și conlucrare susțin succesul.

2082. Pentru facilitarea implementării proiectelor în contextul pandemiei de Covid-19, se recomandă atât pentru beneficiari, cât și pentru autorități utilizarea mijloacelor de comunicare electronică în vederea facilitării muncii, transmiterii informațiilor dar și obținerii rezultatelor în timp util. De asemenea, se dorește revizuirea ghidurile condiții generale și specifice în sensul relaxării condițiilor și țăntelor prevăzute pentru implementare. Mai mult decât atât, se recomandă acordarea mai multor facilități financiare angajatorilor.

## STUDIUL DE CAZ 6. MAC – MĂSURI ACTIVE ȘI COMPETITIVE PE PIAȚA MUNCII ÎN REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA (COD SMIS 121576)

### Informații generale despre proiect

<b>Beneficiar</b>	<b>ASOCIAȚIA "TINERII MANAGERI"</b>		
<b>Titlu proiect</b>	„MAC – Masuri Active si Competitive pe piața muncii in Regiunea Sud-Vest Oltenia”		
<b>Cod SMIS /ID proiect</b>	121576		
<b>Data de început</b>	02.07.2018	<b>Data de finalizare</b>	31.12.2019
<b>Regiunea de implementare</b>	Sud-Vest Oltenia	<b>Județul/județele de implementare</b>	Gorj, Olt si Vâlcea
<b>Persoane intervievate</b>	Reprezentant Solicitant		

	Reprezentant Partener 3 reprezentanți ai grupului țintă
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Cercetare documentară Analiza datelor INS

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2083. Obiectivul principal al proiectului a fost dezvoltarea sustenabilă a competențelor pentru 360 de persoane (incluzând șomerii și persoane inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici, persoanele cu nivel redus de educație și persoane de etnie rroma) din mediul rural și urban din regiunea Sud-Vest Oltenia, mai exact din județele Olt, Vâlcea și Gorj având în vedere atragerea acestora pe piața muncii prin acțiuni care vizează o piață a muncii dinamică, flexibilă și incluzivă. Totodată, prin dezvoltarea abilităților și competențelor în cadrul activităților de informare și consiliere profesională, activităților de formare profesională și de mediere pe piața muncii, s-a urmărit pregătirea persoanelor din grupul țintă pentru a participa pe piața muncii.
2084. **Obiectivele specifice** ale proiectului au fost următoarele:
- OS1 – creșterea nivelului de informare în rândul populației cu potențial de a intra în grupul țintă precum și sprijinirea a 360 de persoane în vederea facilitării inserției sustenabile pe piața muncii prin consiliere și orientare profesională și prin servicii de mediere a muncii.
  - OS2 – dezvoltarea competențelor profesionale a persoanelor din grupul țintă prin intermediul a 13 tipuri de programe de formare profesională continuă.
  - OS3 – creșterea gradului de conștientizare a grupului țintă privind munca nedeclarată și mobilitatea ocupațională.
2085. **Activități prevăzute:**
2086. Un tip de activitate în cadrul proiectului a fost furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării. Această activitate a cuprins selectarea grupului țintă, repartizarea acestuia pe tipuri de activități și menținerea acestuia în cadrul proiectului, organizarea serviciilor de informare și consiliere profesională (de grup și individuală), desfășurarea unor campanii privind munca nedeclarată și mobilitatea muncii. Totodată, acest tip de activitate a inclus și oferirea unor servicii de mediere pe piața muncii prin care s-au selectat candidați a căror pregătire, aptitudini, experiențe și interese sunt în concordanță cu locurile de muncă prezente pe piața muncii.
2087. O altă activitate prevăzută în cadrul proiectului a fost organizarea și derularea unor programe de formare profesională a adulților. Astfel, o parte din cursurile de formare oferite în cadrul proiectului au fost: lucrător în cultura plantelor, lucrător în comerț, bucătar, ospătar (chelner), vânzător în unități de alimentație și curs de inspector în resurse umane.
2088. O altă activitate în cadrul proiectului au fost cea de acompaniere prin oferirea unor servicii de tip creșă și after-school acordate pentru persoanele aflate în îngrijirea membrilor din grupul țintă din categoria de persoane „greu ocupabil” și „foarte greu ocupabil”.
2089. Rezultatele așteptate au fost următoarele: facilitarea accesului și creșterea gradului de ocupare pe piața muncii a persoanelor din grupul țintă. Prin finalizarea activităților prevăzute în proiect reprezentanții solicitanților și partenerilor s-au așteptat să atingă următorii indicatori: 360 de persoane să beneficieze de sprijin din care 108 de persoane să fie șomere și inactive (din care 72 să fie persoane cu vârsta de peste 54 de ani), 72 de persoane să fie de etnie rromă, 108 să fie din mediul rural; 288 de persoane să dobândească o calificare la încetarea calității de participant, din care 86 să fie șomere sau inactive (din care 58 să fie persoane cu vârsta de peste 54 de ani), 58 să fie persoane de etnie rromă și 86 de persoane să fie din mediul rural; 146 de persoane la încetarea calității de participant să aibă un loc de muncă sau să desfășoare o activitate independentă, din care 44 de persoane să fie șomere sau inactive (din care 30 să



UNIUNEA EUROPEANĂ



fie persoane cu vârsta de peste 54 de ani), 30 de persoane să fie de etnie rromă și 44 de persoane să fie din mediul rural.

2090. În urma realizării acestui proiect, s-a urmărit creșterea gradului de ocupare pe piața muncii a persoanelor din grupul țintă, respectiv creșterea accesului la un loc de muncă.

### Eficacitatea proiectului

#### Context și efect brut al intervenției

2091. Proiectul „MAC – Masuri Active si Competitive pe piața muncii in Regiunea Sud-Vest Oltenia” a fost implementat în perioada iulie 2018 – decembrie 2019 în regiunea Sud-Vest Oltenia, mai exact în județele Gorj, Olt si Vâlcea. Înainte de implementarea proiectului, rata șomajului în această regiune a fost 10,1% în anul 2015, 9,9 în anul 2016 și a scăzut la 7,7% în anul 2017. În cei doi ani de implementare a proiectului, rata șomajului a continuat să înregistreze un trend de scădere fiind de 6,4% în anul 2018 și 5,3% în anul 2019. Aceasta tendință de scădere prezentă în regiunea Sud-Vest Oltenia în perioada 2015-2019 a fost similară cu cea de la nivel național unde rata șomajului a scăzut de la 6.8% în anul 2016 la 4% în anul 2019. Totodată, rata șomajului de la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia a fost în toată perioada 2015-2019 mai mare decât rata șomajului de la nivel național.
2092. Dacă privim evoluția ratei de ocupare la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia, se poate observa că în perioada anterioară implementării proiectului, aceasta a crescut de la 47% în anul 2015 la 50% în anul 2017. În anii în care a fost implementat proiectul, aceasta a cunoscut o ușoară creștere ajungând la 51% în anul 2019. Rata de ocupare a fost mai mică în toată această perioadă (2015-2019) în regiunea Sud-Vest Oltenia față de cea la nivel național, însă cu o foarte mică diferență.
2093. Conform reprezentanților partenerilor, oferta de locuri de muncă în regiunea Sud-Vest Oltenia este una foarte săracă. O situație specială se regăsește în cazul persoanelor din mediul rural care au un loc de muncă în mediul urban și care sunt nevoite să renunțe de multe ori la locul lor de muncă, costurile navetei fiind prea mari.
2094. Pandemia de COVID-19 a apărut la aproximativ la două luni distanță după finalizarea acestui proiect, astfel, activitățile desfășurate în cadrul acestuia nu au fost afectate.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2095. Bugetul proiectului a fost de 3.854.419,68 lei.
2096. Indicatorii propuși în proiect au fost atinși în cea mai mare măsură. Astfel numărul de persoane care au beneficiat de sprijin în cadrul proiectului a fost de 410 (propus 360) din care 210 de persoane au fost din rândul șomerilor și inactivilor (propus 108). Din rândul persoanelor șomere și inactive participante în proiect 2 au fost persoane cu dizabilități (fără țintă propusă), 24 au fost persoane care aveau studii primare sau gimnaziale și 116 studii liceale sau postliceale (fără țintă propusă). Totodată, din totalul persoanelor care au beneficiat de sprijin, 72 au fost de etnie rromă (propus 72) și 128 au fost din mediul rural (propus 108).
2097. Din totalul participanților la proiect, 277 de persoane au fost femei, reprezentând 67% din totalul persoanelor din grupul țintă. Totodată, 65% din persoanele participante de etnie rromă și 80% din persoanele participante din mediul rural au fost femei.
2098. Pe de altă parte, 342 de persoane au dobândit la finalizarea proiectului o calificare (propus 288), din care 187 au fost din rândul șomerilor și inactivilor (propus 86). Din persoanele șomere și inactive, 68 au fost persoane cu vârsta de peste 54 de ani (propus 58), 2 persoane au dizabilități (fără țintă propusă), 20 au fost persoane care aveau studii primare sau gimnaziale și 97 au fost persoane cu studii liceale sau postliceale (fără țintă propusă). Totodată, din rândul persoanelor care au dobândit o calificare, 62 au fost persoane de etnie rromă (propus 58) și 93 de persoane au fost din mediul rural (propus 86).



UNIUNEA EUROPEANĂ



2099. Mai mult, 172 de persoane au dobândit un loc de muncă sau desfășurau o activitate independentă la încetarea calității de participant în proiect (propus 148), din care 91 erau șomeri sau inactivi (propus 44). Din rândul persoanelor șomere sau inactice, 1 persoană are dizabilități (fără țintă propusă), 15 au fost persoane cu studii primare și gimnaziale și 55 persoane cu studii liceale sau postliceale (fără țintă propusă). Totodată, din totalul persoanelor care au dobândit un loc de muncă sau desfășurau o activitate independentă, 39 erau persoane de etnie rromă (propus 30).
2100. Astfel, ponderea persoanelor care au dobândit un loc de muncă este de 42%, o valoare mai mare decât cea prevăzută în ghidul solicitantului (40%). Ponderea participanților care au devenit persoane ocupate a fost mai ridicată pentru persoanele cu educație primară sau gimnaziale (63%), pentru persoanele de etnie rromă (54%), pentru persoanele cu dizabilități (50%) și pentru persoanele cu studii liceale și postliceale (47%).
2101. Indicatorii care nu au fost atinși au fost cei care vizau subgrupul de persoane cu vârsta de peste 54 de ani și persoanele din mediul rural. Astfel, 68 de persoane cu vârsta de peste 54 de ani au beneficiat de sprijin (propus 72) și 20 de persoane cu vârsta de peste 54 de ani aveau un loc de muncă sau desfășurau o activitate independentă la finalizarea proiectului (propus 30). Totodată, 42 de persoane din mediul rural au dobândit un loc de muncă sau desfășoară o activitate independentă după terminarea proiectului (propus 44).
2102. Conform reprezentanților solicitanților, dificultățile care au apărut în perioada de implementare a proiectului au fost legate de recrutarea și menținerea grupului țintă în cadrul activităților proiectului pe toată durata acestuia pe fondul dificultăților financiare, marginalizării sociale, problemelor familiale și educației reduse (prea redusă pentru a se înscrie la programele de formare profesională dorite) a persoanelor din grupul țintă. Un alt factor negativ a fost imposibilitatea grupului țintă de a-și găsi un loc de muncă în apropierea locuinței. Alte dificultăți în implementarea proiectului au fost legate cazurile de persoane din GT care au plecat în străinătate în timpul derulării activităților proiectului, ori care nu au dorit să se angajeze pe locurile de muncă oferite pe piața de muncă locală.
2103. O situație neașteptată a fost faptul că unele persoane s-au retras din activitățile proiectului pentru că s-au angajat în timpul proiectului.

#### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

2104. Conform solicitantului, majoritatea persoanelor din grupul țintă a obținut o calificare și s-au angajat. Mai mult, majoritatea persoanelor care s-au angajat și-au găsit un loc de muncă în domeniul ocupațional în care au făcut formare profesională (ocupare adecvată). Totodată, conform reprezentanților solicitantului o parte din persoane s-au angajat din timpul proiectului, iar o altă parte din acestea s-au angajat după finalizarea proiectului, în perioada de sustenabilitate.
2105. Participarea la proiect le-a făcut pe persoanele din grupul țintă să aibă mai multă încredere în propria persoană. Mai mult, după participarea la activitățile din proiect, persoanele din grupul țintă se consideră suficient de pregătite pentru a participa pe piața muncii, unele considerând că nivelul lor de competențe este unul suficient de bun pentru a putea face față cerințelor de la locul de muncă.
2106. Persoanele din grupul țintă consideră principalele beneficii pe care le-au avut prin participarea la activitățile proiectului sunt formarea profesională, competențele noi dobândite prin aceasta și informațiile privind munca nedeclarată. Pentru unii participanți din grupul țintă activitatea de formare profesională a reprezentat aspectul cel mai importat din proiect care le-a ajutat să se integreze la locul de muncă. Totodată, persoanele din grupul țintă se simt mulțumite de locul de muncă obținut în urma participării la proiect.
2107. Conform reprezentanților solicitanților, prin participarea la activitățile de informare și consiliere din cadrul proiectului, participanții din grupul țintă au primit informații privind drepturile și obligațiile privind procesul muncii și efectele muncii nedeclarate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2108. Unele din efectele neașteptate generate de participarea la activitățile proiectului pentru persoanele din grupul țintă care au obținut un loc de muncă prin participarea la acestea includ creșterea veniturilor și dobândirea respectului din partea persoanelor din jur.
2109. Un alt efect neașteptat a fost faptul că în urma participării la cursurile de formare profesională și a obținerii certificatului de producător, unele persoane din grupul țintă au început să comercializeze produse din propria gospodărie.
2110. Totodată, pentru unii participanți din grupul țintă activitățile din cadrul proiectului au avut un impact pozitiv asupra vieții personale.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2111. Un efect propagat al proiectului este îmbunătățirea situației financiare și standardului de viață familiilor persoanelor din grupul țintă care au obținut un loc de muncă.
2112. Pe de altă parte, persoanele din grupul țintă au avut ocazia să transmită cunoștințele acumulate în proiect membrilor familiei lor.
2113. Totodată, efectele propagate ale proiectului se pot identifica și la nivelul organizațiilor solicitantului și partenerilor. Astfel, reprezentanții solicitanților consideră că proiectul a dus la creșterea gradului de responsabilizare a fiecărei persoane din echipa de implementare, cât și la o mai bună cunoaștere a necesarului de formare profesională pe piața muncii și ale caracteristicilor și evoluțiilor pieței muncii. Totodată, partenerii menționează că desfășurarea proiectului a ajutat la dezvoltarea spiritului de lucru în echipă a membrilor echipei de implementare și totodată, a dus la dobândirea de noi cunoștințe privind implementarea proiectelor POCU.

### **Sustenabilitatea proiectului**

2114. Conform solicitantului și partenerilor, domeniile în care s-a făcut formare profesională în cadrul proiectului (în domeniul agricol- lucrător în cultura plantelor și domeniul construcțiilor) sunt în continuare căutate și necesare pe piața muncii atât în țară, cât și în străinătate.
2115. De asemenea, participanții continuă să folosească calificările și competențele dobândite în cadrul activităților din proiect la locul de muncă.
2116. Cu privire la durabilitatea programelor de formare profesională autorizate și furnizate în cadrul proiectului, conform solicitanților și partenerilor, acestea continuă încă să fie furnizate pentru piața locală a muncii.
2117. Factorii care au intervenit în timp și au afectat materializarea efectelor proiectului au fost în primul rând legați de criza COVID-19. Conform acestora, pandemia a dus la închiderea sau diminuarea activității în anumite sectoare de activitate, apariția șomajului tehnic, diminuarea numărului de locuri de muncă și restricționarea desfășurării programelor de formare profesională.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2118. Conform reprezentanților solicitanților, contextul economic din perioada desfășurării proiectului a generat dificultăți în atingerea indicatorilor, cât și în menținerea grupului țintă în activitățile proiectului. Declanșarea pandemiei a afectat situația profesională a persoanelor din grupul țintă (atât persoanele care și-au găsit un loc de muncă după finalizarea proiectului, cât și cele care nu aveau un loc de muncă).
2119. Totodată, lipsa locurilor de muncă și nivelul de educație scăzut al unor persoane din grupul țintă reprezintă alți factori externi care au afectat negativ materializarea efectelor proiectului. Persoanele cu un nivel redus



de educație întâmpină dificultăți sporite pentru că nu pot face cursuri de calificare deoarece nu sunt elaborate standarde profesionale sau ocupaționale pentru această categorie.

### Concluzii și recomandări

2120. Una din lecțiile învățate de solicitanți și parteneri se referă la importanța managementului riscului în implementarea proiectelor POCU. O altă lecție învățată vizează o bună informare asupra situației existente pe piața muncii pentru a putea atinge indicatorii propuși.
2121. Una din recomandările solicitanților și partenerilor pentru autorități este introducerea unei legislații clare în domeniul formării pentru perioada pandemiei care să aibă în vedere grupurile cu un nivel scăzut de educație și care nu pot participa la programe de formare online deoarece fie nu au acces la infrastructură (Internet, Computer), fie nu au competențele necesare pentru a utiliza sistemele informatice. Totodată, se recomandă introducerea în ghidul solicitantului a unor reglementări și condiții clare de eligibilitate în ceea ce privește comptabilitățile și incompatibilitățile persoanelor implicate în proiect și informații concise privind conflictul de interese.
2122. Reprezentanții grupului țintă ar fi fost interesați de mai multe sesiuni cu privire la reglementările din codul muncii și egalitatea de șanse. De asemenea, aceștia și-ar fi dorit mai multă pregătire practică, precum și activități de formare non-formală pentru dezvoltarea abilităților necesare în viața de zi cu zi, respectiv tehnici de dezvoltare personală.
2123. Se recomandă menținerea sprijinului financiar acordat pe perioada cursurilor de formare. Totodată, pentru programele viitoare, se recomandă revizuirea procentului strict alocat indicatorilor.
- 4.3.3 **TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană**

#### STUDIUL DE CAZ 1. ANTREPRENORIAL PENTRU O VIAȚĂ ACTIVĂ (COD SMIS 105354)

Informații generale despre proiect

<b>Beneficiar</b>	<b>UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA</b>		
<b>Titlu proiect</b>	Antreprenoriat pentru o viață activă		
<b>Parteneri</b>	Primaserv SRL		
<b>Cod Apel</b>	82 Start-Up Plus		
<b>Data de început</b>	05.01.2018	<b>Data de finalizare</b>	30.06.2020
<b>Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)</b>	8741764.40 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	
<b>Regiunea de implementare</b>	Sud Vest Oltenia	<b>Județul/județele de implementare (dacă e cazul)</b>	Dolj, Gorj, Olt, Vâlcea, Mehedinți
<b>Persoane intervievate</b>	1 Reprezentant Solicitant 2 Reprezentanți Partener Primaserv SRL 2 Membrii ai grupului țintă participanți la cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale, dar care nu au beneficiat de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu 4 Membrii ai grupului țintă care au beneficiat de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu		
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului		
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Analiza datelor calitative Triangularea informațiilor colectate		

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2124. Obiectivul general al proiectului constă în creșterea ocupării și a dezvoltării economice în Regiunea Sud-Vest Oltenia prin înființarea și sprijinirea microîntreprinderilor ce-și desfășoară activitatea în mediul urban, în domenii non-agricole.

#### Obiective și grup țintă:

- OS1 Promovarea oportunității înființării propriei afaceri în zone urbane și în domenii non-agricole, promovarea antreprenoriatului în regiunea Sud-Vest Oltenia;
- OS2 Formarea profesională în domeniul antreprenoriatului a 300 persoane din regiunea Sud-Vest Oltenia, din care, câte cel puțin 20 de persoane cu domiciliul în fiecare din județele Dolj, Gorj, Olt, Vâlcea și Mehedinți. Furnizarea de consiliere în domeniul inițierii și dezvoltării afacerii pentru 300 de persoane din grupul țintă;
- OS3 Înființarea și subvenționarea a 36 de micro-întreprinderi din regiunea Sud-Vest Oltenia (cel puțin câte 2 în fiecare județ al regiunii);
- OS4 Asigurarea viabilității și sustenabilității pentru cel puțin 36 de întreprinderi nou înființate în cadrul proiectului pentru cel puțin 12 luni de la finalizarea proiectului;
- OS5 Crearea și menținerea a cel puțin 72 de noi locuri de muncă în întreprinderile nou înființate.

#### Activități:

- Formarea antreprenorială a grupului țintă
  - Informarea publicului larg cu privire la programul de formare antreprenorială, la metodologia de selecție a grupului țintă și despre planurile de afaceri câștigătoare;
  - Selectarea și implicarea în activități a grupului țintă ce va participa la activitățile desfășurate în cadrul proiectului;
  - Asistență pentru demararea afacerii. Workshop-uri pentru grupul țintă;
  - Program formare antreprenorială pentru grupul țintă;
  - Selectarea planurilor de afaceri ce vor fi subvenționate în cadrul proiectului;
  - Organizarea și desfășurarea stagiilor de practică;
- Implementarea planurilor de afaceri
  - Mentorat/ consiliere în afaceri pentru firme nou înființate;
  - Înființarea și desfășurarea activității întreprinderilor subvenționate;
  - Acordarea subvențiilor firmelor înființate în cadrul proiectului;
  - Promovarea activității firmelor nou înființate în rândul publicului larg;
- Monitorizarea funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate prin proiect
  - Monitorizarea funcționării și dezvoltării afacerilor;
  - Promovarea antreprenoriatului și a firmelor înființate în cadrul proiectului;
- Managementul proiectului
  - Managementul proiectului
  - Informare și publicitate

#### Rezultate așteptate:

- 900 persoane informate cu privire la oportunitatea înființării propriei firme, beneficiind de subvenții;
- 300 persoane formate în domeniul antreprenoriatului, capabile să își realizeze propriul plan de afaceri;
- 300 de planuri de afaceri realizate, 300 certificate de formare profesională în domeniul antreprenoriatului;
- 36 de întreprinderi nou înființate în zona urbană, în domenii non-agricole, din care cel puțin câte 2 în fiecare județ al Regiunii Sud-Vest Oltenia; 36 de planuri de afaceri subvenționate;
- 72 de locuri de muncă nou create în cadrul întreprinderilor înființate în cadrul proiectului;
- Document de analiză a mediului antreprenorial la nivelul Regiunii Sud-Vest Oltenia și propuneri de îmbunătățire a acestuia intitulat "Antreprenoriat pentru viitor", tipărit, publicat și distribuit în 300 de exemplare;
- Informarea publicului larg cu privire la obiectivele și indicatorii proiectului: 1 conferință lansare proiect, 1 conferință finalizare proiect, 2 conferințe de presă, 500 de pliante, un site web, 50 de postere, 4 anunțuri în presa regională.

Impactul așteptat pe termen lung:



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Creșterea ratei de ocupare în regiunea Sud-Vest Oltenia;
- Dezvoltarea economică a regiunii Sud-Vest Oltenia datorită activității celor 36 de întreprinderi create în cadrul proiectului;
- Dezvoltarea spiritului antreprenorial în regiune, datorită campaniilor de promovare a antreprenoriatului și a formării în domeniul antreprenoriatului pentru 300 persoane.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

2126. Bugetul alocat proiectului conform cererii de finanțare este de 8 741 764,4 lei. La momentul colectării datelor nu erau cunoscute informațiile finale despre bugetul care a fost rambursat.

#### Context și efect brut al intervenției

2127. Proiectul a fost implementat în Regiunea Sud-Vest Oltenia, una dintre regiunile cu grad scăzut de dezvoltare economică a României. Potrivit datelor calculate de EUROSTAT, rata riscului de sărăcie în România era de 22,2% în timp ce în Oltenia, rata riscului de sărăcie era peste media pe țară, ajungând la 28%. Situația de sărăcie crescută și implicit o rată a șomajului ridicată se datorează și unei densități scăzute a activității economice în regiune. Una dintre nevoile identificate la nivel regional este cea a dezvoltării sectorului IMM. Conform datelor INS, România are o medie de 24 de IMM-uri la o mie de locuitori, la jumătate față de media UE. Din aceste date reiese că una dintre căile de dezvoltare economică a regiunii, de combatere a sărăciei și a șomajului și de asigurare a unei dezvoltări durabile este încurajarea antreprenoriatului economic prin asistența în inițierea și demararea unei afaceri realizate de către consilieri specializați (consultanți sau economiști), subvenționarea planurilor de afaceri performante și asistența pentru dezvoltarea afacerii.

2128. Criza COVID-19, declanșată în martie 2020, a afectat negativ mediul economic intern și internațional, măsurile de compensare fiind tardive și insuficiente. În acest context și modul de implementare a activităților proiectului a fost influențat deoarece unele firme create în cadrul proiectului au fost puternic afectate de restricțiile impuse în timpul, și după, starea de urgență.

#### Activități implementate

2129. Până la apariția Crizei Covid-19, activitățile proiectului s-au desfășurat normal. S-a realizat și finalizat formarea antreprenorială a grupului țintă, s-au selectat și finanțat 37 de planuri de afaceri; s-au înființat 37 de microîntreprinderi și s-au creat 92 locuri de muncă. Criza Covid a impus suspendarea temporară a activității pentru o parte a întreprinderilor din cadrul proiectului și reducerea normei de lucru pentru o parte din angajații firmelor ce au rămas în activitate.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2130. Conform reprezentanților solicitantului și partenerului toate obiectivele propuse în proiect au fost atinse. Astfel, au fost informate 900 de persoane (propus 900), 397 de persoane au fost înscrise în grupul țintă (propus 300), jumătate din acesta fiind alcătuit din persoane de gen feminin, 336 persoane au fost consiliate în domeniul inițierii afacerilor (propus 300) și 342 persoane au fost formate în domeniul antreprenoriatului (propus 300). De asemenea, au fost selectate 37 planuri de afaceri (propus 36) și au fost efectuate 37 stagii de practică (propus 36).

2131. S-au înființat 37 de noi firme (propus 36) în cadrul cărora au fost create 92 de noi locuri de muncă (propus 72). Principalele sectoare de activitate în care au fost înființate aceste afaceri sunt: IT, alimentație publică, medicină dentară, învățământ (afterschool), construcții, servicii.

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2132. Pe parcursul derulării activităților din cadrul proiectului s-au înregistrat doar 5 cereri de retragere din grupul țintă. Motivațiile acestora s-au referit la lipsa dorinței de a învăța în ritmul impus în cadrul proiectului, incapacitatea de asumare a unor riscuri inerente gestionării unei afaceri, plafonarea într-o situație existentă-

venituri mici dar obținute fără riscuri. Retragerile din grupul țintă nu au afectat rezultatele și indicatorii proiectului.

2133. De asemenea, 3 dintre cele 37 de firme înființate în cadrul proiectului nu au mai solicitat tranșa a II-a a ajutorului de minimis. Motivele pentru care acestea nu au realizat condițiile pentru încasarea celei de-a II-a tranșe sunt: caracterul sezonier al activității și, în consecință, al încasărilor la care s-a adăugat lipsa resurselor financiare necesare susținerii afacerii, încasarea cu întârziere considerabilă (6 luni) a primei tranșe, fluctuația forței de muncă în sectoarele respective, etc.
2134. Mai mult decât atât, majoritatea persoanelor consideră că în lipsa sprijinului financiar nu ar fi reușit să-și deschidă afacerea, în timp ce o persoană susține că ar fi demarat afacerea pe cont propriu dar în alt ritm de organizare, fără obligativitatea angajării numărului de persoane stipulat în proiect.
2135. În ceea ce privește numărul de angajați, membrii grupului țintă care au demarat afaceri au angajat câte două persoane, acestea fiind angajate prin recomandări sau pe baza unor anunțuri date pe site-uri de profil urmate de o selecție de CV-uri, de interviu și chiar probe practice. Dintre aceștia au fost care au susținut faptul că nu au întâmpinat probleme în recrutarea personalului și nu s-au confruntat cu fluctuația acestuia până în prezent, dar și persoane care au recunoscut faptul că este dificil să găsească oameni specializați sau care să lucreze pe salariul minim.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2136. Membrii grupului țintă manifestă creșterea încrederii în propria persoană, îmbunătățirea atitudinii față de risc a lor precum și a apropiaților (familie, prieteni, comunitate), dezvoltarea de relații cu mediul de afaceri local/sectorial, dezvoltarea de relații/cunoștințe cu alți cursanți, dezvoltarea competențelor practice în cadrul stagiului de practică, în unele cazuri creșterea veniturilor dar și creșterea respectului/ aprecierii celor din jur.
2137. Membrii grupului țintă susțin că prin participarea la activitățile proiectului au fost informați cu privire la legislație, și-au dezvoltat competențele antreprenoriale, au acumulat noi cunoștințe în domeniul financiar, și-au înființat societăți comerciale cu ajutorul finanțării nerambursabile ce i-au ajutat la achiziția echipamentelor și la plata salariilor.
2138. Pe de altă parte, deși majoritatea persoanelor consideră că au un nivel mediu sau chiar ridicat de competențe în domeniul antreprenoriatului, aceștia susțin că ar mai avea nevoie de cursuri, în special legate de marketing, contabilitate primară, fiscalitate, administrarea afacerilor precum și managementul crizelor. De asemenea, se consideră că ar fi necesare competențe minimale în domeniul juridic, legate de legislația muncii dar și pentru gestionarea situațiilor de criză ce apar.
2139. Reprezentanții solicitantului și partenerului consideră că în urma activităților desfășurate în cadrul proiectului, aptitudinile antreprenoriale ale membrilor grupului țintă au fost îmbunătățite, aceștia au obținut competențe suplimentare, au învățat să-și asume riscuri, le-a crescut încrederea în sine și motivația de a reuși, devenind mult mai responsabili ca urmare a experienței dobândite în afacerile pe care le-au înființat.
2140. Efecte neașteptate asupra derulării afacerilor au apărut pe parcursul stării de urgență și al celei de alertă generate de criza Covid-19, când în afara unei singure persoane inițitoare de afacere pe cont propriu din cele intervievate care declară că a continuat să funcționeze, celelalte au fost nevoite să suspende activitatea, să intre în șomaj tehnic și chiar să schimbe locația din cauză că nu mai putea plăti chiria.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2141. Conform reprezentanților solicitantului și partenerului, proiectul a contribuit la nivel regional la creșterea gradului de ocupare. De asemenea, aceștia consideră că impactul pe care proiectul îl are asupra mediului de afaceri din Regiunea Sud-Vest Oltenia se concretizează în următoarele:
- Îmbunătățirea mediului concurențial în domeniile în care au fost înființate noile afaceri;

- Creștere economică generată de contractele derulate de către firmele subvenționate cu ceilalți agenți economici activi din regiune;
- Creșterea numărului celor care au inițiat afaceri pe cont propriu, pe de o parte, precum și creșterea șanselor de ocupare pentru persoanele neocupate sau găsirea unui loc de muncă mai bun decât cel avut inițial, ca urmare a dobândirii de cunoștințe antreprenoriale în cadrul proiectului.

2142. Mai mult decât atât, se consideră că prin prisma afacerilor nou înființate și prin numărul de locuri de muncă nou create s-a îmbunătățit nivelul de trai al familiilor persoanelor din grupul țintă și al angajaților acestora, care au beneficiat de creșterea veniturilor.
2143. În ceea ce privește influența proiectului asupra organizațiilor ce l-au desfășurat, reprezentantul solicitantului consideră că implementarea proiectului a avut ca efect imediat creșterea prestigiului Universității din Craiova ca instituție ce sprijină în mod activ mediul antreprenorial și, totodată, a crescut caracterul aplicativ al formării de specialiști la Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, în timp ce reprezentanții partenerului consideră că derularea proiectului a condus la o dezvoltare a managementului organizațional și la creșterea experienței în desfășurarea acestui tip de proiecte, ce va fi benefic pe termen lung în perspectiva dezvoltării de noi proiecte de acest fel.
2144. Membrii grupului țintă ce au demarat afaceri au dezvăluit faptul că familiile i-au susținut și le-au acordat sprijinul necesar înțelegând eforturile acestora ce au condus la diminuarea timpului activităților comune dar și la creșterea beneficiilor financiare. De asemenea, majoritatea dintre aceștia au transmis mai departe cunoștințele dobândite în cadrul proiectului colegilor din firmă, altor firme parteneri, încurajând și alte persoane să participe la astfel de cursuri și să își deschidă o afacere.

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

2145. Conform solicitantului, cooperarea cu întreprinderile identificate pentru realizarea stagiilor de practică continuă prin parteneriate de practică pentru studenții universității, în special prin intermediul FEAA.
2146. Pentru unele persoane din grupul țintă ce au deschis o afacere în urma participării la proiect, afacerea a evoluat foarte bine pe parcursul primelor 12 luni, beneficiind de sprijin constant din partea consilierilor din proiect, însă au existat și cazuri care au întâmpinat probleme în angajarea salariaților dar și probleme legate de întârzierea finanțării care a condus la întârzierea achizițiilor și a aprobărilor de funcționare.
2147. Toate cele 37 de firme înființate în cadrul proiectului au depus eforturi pentru a desfășura activități profitabile și, în cea mai mare parte, au reușit. Cu toate că perioada în care și-au desfășurat activitatea a fost scurtă iar actualul context socio-economic nu este încurajator pentru mediul de afaceri, totuși peste 20% din firmele înființate și susținute prin intermediul proiectului pot fi considerate firme cu afaceri de succes. În această categorie se înscriu:
- 1. SC EU TRAINING, FACILITATION AND CONSULTANCE SRL – în domeniul educației;
  - 2. SC DSRL HUB – în domeniul construcțiilor;
  - 3. SC CONTABILINK SRL – în domeniul serviciilor (servicii de contabilitate);
  - 4. SC SPUNCT P SRL – în domeniul alimentației publice (fast food);
  - 5. SC MARILENA GARDEN SRL – în domeniul serviciilor (spații verzi);
  - 6. SC EDU FOR FUTURE SRL – în domeniul educației (AfterSchool);
  - 7. SC POWER NICRIDAV SRL – în domeniul serviciilor (firmă de curățenie);
  - 8. SC SCULPTOR&RELAXING BODY SRL – în domeniul serviciilor (remodelare corporală).

#### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2148. Conform reprezentanților solicitantului și partenerului, unul dintre factorii care au intervenit de la finalizarea sprijinului financiar al afacerilor inițiate până în prezent a fost criza Covid-19, care a contribuit la diminuarea efectelor benefice ale proiectului, prin prisma dificultăților pe care le întâmpină în prezent unele dintre

afacerile inițiate: existența unor restricții impuse de autorități și în consecință pierderea de clienți sau de oportunități de afaceri; diminuarea cifrei de afaceri și a profitabilității precum și probleme de gestiune a fluxurilor de numerar.

2149. De asemenea, criza provocată de pandemia de Covid-19 a impus suspendarea temporară a activității pentru o parte din întreprinderile înființate în cadrul proiectului și reducerea normei de lucru pentru o parte din angajații firmelor rămase în activitate.

2150. În viziunea reprezentanților solicitantului și partenerului, principalii factori care ar putea susține pe termen mediu funcționarea și dezvoltarea afacerilor existente sunt: asigurarea unui mediu economic stabil, facilități fiscale acordate IMM-urilor, acces facil la surse de finanțare suplimentare în vederea dezvoltării afacerilor lor, etc.

### Mecanisme de implementare

#### Factori de succes ai intervenției

2151. Solicitantul și reprezentanții partenerului consideră că la succesul proiectului au contribuit următorii factori interni:

- Experiența în formarea antreprenorială a solicitantului, Universitatea din Craiova;
- Selectarea unei echipe de implementare implicată și competentă;
- Spiritul de echipă și cadrul colegial favorabil în care s-a lucrat;
- Buna coordonare a membrilor echipei de implementare și un management de proiect performant;

2152. Și externi:

- Contextul economic și social favorabil în primii doi ani de implementare;
- Interesul manifestat de un număr mare de persoane pentru activitățile proiectului;
- Calitatea grupului țintă selectat pe criterii de performanță.

#### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2153. Reprezentanții solicitantului și partenerului consideră că sunt necesare norme, ghiduri și instrucțiuni cât mai clare pentru cei ce implementează proiectul, dar și o comunicare directă și eficientă între aceștia și AM/OIR.

2154. Chiar dacă majoritatea celor ce au demarat o afacere în urma participării la proiect nu au întâmpinat probleme notabile pe piața pe care au intrat, au existat și persoane care au întâmpinat astfel de probleme din lipsa de coerență a legislației și respectarea lacunară a acesteia, necunoașterea conținutului regulamentelor de funcționare pentru cabinetele stomatologice și laboratoarele de tehnică dentară.

### Concluzii și recomandări

#### Lecții învățate

2155. Conform reprezentanților solicitantului și partenerului principalele lecții învățate sunt legate de:

- Organizarea și planificarea activităților,
- Selecția atentă a grupului țintă, a partenerilor precum și a experților angajați,

ce vor fi aplicate cu siguranță pe viitor în alte proiecte similare.

2156. Deși unii membrii din grupul țintă nu ar schimba nimic la activitățile desfășurate în proiect, alții ar dori mai multe întâlniri între beneficiarii proiectului în vederea realizării unui schimb de bune practici precum și mai multe workshop-uri și exemple de bune practici dar și respectarea datei finanțării.

2157. De asemenea, toți consideră că acest tip de proiecte ar trebui continuate și îmbunătățite prin selectarea grupurilor pe domenii de activitate și realizarea discuțiilor în grupuri mai mici pentru a se putea atinge toate nelămuririle.

### Concluzii și recomandări

2158. Se recomandă ca viitoarele proiecte să fie susținute prin:

- Simplificarea la maximum a tuturor demersurilor cerute beneficiarilor în materie de raportare (beneficiarii trebuie să se concentreze și să aloce resurse umane, materiale și de timp în primul rând pentru implementarea cât mai eficientă a activităților proiectelor și nu pentru elaborarea de documente de raportare stufoase);
- Existența unui cadru normativ cât mai clar, cât mai simplu și cât mai stabil, care să surprindă majoritatea situațiilor care pot să apară în practică (ghid solicitant, manualul beneficiarului, instrucțiuni etc.);
- Elaborarea unui calendar permisiv de implementare, pe etape;
- Crearea în interiorul proiectelor a unor metodologii proprii de implementare a activităților, clare și cât mai simple.

2159. În viziunea membrilor grupului țintă, printre măsurile necesare susținerii în continuare a afacerilor create în urma desfășurării proiectului se numără:

- Facilități fiscale în domeniul construcțiilor;
- Accesarea altor scheme de finanțare sau programe cu finanțări nerambursabile cu o cofinanțare mică;
- Vizibilitatea în piață.

### STUDIUL DE CAZ 2. START-UP PLUS 2016 – ANTREPRENORI DE SUCCES ÎN REGIUNEA SUD-EST (COD SMIS 106079)

Informații generale despre proiect

<b>Beneficiar</b>	<b>S.C. K Consulting Management and Coordination S.R.L</b>		
<b>Titlu proiect</b>	START-UP PLUS 2016 – Antreprenori de succes în Regiunea Sud-Est		
<b>Parteneri</b>	Asociația "Ai Încredere" Centrul pentru politici durabile Ecopolis		
<b>Cod Apel</b>	82 Start-Up Plus		
<b>Data de început</b>	11.01.2018	<b>Data de finalizare</b>	10.04.2020
<b>Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)</b>	10675080.09 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	
<b>Regiunea de implementare</b>	Regiunea Sud-Est	<b>Județul/județele de implementare (dacă e cazul)</b>	Tulcea, Galați, Constanța, Brăila, Buzău, Vrancea.
<b>Persoane intervievate</b>	1 Reprezentant Solicitant 2 Reprezentanți Parteneri Asociația "Ai Încredere" & Centrul pentru politici durabile Ecopolis 8 Membri ai grupului țintă care au beneficiat de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu		
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului		
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Analiza datelor calitative Triangularea informațiilor colectate		

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2160. Obiectivul general al proiectului este de a acorda sprijin financiar nerambursabil pentru dezvoltarea mediului antreprenorial din Regiunea Sud-Est prin înființarea a 44 întreprinderi noi (start-up-uri) –

întreprinderi cu profil non-agricol, contribuind la creșterea gradului de ocupare (prin ocuparea a minim 90 persoane) pe o perioadă de 27 de luni.

#### **Obiective și grup țintă:**

- OS1 Îmbunătățirea competențelor antreprenoriale pentru **315 persoane fizice** aparținând grupului țintă ce intenționează să înființeze o afacere non-agricolă în zona urbană;
- OS2 Asigurarea înființării, demarării și funcționării a **44 de întreprinderi** ce vor realiza planurile de afaceri cu ajutor de minimis în cadrul proiectului;
- OS3 Monitorizarea activității celor 44 de întreprinderi nou înființate, inclusiv exploatarea și sustenabilitatea ideii de afacere asumate în sensul dezvoltării, și nu doar al supraviețuirii pe piață, precum și a atingerii tuturor rezultatelor asumate prin proiect, cu acordarea unei atenții deosebite menținerii locurilor de muncă create, precum și funcționalității întreprinderilor create.

#### **Activități:**

- Formarea antreprenorială
  - Informarea publicului cu privire la programul de formare antreprenorială precum și cu privire la metodologia de selecție a grupului țintă și ulterior, a planurilor de afaceri ce vor fi sprijinite în cadrul proiectului;
  - Selectarea grupului țintă ce va participa la cursurile organizate în cadrul programului de formare antreprenorială;
  - Derularea programului de formare antreprenorială;
  - Selectarea planurilor de afaceri ce vor fi finanțate în cadrul proiectului;
  - Efectuarea stagiilor de practică;
- Implementarea planurilor de afaceri finanțate din fonduri FSE
  - Furnizarea de către administratorul schemei de antreprenariat, a serviciilor personalizate de consiliere/consultanță/mentorat, ulterior finalizării procesului de selecție a planurilor de afaceri;
  - Asigurarea înființării și demarării funcționării întreprinderilor ce vor realiza planurile de afaceri cu ajutor de minimis în cadrul proiectului;
  - Monitorizarea de către administratorul schemei de antreprenariat a funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate;
  - Decontarea de către administratorul schemei de antreprenariat a sumelor aferente implementării planurilor de afaceri selectate în cadrul proiectului;
- Program de monitorizare a funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate în cadrul perioadei de sustenabilitate a acestora
- Managementul proiectului

#### **Rezultate așteptate:**

- Informarea a cel puțin 600 persoane în cadrul sesiunilor de informare;
- Selectarea a 380 persoane ale căror planuri de afaceri sunt viabile pentru a fi finanțate;
- Realizarea a cel puțin 360 interviuri pentru recrutarea persoanelor care vor participa la programul de formare profesională;
- Selectarea a 315 persoane pentru participarea la programul de formare antreprenorială;
- Îmbunătățirea competențelor în domeniul antreprenorial a 315 persoane care intenționează să înființeze o afacere, membrii ai grupului țintă;
- La finalizarea programului de formare antreprenorială se dorește realizarea a: 315 planuri de afaceri elaborate de participanți în cadrul cursurilor de formare antreprenorială; 315 certificate de absolvire a cursurilor de formare antreprenorială, recunoscute de ANC;
- Selectarea și aprobarea pentru finanțare a 44 planuri de afaceri;
- Întocmirea a 44 rapoarte individualizate privind asistența acordată beneficiarilor schemei de minimis;
- Întocmirea a 44 de dosare care conțin documentele care atestă înființarea celor 44 de firme;
- Angajarea a minim 90 de persoane, minim 2 persoane în cadrul fiecărei firme;
- Întocmirea a 44 de rapoarte privind asistența acordată post-înființare și de monitorizare a afacerii;
- Realizarea a 44 rapoarte de monitorizare a firmelor înființate.

#### **Impactul așteptat pe termen lung:**



- La nivel individual : dezvoltarea de noi competențe, atât profesionale, cât și personale de către membrii grupului țintă; identificarea de noi oportunități de dezvoltare continuă, dobândirea cunoștințelor teoretice și a abilităților practice necesare înființării unei activități independente, recunoaștere socială, siguranța păstrării locului de muncă, posibilități multiple de dezvoltare;
- La nivel local : reducerea șomajului prin stimularea dezvoltării unor domenii conexe, creșterea mediului de afaceri și gradul de coeziune între potențialii antreprenori și cei deja existenți pe piață, dezvoltarea mediului antreprenorial prin înființarea de întreprinderi noi (start-up-uri), creșterea nivelului de integrare socială a persoanelor din GT care fac parte din categorii vulnerabile;
- La nivel regional : dezvoltarea unui sistem competitiv de afaceri bazat pe un mediu de reglementare stabil centrat pe antreprenariat, inovare și creativitate care să pună accent pe încredere, eficiență și excelență, crearea de noi locuri de muncă, stimularea mobilității profesionale, geografice, reducerea migrației spre locurile de muncă din străinătate, revenirea în țară a persoanelor care doresc să își dezvolte o afacere.

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

2161. Bugetul alocat proiectului conform cererii de finanțare este de 10 675 080,09 lei. La momentul colectării datelor nu erau cunoscute informațiile finale despre bugetul care a fost rambursat.

### Context și efect brut al intervenției

2162. Contextul economic și instituțional în care s-a desfășurat proiectul a fost unul foarte dinamic. La momentul demarării proiectului, mediul extern al acestuia era cu totul altul față de acest moment. Impactul cel mai mare l-a avut criza generată de Covid-19 în care instituțiile, furnizorii, contractorii au trebuit să găsească metode rapide de a se adapta la noile reglementări și riscuri. Pe de altă parte, criza Covid a generat o creștere a utilizării resurselor TIC și poate o forțare a legislativului să legifereze în sensul digitalizării și automat scăderii birocrăției. După apariția crizei generate de Covid-19 contextul socio-economic s-a schimbat considerabil mai ales în situația IMM-urilor care activează în domeniul HoReCa. Conform unei statistici experimentale realizată de INS, o dată cu apariția crizei generate de Covid-19, asupra volumului activității economice apare un nivel ridicat al incertitudinii cu privire la viitorul afacerilor în perioada martie-aprilie 2020 și creșterea acesteia în aprilie față de martie 2020. Astfel, dacă în luna martie 2020 o pondere de 21.2% din agenții economici nu puteau estima modul în care vor evolua afacerile lor, în luna aprilie ponderea acestora a crescut la 34.3%.

Contextul	Anterior COVID	Criza COVID
<b>Socio-economic</b>	Grad de ocupare a forței de muncă ridicat, putere de cumpărare ridicată, încredere ceea ce generează investiții private și automat creștere a cererii, creșterea importurilor dar și a exporturilor, dezvoltarea HoReCa.	Grad scăzut de ocupare a forței de munca, neîncredere în instituții, scăderea puterii de cumpărare, scăderea importurilor dar și a exporturilor, criza HoReCa, creșterea gradului de îndatorare a populației
<b>Cultura antreprenorială</b>	Slab dezvoltată, populație orientată spre antreprenariat însă lipsă acută de pregătire în domeniu, populație slab informată și educată antreprenorial, populație reticentă la teorie antreprenorială.	Accentuează reticența la demararea de afaceri pe cont propriu, comportament mult mai prudent al populației în genere și am grupurilor vulnerabile în special
<b>Condițiile de pe piața muncii</b>	Piața muncii caracterizată de deficite de calificări, lipsa personalului calificat sau format, gradul de ocupare a forței de muncă ridicat.	Scăderea gradului de ocupare a forței de muncă, creșterea numărului de șomeri, teama de încredere față de perspectivele pe termen scurt, instabilitatea locului de muncă și a afacerilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### Activități implementate

2163. Proiectul s-a desfășurat în mare parte în condiții normale, nefiind necesară suspendarea activităților proiectului după declanșarea pandemiei de Covid-19, însă implementarea activităților a devenit mai greoaie și toate părțile au fost nevoite să facă un salt spre un nivel mai înalt al digitalizării.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2164. Prin implementarea proiectului au fost atinse toate obiectivele și s-au obținut toate rezultatele planificate conform cererii de finanțare. Astfel, grupul țintă al proiectului a fost format din 600 de persoane (propus 600), dintre care 315 (propus 315) au urmat cursurile de formare antreprenorială. S-a urmărit ca 50% dintre cei ce urmează cursurile de formare antreprenorială să fie de gen feminin, astfel 158 dintre aceștia au fost femei.

2165. În urma realizării activităților din proiect au fost înființate cele 44 de firme propuse în cadrul cărora au fost create 90 de locuri de muncă (propus 90), fiecare întreprindere angajând minim 2 persoane. Acestea își desfășoară activitatea în diverse sectoare de activitate, cele mai des întâlnite fiind cele cu cod CAEN:

- 7420 – Activități fotografice
- 7022 – Activități de consultanță pentru afaceri și management
- 5030 – Transporturi de pasageri pe căi navigabile interioare
- 7311 – Activități ale agențiilor de publicitate
- 9601 – Spălarea și curățarea (uscată) a articolelor textile și a produselor din blană
- 1413 – Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte
- 4776 – Comerț cu amănuntul al florilor, plantelor și semințelor, comerț cu amănuntul al animalelor de companie și a hranei pentru acestea, în magazine specializate.
- 7500 – Activități veterinare

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2166. Pe parcursul implementării proiectului au existat 8 cazuri de abandon (în etapa de formare antreprenorială), persoanele respective urmând cursurile dar neprezentându-se la examen din motive ce nu au fost comunicate. De asemenea, în faza de contractare a planurilor de afaceri s-a retras un beneficiar din cauza faptului că valoarea maximă a finanțării pe care o putea primi era insuficientă pentru ideea de afacere propusă. Mai mult decât atât, din cele 44 de afaceri susținute doar una singura nu a beneficiat de tranșa finală a ajutorului de minimis. Aceasta constă în înființarea unui magazin on-line cu îmbrăcăminte tradițională, și probabil că marketingul și targetarea potențialilor clienți nu au avut impactul scontat.

2167. Deși unele firme au fost și sunt mai de succes ca altele, reprezentantul partenerului 1 consideră că toate afacerile înființate sunt de succes deoarece au demonstrat că la doar 1 an de la înființare pot face față unei crize mondiale. Încasările realizate în primele 12 luni au asigurat supraviețuirea pe perioada crizei Covid pentru toate societățile înființate, câteva dintre ele reușind chiar să își repornească activitatea la capacitate de 80%.

2168. Mai mult decât atât, majoritatea persoanelor consideră că în lipsa sprijinului financiar nu ar fi reușit să-și deschidă afacerea, doar puțini dintre aceștia susțin că ar fi apelat la un credit dar recunosc că lucrurile ar fi mers mai greu decât în prezent.

2169. În ceea ce privește numărul de angajați, membrii grupului țintă care au demarat afaceri au angajat minim două persoane, unii dintre ei chiar 3 sau 4 persoane, acestea fiind angajate prin recomandări sau pe baza CV-ului și a unui interviu. De asemenea, unele firme au considerat că este important să acorde șanse egale ambelor sexe și să angajeze persoane peste 50 de ani care ar putea întâmpina greutăți la angajare pe piața muncii. Aceștia au susținut faptul că nu au întâmpinat probleme în recrutarea personalului și nu s-au confruntat cu fluctuația acestuia până în prezent.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2170. Membrii grupului țintă manifestă creșterea încrederii în propria persoană, îmbunătățirea atitudinii față de risc a lor precum și a apropiaților (familie, prieteni, comunitate), dezvoltarea de relații cu mediul de afaceri local/sectorial, dezvoltarea de relații/cunoștințe cu alți cursanți, dezvoltarea competențelor practice în cadrul stagiului de practică, creșterea veniturilor precum și creșterea respectului/ aprecierii celor din jur.
2171. Persoanele susținute pentru inițierea unei afaceri confirmă că prin participarea la activitățile proiectului au învățat foarte multe lucruri despre antreprenariat, despre mediul de business, au înțeles mai bine ce înseamnă o afacere, cum se dezvoltă și care sunt provocările acesteia, și-au format o bază de cunoștințe în acest domeniu, care i-a ajutat să pună în practică ideile împreună cu finanțarea obținută, fără de care aceștia nu ar fi putut să-și lanseze propria afacere.
2172. Pe de altă parte, deși majoritatea persoanelor consideră că au un nivel mediu sau chiar crescut de competențe în domeniul antreprenoriatului, aceștia susțin că ar mai avea nevoie de cursuri, în special legate de marketing, pricing, contabilitate primară și managementul crizei, cel din urmă fiind considerat necesar în special în această perioadă în care afacerile au fost afectate de criza determinată de pandemia de Covid-19. De asemenea, se consideră că ar mai fi fost necesare formalități referitoare la procedura de achiziții dar și pentru raportare.
2173. Conform reprezentantului solicitantului, în urma implementării proiectului, piața muncii locală și regională a beneficiat de o dinamică și un impuls antreprenorial prin prisma celor 44 de afaceri care au contribuit la crearea a 90 de noi locuri de muncă. De asemenea, sprijinirea înființării de IMM-uri și educarea populației în ceea ce privește gândirea și redactarea unui plan de afaceri reprezintă elemente cheie în crearea premiselor de dezvoltare a județelor în care a fost implementat proiectul.
2174. Persoanele formate în cadrul proiectului au dobândit o altă perspectivă asupra afacerilor pe care la început de curs doreau să le înceapă. Unii cursanți au prins mai multă încredere în ideile și în profitabilitatea lor iar alții au învățat să analizeze mai bine ideea și să realizeze că nu era una profitabilă, căutând astfel să se reorienteze.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2175. Conform reprezentanților solicitantului și partenerilor, desfășurarea proiectului a influențat dezvoltarea socio-economică la nivel local și regional prin activitatea celor 44 de întreprinderi nou înființate și crearea celor 90 de noi locuri de muncă, majoritatea persoanelor angajate fiind din rândul celor inactive. De asemenea, anumite firme au generat o creștere a competitivității prin suflul lor nou și inovativ, forțând competitorii să renunțe la produsele sau serviciile tradiționale și să crească calitatea și inovativitatea serviciilor și produselor. Mai mult decât atât, implementarea proiectului a avut influențe și la nivelul membrilor familiilor persoanelor angajate în firmele nou create.
2176. În ceea ce privește organizațiile ce au implementat proiectul, desfășurarea acestuia le-a îmbogățit experiența în gestionarea acestui tip de proiecte, i-a ajutat să dezvolte/ consolideze serviciile de sprijin și dezvoltare a antreprenoriatului și i-a impulsionat să participe și la alte concursuri de proiecte de acest fel.
2177. Dintre membrii grupului țintă care au demarat afaceri, o parte au susținut faptul că familiile au fost influențate pozitiv prin creșterea resurselor financiare, creșterea standardului de viață, prin învățarea de lucruri noi dar și negativ prin faptul că antreprenorii dedicau mai mult timp afacerii. Alții susțin că nu au implicat familia în afacere în timp ce alt antreprenor susține că a fost ajutat cu idei și conținut de marketing din partea familiei.
2178. Dintre persoanele din grupul țintă ce și-au dezvoltat propria afacere, unele au transmis competențele dobândite în proiect prietenilor, colaboratorilor, angajaților, în timp ce altele au oferit cursuri altor firme sau servicii de consultanță de management pe baza a ceea ce au învățat în cadrul proiectului.

## Sustenabilitatea proiectului

### Sustenabilitatea rezultatelor

2179. Numărul de angajați la nivelul afacerilor finanțate (90 de persoane) a fost atins și menținut până în prezent. Pe parcursul proiectului au existat schimbări în rândul angajaților din cadrul firmelor finanțate dar fără a afecta în mod negativ indicatorii proiectului. În perioada de criză generată de Covid-19 au existat probleme în menținerea angajaților la nivelul câtorva firme deoarece acestea au fost nevoite să își suspende activitatea de implementare a planurilor de afaceri.
2180. Persoanele susținute pentru inițierea unei afaceri susțin faptul că în primele 12 luni afacerile au evoluat foarte bine, nu au fost întâmpinate probleme, toate nelămuririle fiind soluționate împreună cu consultanții din proiect. Problemele au început să apară atunci când s-a instalat criza datorată pandemiei, unde majoritatea afacerilor au avut de suferit prin reducerea drastică a încasărilor. Astfel, majoritatea antreprenorilor au trebuit să găsească noi soluții pentru a-și putea acoperi cheltuielile și a putea continua afacerea chiar și în aceste timpuri de criză. Unii au rezistat fără a trimite angajații în șomaj, alții au trebuit să se reprofileze pe alte proiecte, alte nișe sau chiar pe activități digitale în timp ce alții au trebuit să facă împrumuturi pentru a reuși să plătească salariile.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2181. Conform reprezentanților solicitantului și partenerilor, unul din factorii care au intervenit de la finalizarea sprijinului financiar al afacerilor inițiate până în prezent a fost criza Covid-19, care a cauzat suspendarea a 8 planuri de afaceri și implicit prelungirea perioadei de implementare a proiectului. Evoluția afacerilor pe parcursul crizei a fost diferită în funcție de domeniul de activitate al firmelor – afacerile din domenii precum cofura și alte activități de înfrumusețare, activități de întreținere corporale etc., au fost nevoite să își suspende implementarea planurilor de afaceri în timp ce afacerile din domeniile care nu au fost afectate direct de criza Covid-19 și-au derulat în continuare activitatea, însă în cele mai multe cazuri veniturile obținute de acestea pe perioada stării de urgență au fost mai mici comparativ cu veniturile obținute înainte de criză.
2182. De asemenea, în viziunea acestora, principalii factori care ar putea susține pe termen mediu funcționarea și dezvoltarea afacerilor existente sunt:
- Menținerea piețelor de desfacere/ clienților
  - Identificarea de noi clienți/ nișe de piață
  - Creșterea capacității de producție/ furnizarea de servicii în funcție de cererea de pe piață
  - Măsuri de relaxare luate de Guvern pentru ca afacerile să poată reveni la normal.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

2183. Nu au fost identificați.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2184. Conform reprezentanților solicitantului și partenerului 2, printre factorii care au afectat negativ materializarea efectelor proiectului s-au numărat: birocrăția stufoasă, sistemul informatic MySmis care a fost dificil de utilizat, dar și procentul de 15% al cheltuielilor indirecte care este mic mai ales atunci când proiectul este implementat de mai mulți parteneri.

## Concluzii și recomandări

### Lecții învățate

2185. Din implementarea proiectului, reprezentanții solicitantului și partenerilor consideră că au învățat faptul că atitudinea proactivă, prietenoasă, cultivarea unui mediu călduros bazat pe încredere, ușa deschisă în

permanență și răbdarea poate produce rezultate fantastice, această atitudine fiind de dorit și în proiectele viitoare. De asemenea, se dorește folosirea în proiectele viitoare și a metodologiilor și instrumentelor de lucru foarte utile în relația cu antreprenorii elaborate în cadrul acestui proiect.

2186. Deși majoritatea membrilor grupului țintă susțin că nu ar fi schimbat nimic la activitățile din proiect au existat persoane ce au spus că ar fi fost necesară adăugarea componentei de management de proiect și acordarea unei atenții sporite termenelor de livrare angajate de furnizori.
2187. De asemenea, toți consideră că acest tip de proiecte ar trebui continuate, deoarece multe persoane se pot dezvolta personal și profesional prin intermediul acestora, însă cu anumite îmbunătățiri precum: mai puțină birocrație, trimiterea cursurilor pe e-mail pentru a putea fi revăzute, focus pe combinarea unor competențe deja existente cu cele propuse în cadrul cursurilor.

### Concluzii și recomandări

2188. Se recomandă înlocuirea birocrației cu concentrarea pe rezultatele proiectului, astfel rapoartele de activitate pentru personalul implicat pot fi înlocuite cu o sumă procentuală, forfetară dedicată implementării proiectului deoarece partea de raportare ocupă prea mult timp din activitatea de management, ceea ce diminuează resursele alocate pentru atingerea obiectivelor și indicatorilor. De asemenea, se dorește diminuarea cantității de hârtie consumată pe rapoarte.
2189. Se recomandă mărirea procentului de 15% al cheltuielilor indirecte sau posibilitatea de a bugeta într-un mod mai puțin limitativ experții implicați în managementul proiectului. Mai mult decât atât, având în vedere că sistemul informatic MySmis a fost/ este într-o continuă adaptare/schimbare producând confuzii și blocaje, se recomandă punerea la dispoziția beneficiarilor a unui sistem informatic funcțional în toate etapele unui proiect (depunere, contractare, implementare) precum și sesiuni de instruire în vedere utilizării sistemului informatic.
2190. În viziunea membrilor grupului țintă, printre măsurile necesare susținerii în continuare a afacerilor create în urma desfășurării proiectului se numără:
- Îmbunătățirea situației economice, relansarea economiei;
  - Sprijin în perioada pandemiei;
  - Susținere a salariilor și o investiție mai mare în tehnologie;
  - Posibilitatea de accesare de noi resurse financiare și informaționale;
  - Focus pe activități digitale.

### STUDIUL DE CAZ 3. RO-WINN – SUCCES ÎN ROMÂNIA (COD SMIS 107491)

Informații generale despre proiect

<b>Beneficiar</b>	<b>EDUCATIVA S.R.L.</b>		
<b>Titlu proiect</b>	RO-WIN - Succes in Romania		
<b>Parteneri</b>	Asociația Reviro Asociația Ropot Civitta Strategy & Consulting SA		
<b>Cod Apel</b>	89 Diaspora Start-Up		
<b>Data de început</b>	15.09.2017	<b>Data de finalizare</b>	14.09.2020
<b>Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)</b>	10664727.47 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	
<b>Regiunea de implementare</b>	Toate regiunile cu excepția Regiunii București - Ilfov	<b>Județul/județele de implementare (dacă e cazul)</b>	Toate județele din regiunile vizate
<b>Persoane intervievate</b>	1 Reprezentant Solicitant 1 Reprezentant Partener Asociația Ropot		

	5 Membri ai grupului țintă participanți la cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale, dar care nu au beneficiat de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu 6 Membri ai grupului țintă care au beneficiat de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Analiza datelor calitative Triangularea informațiilor colectate

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2191. Obiectivul general al proiectului „RO-WIN - Succes in Romania” a fost să încurajeze antreprenoriatul în rândul românilor din diaspora prin acordarea de stimulente pentru dezvoltarea unor afaceri în cele 7 regiuni mai puțin dezvoltate ale României, în vederea dezvoltării mediului economic și creșterii ocupării.

#### Obiective și grup țintă:

- OS1 Creșterea nivelului de informare și conștientizare în rândul persoanelor de cetățenie română din diaspora cu privire la beneficiile dezvoltării de competențe antreprenoriale și ocupării pe cont propriu în România;
- OS2 Dezvoltarea nivelului de competențe antreprenoriale pentru **300 de persoane** de cetățenie română din diaspora și sprijinirea a 36 de persoane în vederea înființării și dezvoltării de noi afaceri în cele 7 regiuni mai puțin dezvoltate ale României;
- OS3 Creșterea ratei de ocupare la nivelul celor 7 regiuni mai puțin dezvoltate ale României pentru înființarea a minim **36 IMM-URI** și crearea a minimum **72 de noi locuri de muncă**.

#### Activități:

- Formare antreprenorială
  - Informarea publicului cu privire la programul de formare antreprenorială, precum și cu privire la metodologia de selecție a grupului țintă și, ulterior, a planurilor de afaceri ce vor fi sprijinite în cadrul proiectului);
  - Selectarea grupului țintă ce va participa la cursurile organizate în cadrul programului de formare antreprenorială;
  - Organizarea și derularea programului de formare antreprenorială;
  - Selectarea planurilor de afaceri ce vor fi finanțate în cadrul proiectului;
- Implementarea planurilor de afaceri finanțate din fonduri FSE
  - Furnizarea, de către administratorul schemei de antreprenorat, a serviciilor personalizate de consiliere/ consultanță/ mentorat ulterior finalizării procesului de selecție a planurilor de afaceri);
  - Asigurarea înființării și demarării funcționării întreprinderilor ce vor realiza planurile de afaceri cu ajutor de minimis în cadrul proiectului;
  - Decontarea de către administratorul schemei de antreprenorat a sumelor aferente implementării planurilor de afaceri selectate în cadrul proiectului;
  - Monitorizarea de către administratorul schemei de antreprenorat a funcționării și dezvoltării afacerilor înființate;
  - Operarea unei platforme de colaborare pentru antreprenori și de inovare socială;
- Program de monitorizare a funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate
  - Program de monitorizare a funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate;
  - Operarea unei platforme de colaborare pentru antreprenori și de inovare socială;
- Managementul proiectului

#### Rezultate așteptate:

- 4000 de persoane din Diaspora informate;
- 300 persoane selectate în grupul țintă, din care 90 femei;
- 300 de participanți la cursurile în domeniul competențelor antreprenoriale;
- 300 de planuri de afaceri realizate, 300 certificate de formare profesională;
- 36 de întreprinderi nou înființate și funcționale; 36 de planuri de afaceri subvenționate;
- 36 de antreprenori beneficiari de sesiuni de consiliere și mentorat;
- 72 de locuri de muncă nou create în cadrul întreprinderilor înființate în cadrul proiectului;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Metodologie de monitorizare a afacerilor nou înființate; 36 de afaceri monitorizate;
- 1 Strategie de integrare a rezultatelor proiectului în politicile locale/regionale/naționale;
- 1 Platformă de colaborare pentru antreprenori; Exemple de bună practică;

#### **Impactul așteptat pe termen lung:**

- Creșterea ratei de ocupare în cele 7 regiuni mai puțin dezvoltate ale României prin utilizarea cunoștințelor persoanelor din diaspora și a forței de muncă locale,
- Integrarea pe piața muncii și reinsertația pe piața muncii a unor persoane care au plecat din țară pentru a lucra sau studia,
- Creșterea șanselor de ocupare imediată pentru studenți/absolvenți români de studii superioare din diaspora și oportunitatea de a se întoarce în România,
- Susținerea mediului economic românesc prin intermediul IMM-urilor înființate la nivelul celor 7 regiuni, cât și prin asigurarea unui capital pentru lansarea unor afaceri,
- Creșterea nivelului de taxe și contribuții la bugetul local și național (prin intermediul noilor entități înființate, noilor locuri de munca/salarii plătite și noilor resurse umane valorificate),
- Creșterea nivelului de competențe profesionale specifice activităților antreprenoriale și actualizarea cunoștințelor despre piața muncii și legislația din România, în rândul unui număr semnificativ de români din diaspora,
- Dezvoltarea mediului antreprenorial național prin dezvoltarea unei platforme online de interacțiune,
- Dezvoltarea de parteneriate la nivel național și transnațional și facilitarea accesului tinerilor antreprenori veniți din diaspora la rețele de antreprenori cu experiența în domeniul de activitate vizat,
- Dezvoltarea unei strategii/studii care să susțină antreprenoriatul și beneficiile acestuia și adaptarea la realitatea pieței muncii din regiunile mai puțin dezvoltate ale României, sectoarele prioritare, obstacolele și modalitățile de depășire, factori de susținere a inițiativelor antreprenoriale, factori de motivare a persoanelor din diaspora pentru a reveni în țară, facilități acordate antreprenorilor etc.,
- Susținerea inovării sociale prin intermediul platformei pentru susținerea antreprenorilor, prin includerea în grupul țintă al proiectului a cel puțin 90 femei și finanțarea a cel puțin 11 planuri de afaceri propuse de femei,
- Susținerea dezvoltării durabile, atât din punct de vedere al elementelor specifice privind protecția mediului înconjurător cât și prin măsuri sustenabile de dezvoltare socio-economică,
- Promovarea utilizării TIC și a elementelor inovative, inclusiv a conceptului de egalitate de șanse în fiecare afacere finanțată prin proiect și implicit în produsele și serviciile furnizate de acestea, astfel încât promovarea utilizării acestor elemente să fie extinsă la nivel național, inclusiv către consumatorii finali.

#### **Eficacitatea proiectului**

##### **Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)**

2192. Bugetul alocat proiectului conform cererii de finanțare este de 10 664 727,47 lei. La momentul colectării datelor nu erau cunoscute informațiile finale despre bugetul care a fost rambursat.

##### **Context și efect brut al intervenției**

2193. Proiectul „RO-WIN - Succes în România” s-a implementat în perioada septembrie 2017 – septembrie 2020 în toate regiunile, mai puțin regiunea București-Ilfov. În anii anteriori implementării proiectului din anul 2014 până în anul 2016 numărul întreprinderilor a crescut simțitor în toate regiunile: de la 6946 la 13675 întreprinderi în Regiunea Nord-Est, de la 7487 la 11360 întreprinderi în Regiunea Sud-Est, de la 7024 la 12135 întreprinderi în Regiunea Sud-Muntenia, de la 5257 la 8153 întreprinderi în Regiunea Sud-Vest Oltenia, de la 6822 la 10481 întreprinderi în Regiunea Vest, de la 10688 la 17185 întreprinderi în Regiunea Nord-Vest și de la 6809 la 13203 întreprinderi în Regiunea Centru. În primul an de implementare a proiectului, în anul 2017, numărul întreprinderilor a continuat să crească în toate regiunile: la 14916 întreprinderi în Regiunea Nord-Est, la 13236 întreprinderi în Regiunea Sud-Est, la 14026 întreprinderi în Regiunea Sud-Muntenia, la 9958 întreprinderi în Regiunea Sud-Vest Oltenia, la 12498 întreprinderi în Regiunea Vest, la 21310 întreprinderi în Regiunea Nord-Vest și la 15263 întreprinderi în Regiunea Centru.



UNIUNEA EUROPEANĂ



În al doilea an de implementare numărul întreprinderilor a scăzut la nivelul celor 7 regiuni. Un trend similar se poate observa și la nivel național în perioada 2014-2018.

2194. În ceea ce privește numărul întreprinderilor nou create de la un an de finanțare în perioada implementării proiectului, în anii 2017-2018, a scăzut în regiunea Sud-Muntenia, regiunea Sud-Vest Oltenia, Regiunea Vest, Regiunea Nord-Vest, s-a menținut în Regiunea Sud-Est și a crescut ușor în regiunea Nord-Est și Regiunea Centru. Același trend de creștere ca în regiunile Nord-Est și Centru a fost prezent și la nivel național.
2195. Rata de ocupare înainte de implementarea proiectului, în perioada 2014-2016, a fost în scădere în regiunea Nord-Vest, regiunea Sud-Muntenia, regiunea Sud-Vest Oltenia, regiunea Vest și în creștere în regiunea Centru, regiunea Nord-Est și Regiunea Sud Est. În timpul implementării proiectului, în perioada 2017-2019 rata ocupării a crescut în toate cele 7 regiuni. Totodată, la nivel național, tendința ratei ocupării a fost similară, ratelor din primele 4 regiuni, având o scădere în perioada 2014-2019 și creștere în perioada 2017-2019.

### **Activități implementate**

2196. Pandemia de COVID-19 a surprins proiectul în ultimele 7 luni de desfășurare, însă, conform reprezentantului solicitantului și reprezentantului partenerului, pandemia a surprins proiectul în etapa de sustenabilitate și astfel nu a afectat foarte mult activitățile derulate.
2197. În cadrul etapei a treia a proiectului a apărut pandemia de coronavirus. Conform partenerului, provocările generate de aceasta au fost legate de sprijinirea antreprenorilor în a depăși etapa fără a fi nevoiți să suspende afacerile. Astfel, datorită faptului că nu au mai fost posibile vizitele fizice acolo unde antreprenorii își desfășoară activitatea pentru a-i putea susține, solicitantul și partenerii au organizat suplimentar o serie de webinarii cu invitați din diferite industrii abordând tematici precum: marketing în timpul pandemiei, vânzări în timpul pandemiei și munca de acasă. Suportul, feedbackul și alte solicitări au fost oferite prin intermediul mijloacelor de comunicare digitală.

### **Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare**

2198. Indicatorii propuși în cadrul proiectului au fost realizați integral. Astfel, în cadrul proiectului 441 persoane au beneficiat de sprijin (propus 300) din care 370 persoane angajate, inclusiv persoane care desfășoară o activitate independentă (propus 265) și 71 persoane șomere sau inactive (propus 71).
2199. Au fost create 91 locuri de muncă (propus 72) în 36 de IMM-uri nou înființate (propus 36).
2200. În ceea ce privește sectorul de activitate a celor 36 IMM-uri create și funcționale, acestea sunt din domeniile IT, turism, HoReCa, transporturi și servicii. Afacerile din sectorul IT sunt de succes datorită cifrei de afaceri, atragerii de investiții private dar și pentru că nu au fost afectate foarte mult de criza generată de pandemia de coronavirus.

### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

2201. Conform solicitantului și partenerului, aproximativ 10% din personalele din grupul țintă au abandonat activitățile din proiect deoarece au decis că nu se mai întorc în România.
2202. Din totalul celor 36 de firme, doar 31 din acestea au beneficiat de tranșa finală a ajutorului de minimis, iar 5 nu au putut accesa tranșa finală. Motivele pentru care nu au realizat acest lucru au inclus întârzierile cererilor de plată pentru prima tranșă, întârzierea începerii activității ca urmare a întârzierii virării primei tranșe, întârzierea autorizațiilor de la autorități, problemele și întârzierile întâmpinate cu furnizorii și lipsa testării modelului de business al firmelor înființate în cadrul proiectului. De asemenea antreprenorii au fost nevoiți să facă dovada că au realizat activitatea curentă la 10 luni de la semnarea contractului, nu până la finalul celor 12 luni cum este specificat contractual și în ghidul solicitantului, pentru a avea astfel timp să depună cererea de plată.





UNIUNEA EUROPEANĂ



2203. Toate firmele susținute în proiect au angajat minim 2 persoane. În ceea ce privește evoluția numărului de persoane angajate în cadrul firmelor nou înființate au existat probleme minore de recrutare, fie datorită caracterului sezonier al afacerilor dezvoltate, fie datorită dificultăților de a angaja persoane adecvat calificate pentru anumite posturi.
2204. Majoritatea persoanelor care au deschis o afacere cu ajutorul sprijinului financiar, aveau intenția să își demareze o afacere pe cont propriu chiar dacă nu ar fi beneficiat de sprijin, deși apreciază că acest lucru s-ar fi realizat cu o mai mare dificultate și într-un orizont de timp mai îndelungat.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2205. Conform persoanelor din grupul țintă, evoluția afacerilor deschise prin intermediul proiectului a fost ascendentă pentru unii și plină de fluctuații pentru alții. Problemele de care s-au lovit acestea au fost legate de găsirea spațiului pentru un punct de lucru, finalizarea designului produsului, dezvoltarea afacerii în mediul online și lipsa experienței de marketing. Tot acestea remarcă faptul că au fost susținuți de reprezentanții proiectului prin diferite mecanisme precum, sfaturi practice, cursuri și întâlniri tematice online, mentorat, etc.
2206. Cel mai important beneficiu este fără doar și poate acumularea de cunoștințe în domeniul antreprenoriatului, la care se adaugă posibilitatea de a se întoarce în România, îndrumarea primită pentru a accesa fondurile, beneficiile financiare pentru dezvoltarea afacerii, dar și informațiile primite prin activitățile de mentorat și coaching.
2207. Proiectul a contribuit la îmbunătățirea atitudinii față de risc, la consolidarea respectului și aprecierii celor din jur, la creșterea încrederii în propria persoană, precum și la îmbunătățirea carierei și a vieții profesionale.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2208. Proiectul a contribuit în primul rând de dezvoltarea socio-economică locală și regională datorită celor 91 de locuri de muncă create, dar și prin contribuțiile generate din prelevarea de impozite la nivel de firmă sau de salarii plătite angajaților.
2209. Proiectul a avut efecte și asupra altor firme sau sectoare, prin integrarea în lanțurile comerciale, firmele nou înființate devenind furnizori sau clienți pentru mediul de afaceri local.
2210. Comunitățile și familiile membrilor din grupul țintă au fost influențată pozitiv și datorită reîntoarcerii acestora în țară. Persoanele care au beneficiat de susținere pentru a deschide o afacere au transmis cunoștințele dobândite colegilor, prietenilor și altor români plecați în străinătate care au intenția să revină în țară pentru a-și deschide o afacere.
2211. Proiectul a generat beneficii pentru angajații din firmele înființate, prin venituri și locuri de muncă stabile.
2212. Pozitiv, la nivelul organizațiilor solicitante și parteneri, proiectul a însemnat dezvoltarea unei baze solide pentru aplicarea de noi proiecte prin intermediul fondurilor europene, dar și obținerea de experiență individuală a persoanelor din echipă.
2213. Persoanele din grupul țintă se simt mai capabile și mai încurajate să continue, crescând nivelul de încredere în fondurile europene administrate de România și în transparența existentă privind accesarea acestor fonduri.

#### **Sustenabilitatea proiectului**

##### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2214. Se remarcă în rândul persoanelor care au participat la cursuri de dezvoltare a competențelor antreprenoriale dar nebeneficiare de sprijin intenția de a demara o afacere pe cont propriu în următorii ani și implicit de a reveni în țară.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2215. Solicitantul și partenerul remarcă faptul că echipa de implementare a creat relații durabile cu universități și companii private pentru a susține antreprenoriatul în România.

### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2216. Pandemia de coronavirus, conform solicitantului, a afectat antreprenorii din grupul țintă mai ales prin diminuarea veniturilor din afaceri, contracte anulate sau amânate, reduceri de activitate și vânzări, reducerea normelor de muncă, intrarea în șomaj tehnic a unor angajați.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervenției**

2217. La nivelul proiectului au fost identificate următoarele mecanisme pozitive:

- posibilitatea de a trimite documente online, suportul primit din partea ofițerilor de monitorizare de la OIR și AMPOCU;
- importanța facilităților de reducere a normei și posibilitatea suspendării activităților ca mecanisme care au influențat pozitiv realizarea indicatorilor;

2218. Dintre factorii interni organizațiilor aplicante se desprind următoarele mecanisme de sprijin;

- experiența anterioară a partenerilor și a solicitantului cu activități, proiecte, businessuri similare activităților desfășurate în proiect;
- capacitatea de finanțare a solicitantului și/sau a partenerilor a activității curente din cash-flow-ul propriu, fără a fi necesară așteptarea sau blocarea activităților până la primirea finanțărilor/cererilor de prefinanțare/rambursare ș.a. care au fost realizate cu întârziere;
- conexiunile și parteneriatele puse la dispoziție de echipa de implementare;
- campania de marketing prin care au fost atrași membrii grupului țintă și procesul de selecție care a implicat o anumită procedură;
- realizarea unui eveniment suplimentar de tip bootcamp pentru antreprenori care să creeze o conexiune mai strânsă între echipa de implementare și membri grupului țintă;
- vizitele din partea experților de monitorizare la fața locului prin care s-au creat relații de suport
- măsurile suplimentare luate de echipa de implementare pentru a susține antreprenorii precum coaching și mentorat gratuit dar și webinarii specifice perioadei pandemiei.

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2219. Reprezentantul solicitantului și reprezentantul partenerul sunt de părere că succesul proiectului a fost influențat negativ de următoarele:

- echipa de implementare a investit mai multe ore decât cele alocate inițial, pentru buna desfășurare a proiectului.
- birocrația exagerată,
- rambursările/plățile întârziate,
- problemele frecvente cu aplicația MySmis (inclusiv imposibilitatea de a atașa documente multiple),
- condiționarea de a oferi tranșa a doua în funcție de cifra de afaceri,
- prefinanțarea a avut o valoare mică din valoarea totală a proiectului
- nefinanțarea activităților de consultanță, coaching sau mentorat, pe durata perioadei de sustenabilitate, deși au avut un rol foarte important pentru susținerea firmelor în timpul crizei Covid.
- Datorită problemelor de cash flow organizațiile nu au putut să dezvolte alte proiecte în această perioadă.

## Concluzii și recomandări

### Lecții învățate

2220. Reprezentanții solicitantului și partenerului intenționează ca în viitor să mai implementeze acest tip de proiecte. Lecțiile învățate pot fi sumarizate astfel:

- Este necesară o aplicație de gestionare a verificării documentelor în etapa de monitorizare, dar și un parteneriat cu o instituție financiară care să implementeze sistemul de plată cu semnătura multiplă după verificarea documentelor beneficiarilor;
- Este necesară o gestionare corectă a resurselor umane și o estimare foarte bună a încărcăturii cu munca;
- Este nevoie de campanii de marketing și atragere a grupului țintă bine organizate.
- Îmbunătățirea programelor similare prin oferirea unui sprijin mai mare antreprenorilor
- Organizarea unor cursuri cu o mai mare componentă practică.

### Concluzii și recomandări

- Eliminarea birocrăției și constituirea unui buget raportat la rezultate, nu la activități. Se recomandă decontarea unor sume fixe în funcție de indicatorii de rezultat, nu în funcție de activități. Prin această recomandare ar putea fi eliminate toate elementele birocratice privind resursele umane, rapoartele, livrabilele ș.a.
  - Răspunsurile prompte la actele adiționale la contractele de subvenție și decontările rapide.
  - Flexibilizarea și diversificarea activităților programului pentru a putea sprijini antreprenorii cu intervenții specifice la nevoie și în etapa de implementare și sustenabilitate.
  - Prefinanțarea ar trebui să aibă o valoare mai mare din valoarea totală a proiectului.
  - Persoanele din grupul țintă beneficiare de sprijin constată că din programul de formare au lipsit dezvoltarea cunoștințelor privind legislația din România, cunoștințele privind dezvoltarea unei afaceri în mediul online și competențe privind marketingul și vânzările, utilizarea TIC pentru promovare și vânzări online.
2221. Principalii factori care ar putea să susțină pe termen mediu dezvoltarea și funcționarea întreprinderilor înființate în cadrul proiectului, ar putea fi facilitățile fiscale, scutițiile de taxe și programele de mentorat și consultanță.
2222. Se apreciază că noul cadru instituțional și financiar pentru IMM-uri (prin seria de granturi de susținere a IMM-urilor afectate de criza COVID), ar putea susține firmele afectate de pandemie pentru a-și menține locurile de munca și în perioada de sustenabilitate pentru a se putea dezvolta în continuare.

## STUDIUL DE CAZ 4. ACASĂ E CEL MAI BINE – STARTUP ANTREPRENORIAL PENTRU DIASPORA (COD SMIS 107562)

Informații generale despre proiect

<b>Beneficiar</b>	<b>S.C. INTERLOG COM S.R.L</b>		
<b>Titlu proiect</b>	Acasă e cel mai bine - startup antreprenorial pentru Diaspora		
<b>Parteneri</b>	Infor Elea Eurotraining Solution SRL		
<b>Cod Apel</b>	89 Diaspora Start-Up		
<b>Data de început</b>	15.09.2017	<b>Data de finalizare</b>	14.09.2020
<b>Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)</b>	10569676.08 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b>	
<b>Regiunea de implementare</b>	Toate regiunile cu excepția Regiunii București - Ilfov	<b>Județul/județele de implementare (dacă e cazul)</b>	Toate județele din regiunile vizate
<b>Persoane intervievate</b>	1 Reprezentant Solicitant 1 Reprezentant Partener Eurotraining Solution SRL		

	9 Membri ai grupului țintă participanți la cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale, dar care nu au beneficiat de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu 10 Membri ai grupului țintă care au beneficiat de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu
<b>Bibliografie</b>	Cerere de finanțare Rapoarte tehnico-financiare ale proiectului
<b>Alte metode utilizate pentru informare/cercetare</b>	Analiza datelor calitative Triangularea informațiilor colectate

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2223. Îmbunătățirea situației economice și promovarea unor locuri de munca durabile și de calitate în localități urbane din regiunile Vest, Centru, Sud Vest Oltenia, Sud Muntenia, Nord Vest, Sud Est, Nord Est prin ridicarea nivelului antreprenorial a minim 300 persoane din categoriile persoane inactivate, șomeri sau persoane care au un loc de munca și înființează o afacere în scopul creării de noi locuri de munca sau desfășoară o activitate independentă, persoane care în ultimele 12 luni au avut domiciliul sau rezidența în străinătate și prin monitorizarea și finanțarea prin schema de minimis a 36 de noi întreprinderi în cele 7 regiuni, timp de 36 luni.

#### Obiective și grup țintă:

- OS 1 Ridicarea gradului de informare a publicului, a asociațiilor de români din țări ale UE și a persoanelor din Diaspora cu privire la programul de formare antreprenorială din acest proiect precum și cu privire la metodologia de selecție a Grupului Țintă și a planurilor de afaceri ce vor fi sprijinite în cadrul proiectului, prin acțiuni specifice în 3 țări în care Diaspora românească este bine reprezentată (Italia, Spania, Marea Britanie) timp de 7 luni;
- OS 2 Ridicarea nivelului de formare antreprenorială a minim 300 persoane din Grupul țintă (categoriile persoane inactivate, șomeri sau persoane care au un loc de munca și înființează o afacere în scopul creării de noi locuri de munca sau desfășoară o activitate independentă și care în ultimele 12 luni au avut domiciliul sau rezidența în străinătate) din care 300 persoane vor fi absolvenți și certificați prin cursuri pe platforma de e learning;
- OS 3 Ridicarea nivelului de înțelegere a implementării afacerii prin activități de consiliere individuală și de grup a 46 persoane din grupul țintă ale căror planuri de afaceri au fost selectate pentru finanțare;
- OS 4 Creșterea numărului de IMM-uri înființate prin activități de sprijin și asigurarea privind înființarea și demararea funcționării de întreprinderi prin înființarea a 36 IMM-uri;
- OS 5 Îmbunătățirea durabilității întreprinderilor și a locurilor de munca înființate prin monitorizarea desfășurării activității lor;
- OS 6 Promovarea în rândul comunităților a economiei colaborative, tema secundară a POCU de inovare socială,
- OS 7 Promovarea în rândul comunităților a îmbunătățirii accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informațiilor și comunicațiilor, tema secundară a POCU.

#### Activități:

- Formare antreprenorială
  - Informarea publicului cu privire la programul de formare antreprenorială, precum și la metodologia de selecție a grupului țintă, metodologia planurilor de afaceri;
  - Selectarea GT;
  - Derularea cursurilor de inițiere antreprenorială;
  - Selectarea planurilor de afaceri – organizare concurs selecție Planuri de afaceri;
- Implementarea planurilor de afaceri finanțate din fonduri FSE
  - Furnizarea de servicii personalizate de consiliere/ consultantă – consultantă individuală, consiliere antreprenorială de grup;
  - Asigurarea înființării și demarării afacerilor- întocmire documentației, legătura cu REGIS;
  - Decontarea de către administratorul schemei de antreprenoriat a sumelor aferente implementării planurilor de afaceri selectate în cadrul proiectului;
  - Monitorizarea funcționării și dezvoltării afacerilor înființate;

- Program de monitorizare a funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate
  - Monitorizare număr de angajați, cifră de afaceri, dezvoltarea pieței;
  - Elaborarea unui studiu – analiza a mediului antreprenorial la nivelul regiunilor Centru, Vest, Sud Muntenia și Sud Est și dezvoltarea unei metodologii (instrumente specifice) de susținere și promovare a întreprinderilor înființate și finanțate în cadrul proiectului pentru o perioadă de 12 luni de la finalizarea implementării proiectului
  - Program de monitorizare a funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate;
  - Operarea unei platforme de colaborare pentru antreprenori și de inovare socială;
- Acțiuni de inovare socială cu tema “economie colaborativă”
  - Acțiuni de promovare a conceptului de economie colaborativă;
  - Realizare Publicație cu exemple de economie colaborativă, conceptul, importanța economică la nivel național și european;
- Acțiuni de îmbunătățire a accesibilității, a utilizării și a calității TIC
  - Utilizarea TIC pentru creșterea competitivității;
  - Utilizarea TIC în economia colaborativă;
- Managementul proiectului.

#### **Rezultate așteptate:**

- 800 de persoane din Diaspora informate;
- 300 persoane selectate în grupul țintă;
- 300 de participanți la cursurile în domeniul competențelor antreprenoriale;
- 300 de planuri de afaceri realizate, 300 certificate de formare profesională;
- 46 de planuri de afaceri selectate (10 pe lista de rezerve);
- 36 de întreprinderi nou înființate și funcționale; 36 de planuri de afaceri subvenționate; 36 de afaceri monitorizate;
- 72 de locuri de muncă nou create în cadrul întreprinderilor înființate în cadrul proiectului;

#### **Impactul așteptat pe termen lung:**

Prin atingerea obiectivelor, proiectul a urmărit pe termen lung îmbunătățirea calității resurselor umane și a sustenabilității zonelor rurale, în vederea accesului la ocupare, prin programe integrate de facilitare a accesului la ocupare, inclusiv prin autoangajare.

#### **Eficacitatea proiectului**

##### **Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)**

2224. Bugetul alocat proiectului conform cererii de finanțare este de 10 569 676,08 lei. La momentul colectării datelor nu erau cunoscute informațiile finale despre bugetul care a fost rambursat.

##### **Context și efect brut al intervenției**

2225. Proiectul „Acasă e cel mai bine – startup antreprenorial pentru Diaspora” s-a desfășurat în perioada septembrie 2017 – septembrie 2020 în toate regiunile țării, mai puțin regiunea București Ilfov. În anii anteriori implementării proiectului, din anul 2014 până în anul 2016, număr întreprinderilor a fost în creștere în toate regiunile. Astfel, conform datelor oficiale (INS), numărul întreprinderilor a crescut în această perioadă de la 6946 la 13675 întreprinderi în Regiunea Nord-Est, de la 7487 la 11360 întreprinderi în Regiunea Sud-Est, de la 7024 la 12135 întreprinderi în Regiunea Sud-Muntenia, de la 5257 la 8153 întreprinderi în Regiunea Sud-Vest Oltenia, de la 6822 la 10481 întreprinderi în Regiunea Vest, de la 10688 la 17185 întreprinderi în Regiunea Nord-Vest și de la 6809 la 13203 întreprinderi în Regiunea Centru.

2226. Rata de ocupare în perioada 2014-2016 (perioadă înainte de implementarea proiectului), a fost în scădere în regiunea Nord-Vest, regiunea Sud-Muntenia, regiunea Sud-Vest Oltenia, regiunea Vest. În regiunea Centru, regiunea Nord-Est și Regiunea Sud Est rata de ocupare a fost în creștere. În timpul implementării proiectului, în perioada 2017-2019 rata ocupării a crescut în toate cele 7 regiuni. Totodată, la nivel național, tendința ratei ocupării a fost similară cu cea a ratelor din regiunile Nord-Vest, Sud-Muntenia, Sud-Vest Oltenia și regiunea Vest, având o scădere în perioada 2014-2019 și creștere în perioada 2017-2019.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2227. În ceea ce privește contextul național, creșterea numărului de români aflați în străinătate este datorată venitului mediu mult mai scăzut în România, față de cel din alte țări, dar și din cauza sistemelor de educație și de sănătate mai deficitare în România față de alte țări.

### **Activități implementate**

2228. Pandemia de coronavirus s-a declanșat în luna martie a anului 2020 și a surprins proiectul în ultimele 7 luni de desfășurare, astfel unele din activități s-au desfășurat în timpul acesteia.

### **Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare**

2229. Conform raportului tehnic de progres cu perioada de referință 1 noiembrie – 31 decembrie 2019, indicatorii la acea dată era parțial îndepliniți. Astfel, numărul total de persoane care au beneficiat de sprijin, la această dată era de 279 de persoane, așadar la acel moment acest indicator era realizat în proporție de 93% (propus 300 de persoane). Numărul total de persoane angajate sau care desfășurau o activitate independentă din numărul total de persoane care au beneficiat de sprijin era de 191, reprezentând 83% față de valoarea prevăzută inițial (propus 230). Pe de altă parte, numărul de persoane șomere sau inactive din numărul total de persoane care au beneficiat de sprijin era de 88, reprezentând 125% față de valoarea prevăzută inițial (propus 70). Din totalul persoanelor care au beneficiat de sprijin până la momentul pentru care s-a realizat raportul tehnic menționat anterior (decembrie 2019), 119 erau femei, reprezentând aproximativ 43% din totalul persoanelor participante. Totodată, 39% din persoanele angajate sau care desfășurau o activitate independentă și 51% din persoanele șomere inactive care au beneficiat de sprijin erau femei.

2230. Conform reprezentantului solicitantului, indicatorii s-au realizat în totalitate (conform informațiilor furnizate de acesta până la data de 4 septembrie). Iar unul din factorii care a influențat succesul proiectului a fost monitorizarea afacerilor care s-a realizat prin contracte permanente cu beneficiarii afacerilor. Conform reprezentantului solicitantului și reprezentantul partenerului sectoarele în care s-au realizat afaceri prin intermediul proiectului au fost HoReCa, IT, construcții, turism și servicii.

### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

2231. Conform partenerului și solicitantului, toate firmele demarate în cadrul proiectului au beneficiat de tranșă finală a ajutorului de minimis.

2232. În ceea ce privește evoluția numărului de angajați în cadrul firmelor finanțate în cadrul proiectului, conform solicitantului firmele au avut măcar un minim de 2 angajați, însă au fost și firme care au creat 3 sau 4 locuri de muncă. Fluctuația de personal reprezintă o problemă pentru toate afacerile din România, însă cu toate acestea toate firmele finanțate în proiect au respectat și chiar depășit numărul de salariați pe care și l-au asumat prin planul de afaceri, organizând proceduri de selecție și recrutare ori de câte ori a fost necesar. Deși problemele de personal nu au fost majore pentru beneficiarii de sprijin pentru inițierea unei afaceri pe cont propriu, sunt firme care au avut dificultăți în faza incipientă a afacerii, ulterior acestea fiind remediate

2233. O parte din persoanele din grupul țintă susțin că și-ar fi deschis o afacere și fără susținerea din proiect, adăugând că dificultățile de care s-ar fi lovit ar fi fost mult mai mari fără această susținere. Totodată, o altă parte din persoanele din grupul țintă nu ar fi demarat o afacere pe cont propriu fără sprijinul primit în cadrul proiectului, din cauza lipsei de cunoștințe necesare demarării unei afaceri și lipsei de capital financiar.

2234. Principalele beneficii avute prin participarea la proiect au fost cunoștințele dobândite privind activitatea antreprenorială, alături de susținerea financiară, sprijinul primit din partea echipei de implementare, oportunitatea de a dezvolta o afacere, dar și șansa de a se întoarce în România.

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2235. Părerile cu privire la rolul cursurilor de dezvoltare al competențelor antreprenoriale sunt mixte, unii estimând că proiectul nu i-a ajutat la îmbunătățirea carierei și a vieții profesionale, în vreme ce alții apreciază



UNIUNEA EUROPEANĂ



creșterea încrederii în propria persoană, creșterea veniturilor, respectul în comunitate și dezvoltarea competențelor practice.

2236. Deși competențele antreprenoriale dobândite sunt evaluate ca având un nivel bun în urma participării la cursuri, unii beneficiari consideră că ar mai avea nevoie de programe de dezvoltare personală, cursuri de contabilitate și de management, cursuri în domeniul resurselor umane, cursuri privind legislația și economia, dar și cursuri de dezvoltare a competențelor specifice.
2237. În general afacerile finanțate în cadrul proiectului, au avut conform reprezentanților grupului țintă, o traiectorie ascendentă de dezvoltare. Afacerile de succes care s-au remarcat prin evoluția cifrei de afaceri a acestora, conform reprezentantului solicitantului și partenerului sunt firmele care oferă lucrări de arhitectură și hidroizolații, firmele de confecții metalice, firmele de instalații sanitare. Firmele considerate ca fiind de succes prin evoluția numărului de angajați a acestora sunt firmele din domeniul HoReCa (cel puțin până la debutul pandemiei) și firmele de confecții metalice.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2238. Persoanele din grupul țintă (atât cele participante la cursuri de dezvoltare a competențelor antreprenoriale, cât și cele care au fost susținute pentru demararea unei afaceri) declară că au avut ocazia să transmită cunoștințele dobândite în proiect și altor persoane, precum membrilor familiei, prietenilor și cunoștințelor, dar și în rândul partenerilor de afaceri. De altfel, atitudinea față de risc în rândul apropiaților (familie, prieteni, comunitate) s-a îmbunătățit.
2239. De asemenea o parte din persoanele din grupul țintă au transmis familiei și prietenilor informații privind proiectul în care au participat și avantajele participării în proiecte destinate dezvoltării de afaceri pe cont propriu și de oportunitățile existente în România.
2240. Nu în ultimul rând un alt efect al activităților susținute este faptul că familiile persoanelor care și-au deschis afaceri în România, au revenit înapoi în țară împreună cu aceștia.
2241. Totodată, o parte din persoanele din grupul țintă care au primit sprijin pentru a demara o afacere au dezvoltat prin intermediul proiectului relații/cunoștințe cu alți cursanți și cu persoane din mediul de afaceri local sau sectorial.
2242. Proiectul a avut efecte și asupra organizațiilor solicitante și parteneri, aceștia remarcând faptul că proiectul le-a oferit mai multă experiență ca administratori de fonduri europene.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2243. În rândul persoanelor participante la cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale durabilitatea efectelor proiectului se poate observa prin intenția de a demara o afacere în viitor. O parte semnificativă dintre acestea declară că intenționează să își deschidă o afacere în România când o să aibă posibilitățile financiare necesare demarării unei afaceri.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2244. Firmele au întâmpinat dificultăți odată cu debutul pandemiei, însă au început să își revină odată cu ridicarea restricțiilor, ceea ce este un indicator de succes al intervenției realizate
2245. Principalele probleme întâmpinate de antreprenori au fost legate de termenul scurt de implementare, de schimbările generate de pandemie, de gestionarea personalului, de informarea slabă privind actele și plățile, de comunicarea deficitară cu instituțiile statului. Conform antreprenorilor, aceste problemele întâmpinate în implementarea afacerilor au fost rezolvate prompt cu ajutorul susținerii acordate de echipa de implementare. Însă unii antreprenori adaugă faptul că ar mai fi avut nevoie de pregătire în ceea ce privește managementul afacerii și a actelor de bază, dar și de un buget mai mare.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

2246. Conform solicitantului și partenerului, unul din mecanismele care au susținut pozitiv implementarea proiectului și a ajutat la materializarea efectelor acestuia au fost instrucțiunile prompte oferite de AM POCU în contextul pandemiei, care au permis sustenabilitatea firmelor și implementarea proiectului.
2247. Un alt factor de succes important, însă intern parteneriatului este ca organizațiile care implementează astfel de proiecte să dețină experiență practică în implementarea de afaceri.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2248. Pandemia de coronavirus a avut un efect negativ asupra materializării efectelor proiectului, conform solicitantului și partenerului, 9 dintre firmele finanțate au fost nevoite să își suspende timp de o lună activitatea datorită restricțiilor impuse de autorități. Criza generată de pandemie a afectat vânzările, unele firme și-au pierdut clienți și potențiali clienți, iar alte firme și-au menținut foarte greu angajații. Durabilitatea afacerilor poate fi astfel afectată după finalizarea proiectelor, dacă pandemia și efectele acesteia se vor întinde pe termen lung.

## Concluzii și recomandări

### Lecții învățate

2249. Înființarea de afaceri de tip start-up prin intermediul administratorilor de granturi reprezintă o soluție bună pentru durabilitatea afacerilor deoarece antreprenorii, pe lângă suma de care au beneficiat, au putut să se dezvolte prin serviciile de consiliere și monitorizare.
2250. Activitățile de consiliere, mentorat și monitorizare sunt foarte importante pentru dezvoltarea afacerilor finanțate și trebuie desfășurate continuu, asigurând succesul finanțării.
2251. Conținutul cursurilor trebuie completat cu informații despre cadrul legal din România (cu care persoanele din diaspora nu mai sunt familiare), cu competențe digitale, igienă și sănătate în muncă, dezvoltarea unei componente practice a cursului, alte surse de finanțare naționale pentru afaceri.

### Concluzii și recomandări

2252. Proiectele de tip Diaspora Start-up ar trebui se repete cât mai curând pentru a se putea utiliza promovarea deja făcută, dar și pentru faptul că în contextul pandemiei există o tendință a unor români din diaspora de a se întoarce definitiv în România.
2253. Pentru proiectele de susținere a antreprenoriatului în rândul diasporei se recomandă creșterea procentului de beneficiari de sprijin pentru demararea unei afaceri în România.
2254. Mai ales în contextul pandemiei, principalii factori care ar putea susține pe termen mediu funcționarea și dezvoltarea afacerilor existente sunt:
- previzibilitatea legislativă pentru a-și putea gândi bugete și cash-flow
  - posibilitatea de a accesa alte finanțări pentru a se putea dezvolta.

#### 4.3.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

### STUDIU DE CAZ. STRATEGIA ANOFM POST 2021 – STRATEG (COD SMIS 129744)

#### Informații generale despre proiect

2255. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:



Tabel 216. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.10 Adaptarea structurilor SPO de la nivel național și teritorial prin introducerea unor noi instrumente / sisteme / proceduri / servicii / mecanisme etc. privind nevoile și dinamica pieței muncii/ corelarea cererii cu oferta de forță de muncă, monitorizarea indicatorilor relevanți din perspectiva pieței muncii, monitorizarea și evaluarea serviciilor furnizate de SPO, dezvoltarea bazei de date SPO cu tinerii NEETs, șomeri de lungă durată, grupuri vulnerabile</b> <b>3.11 Creșterea satisfacției clienților SPO, a diversității și gradului de cuprindere a serviciilor oferite angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă</b>		
<b>Beneficiar</b>	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă <a href="http://www.anofm.ro">www.anofm.ro</a>		
<b>Titlu proiect</b>	Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG		
<b>Cod SMIS</b>	129744		
<b>Data de începere</b>	26.06.2019	<b>Data de finalizare</b>	25.09.2020
<b>Total valoare proiect:<sup>265</sup></b>	3.298.782,77 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>266</sup></b>	189.250,81 lei
• <b>Fonduri UE</b>	2.785.338,45 lei		
• <b>Buget național</b>	0 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	513.444,32 lei		
<b>Echipe de implementare</b>	Manager de proiect Asistent manager Manager financiar Expert achiziții Consilier juridic Expert tehnic Expert tehnic IT Expert membru în Grupul de Lucru Analiză Obiectivă (GLAO) – 18 persoane Expert membru în Grupul de Lucru Documente Programatice (GLDP) – 8 persoane Expert membru în Grupul de Lucru Dezvoltare Strategie (GLDS) – 18 persoane Experți externi – 8 persoane		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare, versiunea din data de 14.04.2020 Raport tehnic de progres nr. 2, din data de 29.05.2020		

2256. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate trei interviuri, ale căror detalii sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 217. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Manager de proiect	ANOFM
<b>Reprezentant experți AJOFM din cadrul grupurilor de lucru</b>	Director AJOFM	AJOFM
<b>Reprezentant experți externi</b>	Coordonator departament formare profesională	Blocul Național Sindical

### Logica intervenției

2257. Proiectul răspunde nevoii de creștere a capacității SPO pentru:

- oferirea de servicii adaptate nevoilor pieței muncii, prin consolidarea capacității de analiză și previziune, precum și de furnizare a măsurilor active de o manieră personalizată
- oferirea mijloacelor intervenției preventive și rapide în soluționarea provocărilor aduse de schimbările rapide din piața muncii

<sup>265</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>266</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

2258. Proiectul este în concordanță cu Acordul de Parteneriat 2014 – 2020<sup>267</sup> privind modernizarea SPO și consolidarea capacității sale administrative de a furniza servicii de ocupare active/personalizate.

2259. Strategia ANOFM 2021-2027, rezultatul proiectului, va identifica nevoile actuale ale SPO, va defini obiectivele pentru perioada menționată și le va structura în acțiuni, termene și responsabilități clare, astfel încât soluțiile propuse să se adreseze punctual acestora.

2260. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este reprezentat de **consolidarea capacității administrative a SPO și asigurarea unui nivel adecvat de resurse** pentru măsuri active pentru creșterea calității, eficacității și pentru oferirea de servicii personalizate prin dezvoltarea unei strategii a ANOFM pentru perioada 2021-2027.

2261. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

- Analiza ANOFM din perspectiva îndeplinirii atribuțiilor: analiza obiectivă a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și calității serviciilor furnizate
- Stabilirea nevoilor de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice de la nivel național, european și internațional: analiza documentelor programatice și identificarea aspectelor care necesită modificare, îmbunătățire a structurii și activității ANOFM și a structurilor sale teritoriale, astfel încât să devină un SPO competitiv și modern, capabil să răspundă modificărilor din piața muncii
- Identificarea soluțiilor și resurselor astfel încât să poată fi găsite răspunsurile la nevoile identificate

2262. În baza documentelor de proiect, au fost identificate șase **activități planificate**, eșalonate pe 15 uni:

- **Activitatea 1** – Analiza de sistem – analiza obiectivă a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și calității serviciilor furnizate:
  - Întâlnire pentru diseminarea informațiilor privind proiectul, stabilirea grupurilor de lucru și a formatului informațiilor care trebuie colectate
  - Colectare date privind serviciile furnizate de SPO, calitatea și impactul lor în stabilirea poziției ANOFM în piața muncii, propuneri de soluții de inovare prin aplicare de chestionar
  - Centralizarea și sinteza chestionarelor aplicate
  - Întâlnire GLAO pentru definitivarea raport privind analiza obiectivă a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și calității serviciilor furnizate
- **Activitatea 2** – Studiu privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice de la nivel național, european și internațional:
  - Întâlnire pentru stabilire listă documente programatice la nivel național, european și internațional și stabilire responsabilități în cadrul GLDP
  - Analiza documente programatice la nivel național, european și internațional
  - Realizare studiu privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice de la nivel național, european și internațional
  - Întâlnire GLDP pentru definitivarea studiului privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice de la nivel național, european și internațional
- **Activitatea 3** – Dezvoltare Strategie ANOFM 2021-2027:
  - Identificarea soluțiilor și resurselor astfel încât să poată fi găsite răspunsurile la nevoile identificate

<sup>267</sup> [https://www.fonduri-ue.ro/files/documente-relevante/acord/Acord\\_de\\_Parteneriat\\_2014-2020\\_RO.pdf](https://www.fonduri-ue.ro/files/documente-relevante/acord/Acord_de_Parteneriat_2014-2020_RO.pdf), Articolul 248.

- Elaborare strategie
  - Întâlnire GLDS pentru definitivarea Strategiei
  - Întâlnire grup țintă pentru diseminarea informațiilor privind Strategia ANOFM 2021-2027, colectarea feed-back-ului din partea grupului țintă, precum și stabilirea responsabilităților grupului țintă în implementarea strategiei și asigurarea sustenabilității proiectului
  - Implicațiile crizei socio-economice generate de diverse evenimente majore în activitatea, serviciile și modalitatea de răspuns a SPO
- **Activitatea 4** – Promovare, informare și publicitate
  - **Activitatea 5** – Managementul proiectului: coordonarea, monitorizarea și evaluarea proiectului
  - **Activitatea 6** – Derulare proceduri de achiziții

2263. **Realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat în urma implementării acestor activități, sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 218. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Structuri SPO ce implementează instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme etc. standard - privind nevoile pieței muncii/ corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea serviciilor furnizate	51
	Structuri SPO care implementează rezultatele studiilor/ analizelor/ prognozelor privind nevoile pieței muncii	51
Indicatori de realizare imediată	Studii/ analize/ prognoze privind nevoile pieței muncii	2
	Instrumente / sisteme / proceduri/ servicii / mecanisme etc. corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea și evaluarea serviciilor furnizate de SPO	1
	Evaluări ale proceselor, măsurilor și structurilor la nivel județean și național pe baza datelor interne	1
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Seminar de diseminare informații despre proiect	1
	Raport privind analiza obiectivă a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și calității serviciilor furnizate	1
	Focus grup realizat GLAO	1
	Analiză a prevederilor din studii și documente programatice, la nivel național, european și internațional, incidente domeniului de activitate al SPO	1
	Focus grup realizat GLDP	2
	Studiu privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice de la nivel național, european și internațional	1
	Document care să concentreze dezbaterile din cadrul forumului și care să prezinte măsurile specifice care trebuie implementate ca urmare a implicațiilor crizei socio economice	1
	Studiu/ analiză SWOT a activității ANOFM și a structurilor teritoriale	1
	Strategie în formă finală	1
	Seminar de diseminare informații despre strategie	1
	Broșură cu prezentarea obiectivelor ANOFM trasate prin strategie	30
	Comunicate de presă publicate pe site-ul ANOFM/ AJOFM	2

2264. Efectele așteptate identificate sunt: (i) adaptarea structurilor SPO de la nivel național și teritorial, (ii) creșterea gradului de satisfacție al clienților SPO, (iii) creșterea diversității și gradului de cuprindere a serviciilor oferite angajatorilor, (iv) diversitate și grad de cuprindere ridicat al serviciilor oferite persoanelor șomere . Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.10 și O.S. 3.11.

2265. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.10 și 3.11** sub toate aceste aspecte.

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar

2266. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 6,79% din suma eligibilă solicitată.
2267. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data 31.08.2020, puse la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 219. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
2.785.338,45 lei	189.250,81 lei

### Context și efect brut al intervenției

2268. Proiectul își propune să rezolve o serie de probleme existente la nivelul SPO prin dezvoltarea unei strategii proprii pentru perioada post 2020, o abordare strategică fiind necesară corelării serviciilor SPO cu nevoile clienților. Furnizarea de servicii de calitate, flexibile și adaptate pentru piața muncii este esențială pentru a implementa cu succes măsurile planificate în domeniul ocupării forței de muncă și implică o investiție corespunzătoare în creșterea capacității SPO.
2269. În contextul reducerii cu 40% a personalului ANOFM în perioada 2008-2010, dar și a reducerii investițiilor și sumelor alocate pentru măsurile active de ocupare (de la 0,16% din PIB în 2003 la 0,02% în 2011), Serviciul Public de Ocupare (SPO) se confruntă cu probleme importante de capacitate. La nivel teritorial, fiecare angajat care este în contact direct cu beneficiarii și alți șomeri trebuie să furnizeze servicii de ocupare pentru un număr mediu de 825 persoane/an.
2270. Consolidarea capacității administrative a SPO și asigurarea unui nivel adecvat de resurse sunt esențiale pentru creșterea calității, eficacității și pentru oferirea de servicii de calitate. Furnizarea de măsuri active pe piața forței de muncă trebuie să fie mai flexibilă și diversificată și să asigure trecerea la o ofertă integrată care satisface nevoile de pe piața muncii.
2271. Intervenția planificată are în vedere întărirea capacității SPO de a oferi servicii adaptate nevoilor pieței muncii, prin consolidarea capacității de analiză și previziune, precum și de furnizare a măsurilor active de o manieră personalizată, va oferi mijloacele intervenției preventive și rapide în soluționarea provocărilor aduse de schimbările rapide din piața muncii.
2272. Proiectul este în concordanță cu Acordul de Parteneriat 2014 – 2020 prin modernizarea SPO și consolidarea capacității sale administrative de a furniza servicii de ocupare active/personalizate. În acest context, modernizarea SPO (creșterea capacității sale instituționale) se va realiza în cadrul acestui proiect prin abordarea strategică a obiectivelor SPO, pentru îndeplinirea misiunii sale, la nivelul tuturor celor opt regiuni de dezvoltare.
2273. Proiectul constituie etapa necesară care poate asigura parcursul instituției de la perioada actuală de programare la abordarea și planificarea viitorului pieței muncii, cu multe și diversificate provocări aduse de contextul economic și social la nivel național, european și mondial.
2274. Strategia ANOFM 2021-2027 va fi un document programatic și de sinteză al obiectivelor și acțiunilor SPO pentru anii următori, răspunzând totodată recomandărilor Raportului de țară din 2018 privind România<sup>268</sup>, respectiv:
- „Cu toate că populația în vârstă de muncă este în scădere, există o rezervă importantă de mână de lucru încă neexploată. Rata de participare la forța de muncă a populației cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani rămâne una dintre cele mai scăzute din UE, în ciuda îmbunătățirilor recente

<sup>268</sup> <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-romania-ro.pdf>

(72,5 % în trimestrul 3 din 2017). Mai mult, se înregistrează rate ridicate ale șomajului de lungă durată, care afectează jumătate din numărul total de șomeri (conform datelor din 2016). Disparitățile între regiuni sunt în continuare importante. O combinație adecvată de politici active în domeniul pieței forței de muncă ar putea contribui la activarea anumitor grupuri defavorizate”;

- „În pofida măsurilor care vizează includerea mai multor categorii de grupuri defavorizate și îmbunătățirea atractivității financiare, politicile active în domeniul pieței forței de muncă nu par a fi suficient de bine concepute, iar sarcina administrativă reprezintă în continuare un factor disuasiv pentru angajatori. S-au înregistrat unele progrese în vizarea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, în urma semnării proiectului INTESPO”;
- „Opiniile partenerilor sociali cu privire la procesul de elaborare a politicilor sunt adesea ignorate de guvern, chiar și atunci când acestea converg, cum a fost cazul recente reforme fiscale și a inițiativei de trecere a contribuțiilor sociale de la angajatori la angajați. România este percepută ca având unul dintre cele mai scăzute niveluri de cooperare din UE în relațiile angajat-angajator (Forumul Economic Mondial, 2017)”.

2275. În plus, accesul la finanțare europeană prin intermediul FEDR, FSE+ și a Fondului de coeziune este condiționat de existența unui cadru strategic pentru politicile active din domeniul pieței muncii care să reflecte orientările privind ocuparea forței de muncă. Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada de programare 2021 – 2027 finalizată până în decembrie 2020 ar duce la îndeplinirea acestei condiționalități.

2276. ANOFM suferă de anumite deficiențe în termeni de eficiență și eficacitate, cauzate de factori structurali precum:

- resurse umane insuficiente
- flexibilitate redusă și capacitate scăzută de adaptare la schimbare, cu implicare imediată asupra calității serviciilor furnizate clienților
- resurse financiare adesea insuficient alocate în concordanță cu nevoile instituției
- lipsa instrumentelor de motivare a personalului cu rezultate deosebite în realizarea obiectivelor instituției
- recrutare dificilă de personal întrucât administrația publică se confruntă cu deficit de forță de muncă cu competențele solicitate.

2277. Pentru perioada 2014-2020 ANOFM a urmat o strategie proprie, elaborată în conformitate cu prevederile Strategiei UE 2020, SNOFM 2014-2020, contextul modificărilor intervenite pe piața muncii ca urmare a crizei economice, precum și procesul de programare a fondurilor europene aferente perioadei 2014 – 2020. Strategia pentru perioada 2014-2020 a reprezentat un document integrat cu 3 elemente cheie:

- necesitatea remedierii unor deficiențe structurale în funcționarea instituției;
- necesitatea îndeplinirii condiționalităților ex-ante pentru perioada de programare 2014-2020;
- necesitatea asigurării/ pregătirii serviciului public de ocupare pentru a îndeplini obiective stabilite prin Strategia 2020, SNOFM și diverse regulamente europene.

### **Activități implementate**

2278. Conform celei mai recente versiuni disponibile a cererii de finanțare, respectiv versiunea din 14.04.2020, termenul prevăzut pentru finalizarea proiectului era de 25.09.2020, însă conform managerului de proiect, acest termen este prelungi cu încă două luni.

2279. Conform raportului tehnic de progres din data de 29.05.2020 precum și a informațiilor colectate prin interviuri, activitățile planificate în cadrul cererii de finanțare se află într-o fază avansată de implementare, rezultatele așteptate prevăzute inițial fiind realizate în mare măsură.

2280. În cadrul activității A1, cu ajutorul unei aplicații IT a fost aplicat un chestionar personalului de conducere și de execuție din cadrul ANOFM/ AJOFM/ CRFPA/ CNFPP, membrilor consiliului de administrație al ANOFM și altor experți din cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și a altor instituții. Scopul chestionarului a fost de a colecta date privind serviciile furnizate de SPO, calitatea și impactul acestora în stabilirea poziției ANOFM în piața muncii, propuneri de soluții de inovare. Rezultatele sintetizate în urma aplicării chestionarelor au stat la baza realizării **raportului privind analiza obiectivă a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și a calității serviciilor furnizate**, raport realizat de către un grup de lucru special constituit în acest sens.
2281. În cadrul activității A2 a fost constituit un grup de lucru pentru studierea tuturor documentelor programatice naționale, europene și internaționale relevante pentru identificarea priorităților, angajamentelor și prevederilor legislative cu impact direct asupra viitoarei activități a SPO. Pornind de la raportul fiecărui membru al acestui grup de lucru, a fost realizat un **studiu privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii** în conformitate cu prevederile documentelor programatice. În cadrul acestui studiu au fost definite obiectivele care trebuie îndeplinite și prevăzute în Strategia ANOFM 2021+.
2282. În cadrul activității A3, a fost de asemenea constituit un grup de lucru care a avut ca obiectiv dezvoltarea strategiei ANOFM. Având în vedere situația de criză generată de răspândirea infecției cu SARS-COV-2, în cadrul acestei activități a fost adăugată o subactivitate în plus față de cele prevăzute inițial. Această subactivitate nouă s-a desfășurat exclusiv online și a presupus dezvoltarea unui forum pe domeniul dedicat acestui proiect care a fost structurat astfel încât să permită identificarea și stabilirea măsurilor specifice ce trebuie adoptate de SPO ca urmare a implicațiilor crizei.
2283. De asemenea, în cadrul acestei activități a fost elaborat un raport privind soluțiile și resursele identificate pentru orientarea ANOFM către schimbare și inovare astfel încât să funcționeze eficient și să obțină performanțe în armonie cu noile modificări ale pieței muncii și dezvoltării economice. În plus, experții implicați au realizat o analiză SWOT a activității SPO.
2284. Pe baza documentelor elaborate în cadrul A3 a fost elaborat draft-ul strategiei ANOFM 2021+, planul de acțiuni și o proiecție a serviciilor necesare pentru îndeplinirea obiectivelor identificate de echipa GLDP. Conform informațiilor puse la dispoziție de managerul de proiect, strategia se află într-un stadiu avansat de elaborare, fiind necesară prelungirea perioadei de desfășurare a proiectului pentru implementarea unor comentarii primite din partea Consiliului de Administrație al ANOFM.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare imediată

2285. Conform raportului tehnic de progres din data de 29.05.2020 precum și a informațiilor colectate în cadrul interviurilor, în mare măsură **realizările imediate și rezultatele** vizate au fost atinse, conform tabelului de mai jos.

Tabel 220. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Structuri SPO ce implementează instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme etc. standard - privind nevoile pieței muncii/ corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea serviciilor furnizate	51	100%
	Structuri SPO care implementează rezultatele studiilor/ analizelor/ prognozelor privind nevoile pieței muncii	0	0%
Indicatori de realizare imediată	Studii/ analize/ prognoze privind nevoile pieței muncii	2	100%
	Instrumente / sisteme / proceduri/ servicii / mecanisme etc. corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea și evaluarea serviciilor furnizate de SPO	0	0%
	Evaluări ale proceselor, măsurilor și structurilor la nivel județean și național pe baza datelor interne	1	100%
	Seminar de diseminare informații despre proiect	1	100%

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Raport privind analiza obiectivă a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și calității serviciilor furnizate	1	100%
	Focus grup realizat GLAO	1	100%
	Analiză a prevederilor din studii și documente programatice, la nivel național, european și internațional, incidente domeniului de activitate al SPO	1	100%
	Focus grup realizat GLDP	2	100%
	Studiu privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice de la nivel național, european și internațional	1	100%
	Document care să concentreze dezbaterile din cadrul forumului și care să prezinte măsurile specifice care trebuie implementate ca urmare a implicațiilor crizei socio economice	1	100%
	Studiu/ analiză SWOT a activității ANOFM și a structurilor teritoriale	1	100%
	Strategie în formă finală	În curs de realizare	În curs de realizare
	Seminar de diseminare informații despre strategie	0	0%
	Broșură cu prezentarea obiectivelor ANOFM trasate prin strategie	În curs de realizare	În curs de realizare
	Comunicate de presă publicate pe site-ul ANOFM/ AJOFM	În curs de realizare	În curs de realizare

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției

2286. Având în vedere faptul că perioada de implementare a proiectului urmează a fi prelungită și că Strategia pentru perioada 2021+ este încă în curs de realizare, efectele intervenției sunt limitate. Cu toate acestea, au fost identificate indicii conform cărora subactivitatea A3.0, adăugată în cadrul proiectului odată cu apariția crizei cauzate de pandemia de Covid, a contribuit la îmbunătățirea capacității ANOFM de a gestiona situația de criză. Astfel, forumul creat în cadrul acestei subactivități a sprijinit identificarea, diseminarea și monitorizarea măsurilor necesare pentru gestionarea volumului suplimentar de activitate, consecință a creșterii persoanelor aflate în șomaj tehnic. De asemenea, a fost elaborat un raport privind implicațiile crizei sanitare, care conține o parte descriptivă dar și un plan de acțiuni.

#### Efecte neașteptate ale intervenției

2287. Având în vedere stadiul de implementare a proiectului, informațiile colectate cu privire la efectele neașteptate la nivelul grupului țintă sunt limitate.

#### Efecte propagate ale intervenției

2288. Având în vedere stadiul de implementare a proiectului, informațiile colectate cu privire la efectele propagate ale intervenției sunt limitate.

#### Sustenabilitatea proiectului

##### Sustenabilitatea rezultatelor

2289. Sustenabilitatea proiectului va fi asigurată prin implementarea prevederilor și atingerea obiectivelor stabilite în Strategie. Modalitatea prin care este asigurată sustenabilitatea proiectului va fi definită în planul de acțiuni de implementare a Strategiei ANOFM 2021-2027 și în planul de monitorizare a îndeplinirii strategiei, care reprezintă rezultate ale proiectului. Strategia ANOFM 2021 – 2027, rezultatul principal al proiectului, va fi supusă aprobării Consiliului de Administrație al ANOFM și va fi însoțită de un Plan de acțiuni prin care sunt stabilite responsabilitățile grupului țintă în ceea ce privește implementarea strategiei, cu termene de realizare, inclusiv modalitatea în care va fi monitorizată îndeplinirea și respectarea termenelor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2290. În ceea ce privește transferabilitatea rezultatelor, după aprobare, Strategia ANOFM 2021 – 2027, însoțită de Planul de acțiuni vor fi transmise grupului țintă, respectiv ANOFM, 42 AJOFM/AMOFM București, celor op CRFPA și către CNFPPP.

### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2291. Având în vedere stadiul de implementare a proiectului, informațiile despre replicabilitate sunt limitate.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervențiilor implementate**

2292. Informațiile colectate au permis identificarea unor factori care au avut o influență pozitivă asupra implementării până în prezent a activităților din proiect. Astfel, percepția persoanelor intervievate este că organizarea grupurilor de lucru și includerea în componența acestora a unor persoane cu experiență vastă în domeniul de activitate al ANOFM a constituit principală premisă a producerii unor materiale de calitate. În cadrul grupurilor de lucru s-a creat un mediu de reflecție asupra problemelor, în care au fost îmbinate perspective diferite, atât din interiorul Agenției, cât și din exterior.

2293. Un alt factor important care a avut efecte pozitive asupra proiectului ține de capacitatea de adaptare a persoanelor implicate în proiect. Având în vedere măsurile de distanțare necesare în contextul pandemiei, echipa de implementare a proiectului s-a mobilizat și a desfășurat toate activitățile în mediul online. În același timp, pandemia a reprezentat o oportunitate deoarece a condus la elaborarea unor măsuri de criză ce pot fi aplicate și în alte situații similare.

2294. De asemenea, relația cu experții din cadrul OIR a fost foarte bună, echipa de management a proiectului fiind sprijinită prin răspunsuri la solicitări punctuale.

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2295. Informațiile colectate relevă faptul că persoanele implicate în acest proiect au întâmpinat o serie de dificultăți pentru care au fost identificate soluții ce au putut fi puse în practică doar parțial, existând totuși recomandări de soluții care țin de alte părți interesate.

2296. O primă problemă identificată se referă la schimbarea unor reguli de implementare pe parcursul derulării proiectului, cum ar fi trecerea la POCUForm, care pune o presiune mare pe echipele de proiect. În plus, experții implicați în managementul proiectului resimt nevoia efectuării unor îmbunătățiri MySMIS, aplicație pe care o percep ca fiind utilă. Un exemplu de îmbunătățire se referă la eliminarea obligativității de a introduce o serie de date existente deja în aplicație, cum se întâmplă în cazul în care o factură conține elemente din cadrul mai multor proceduri de achiziție.

2297. O altă problemă întâmpinată de echipa de experți ține de procedura de raportare, pe care o percep ca nefiind suficient de flexibilă. De exemplu, dacă un expert nu poate lucra într-o lună numărul de ore care au fost prevăzute în proiect dar ar avea posibilitatea să le recupereze în altă lună, regulile de raportare nu permit aceste revizuri ale normelor. Activitățile de studiu și analiză nu sunt asemănătoare celor cu aspect practic predominant și prin urmare procedurile de monitorizare și raportare ar trebui să difere.

2298. Măsurile impuse ca urmare a pandemiei au determinat mutarea activităților proiectului în mediul online. Astfel, discuțiile au fost mai dificil de gestionat, mobilizarea tuturor membrilor din grupurile de lucru s-a realizat mai greu iar capacitatea acestora de concentrare și interacțiune a fost limitată.

2299. Pandemia a provocat de asemenea întârzieri ca urmare a implicării experților în activități cu caracter urgent dar și nevoia de a introduce o subactivitate nouă, privind măsurile de gestionare a situațiilor de criză. Prin urmare a fost necesară prelungirea perioadei de implementare a proiectului. În plus, pandemia afectează într-o anumită măsură țintele pregătite pentru a fi incluse în strategie. Ca de exemplu, există premisele unei creșteri a ratei șomajului mult peste valorile care au stat la baza fundamentării țintelor pentru următorii ani.



2300. Un alt element care a îngreunat efectuarea analizelor necesare în cadrul acestui proiect se referă la lipsa unei colecții complete de date statistice colectate și clasificate anterior începerii proiectului (e.g. indicatori de activitate instituțională).

### Concluzii și recomandări

#### Lecții învățate

2301. O lecție învățată ce poate fi luată în considerare pentru intervenții viitoare similare se referă la faptul că pentru un document strategic este nevoie de colectarea de feedback de la toate părțile interesate, inclusiv a partenerilor sociali. Draftul de strategie pregătit în cadrul acestui proiect nu a fost pus în dezbatere publică atât din cauza lipsei de timp cât și pentru că această activitate nu a fost stabilită ca un obiectiv de la momentul elaborării cererii de finanțare.

#### Concluzii și recomandări

2302. **Proiectul răspunde nevoilor identificate însă obiectivele sale**, deși în linie cu logica de intervenție a O.S. 3.10 și 3.11, **nu au fost atinse** ca urmare a faptului că **activitățile prevăzute încă nu s-au încheiat** până la momentul realizării prezentei analize. Indiciile colectate reflectă faptul că **probabilitatea este mare ca intervenția să obțină rezultatele așteptate** însă impactul net avut în vedere poate fi afectat de o serie de riscuri precum lipsa resurselor (i.e. financiare și umane) sau lipsa asumării deciziilor necesare punerii în practică a strategiei. Interveniurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2303. Propuneri venite din partea respondenților se referă la elemente care țin de **îmbunătățirea procedurilor POCU** (e.g. evitarea modificărilor de reguli pe parcursul implementării unui proiect) **și a aplicației MySMIS** (e.g. eliminarea obligativității de a introduce manual informații deja existente în sistem).

2304. De asemenea, analiza efectuată în cadrul acestui studiu de caz relevă **nevoia de a colecta feedback din partea tuturor părților interesate**, în condițiile în care rezultatul proiectului este un document cu importanță strategică semnificativă.

### 4.3.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

#### STUDIUL DE CAZ 1. PROTURISM - TURISM COMPETITIV ÎN REGIUNEA CENTRU (COD SMIS 117664)

##### Informații generale despre proiect

2305. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 221. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de noi instrumente, metode, practici etc., de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC / domeniilor de specializare inteligentă conform SNCI		
<b>Beneficiar</b>	N & C TURISM SRL		
<b>Titlu proiect</b>	PROTURISM - Turism competitiv în Regiunea Centru		
<b>Cod SMIS</b>	117664		
<b>Data de începere</b>	04.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	3.08.2019
<b>Total valoare publică:<sup>269</sup></b>	3.626.854,57 Lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>270</sup></b>	3.150.810,91 Lei
• <b>Fonduri UE</b>	2.928.685,13 Lei		
• <b>Buget național</b>	516.826,79 Lei		

<sup>269</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>270</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contribuția proprie beneficiarului</b></li> </ul>	181.342,65 Lei	
<b>Echipe de implementare</b>	Manager de proiect Responsabil proces Specialist în relații publice Specialist relații sociale Specialist în recrutare Manager de formare Organizator / conceptor / consultant formare Formatori Organizator protocol Consultant în management Manager financiar	
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetare documentară; Interviuri	
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cerere de finanțare, versiunea din 11.06.2019 Raport tehnic de progres final	

2306. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate trei interviuri, ale căror detalii sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 222. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Manager de proiect	N & C TURISM SRL
Reprezentant grup țintă	Participant cursuri de „Manager resurse umane”	IMM din regiunea de dezvoltare Centru
Reprezentant grup țintă	Participant cursuri de „Manager resurse umane”	IMM din regiunea de dezvoltare Centru

### Logica intervenției

2307. Prezentul proiect răspunde nevoilor de formare profesională atât pentru antreprenori, cât și angajații departamentului de resurse umane din întreprinderile care activează în sectorul turistic, din regiunea de dezvoltare Centru. Potrivit analizei documentelor de proiect, aceste nevoi au fost identificate ca urmare a realizării unor analize proprii efectuate de solicitant prin consultarea angajaților din domeniul turistic din cele 6 județe care constituie aria de acoperire a proiectului. În conformitate cu studiile realizate, însă și în concordanță cu informațiile furnizate în cadrul documentelor strategice existente la nivel național, nevoile identificate pot fi relatate după cum urmează:

- **Corectarea deficiențelor managementului resurselor umane** din sectorul turistic (regiunea Centru) care se transpun în eficiența scăzută a angajaților din departamentele de resurse umane, lipsa informațiilor privind beneficiile obținute prin susținerea, dezvoltarea și participarea angajaților la activități / programe de îmbunătățire a competențelor și lipsa unei strategii pe termen lung, a unui program multianual de identificare / anticipare a nevoilor de formare;
- **Creșterea gradului de adaptabilitate a resursei umane și a întreprinderilor din sectorul turistic** (regiunea Centru) la noile tendințe din sector, inclusiv adaptarea la noile inovații tehnologice și situații economice de criză;
- **Creșterea investițiilor în tehnologii de protecție a mediului înconjurător** în vederea prevenirii efectelor negative ale economiei asupra mediului natural și degradarea acestuia;
- **Creșterea gradului de diseminare a informațiilor relevante privind politicile și modelele de bune practici** la nivelul sectorului prin existența unei cooperări între instituțiile de cercetare, autorități și agenții economici, dar și prin livrarea unor servicii calitative de consultanță în domeniul afacerilor slab dezvoltate.

2308. În acest context, proiectul a vizat încurajarea managementului strategic în gestionarea resurselor umane, inclusiv a antreprenoriatului competitiv, ca mijloace de promovare a sustenabilității și creșterii calității forței

de muncă, în conformitate cu obiectivele stabilite în documentele strategice naționale. Astfel, **obiectivul general al proiectului țintește dezvoltarea performanțelor profesionale și îmbunătățirea competențelor pentru 510 persoane având calitatea de manageri / antreprenori și angajați în departamentele de resurse umane din regiunea Centru**, prin furnizarea unor programe personalizate de formare și alte activități, cursuri, modele, practici relevante inovatoare și durabile, orientate spre creșterea mobilității, a șanselor de dezvoltare sustenabilă și a gradului de adaptabilitate a activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv stabilite în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020.

2309. În urma analizei documentelor de proiect, pe baza obiectivului general al proiectului au fost identificate următoarele **obiectivele specifice**:

- **OS1:** Creșterea gradului de conștientizare a 500 de angajatori din sectoarele economice SNC 2014-2020, privind inițiativele eficiente, durabile și sustenabile orientate spre dezvoltarea resurselor umane și a competitivității economice, îmbunătățirea competențelor din domeniul managementului strategic, implementarea instrumentelor / metodelor / practicilor / standardelor competitive de management al resurselor umane la nivelul regiunii Centru, precum și creșterea responsabilității sociale privind ocuparea;
- **OS2:** Îmbunătățirea performanțelor profesionale, creșterea gradului de adaptabilitate a activității la dinamica economică și mecanismele progresului tehnologic din sectoarele economice SNC 2014-2020, precum și crearea premiselor de dezvoltare pentru 250 manageri și 140 antreprenori din regiunea Centru;
- **OS3:** Îmbunătățirea abilităților profesionale, creșterea eficienței, mobilității și dezvoltării competitive a 120 angajați din departamentele de resurse umane, în întreprinderi care își desfășoară activitatea și / sau intenționează să își adapteze activitatea în sectoarele economice identificate de SNC 2014-2020, la nivelul regiunii Centru;
- **OS4:** Dezvoltarea performanței și creșterea sustenabilității a 60 de întreprinderi care își desfășoară activitatea și / sau intenționează să își adapteze activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv SNC/SNCDI, respectiv generarea unui management performant și consolidarea sectorului antreprenorial la nivel regional;
- **OS5:** Îmbunătățirea inserției socio-profesionale, sprijinirea mobilității, promovarea egalității de șanse, combaterea discriminării, depășirea barierelor de ordin moral și etnic și accentuarea imaginii sociale a femeilor (minim 5% din grupul țintă vizat) și a persoanelor cu vârstă de peste 65 ani (minim 2% din grupul țintă vizat) prin asigurarea accesului egal la pachetul de activități furnizat la nivelul regiunii Centru (județele Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba, Sibiu);
- **OS6:** Implementarea principiului dezvoltării durabile, asigurarea protecției mediului, utilizării eficiente a resurselor și îmbunătățirea accesibilității, utilizării și calității TIC.

2310. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului, dar și a obiectivelor specifice enunțate, pe baza documentelor analizate **au fost identificate șapte activități**, eșalonate pe 15 luni:

- **Activitatea 1** - organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajatorilor privind îmbunătățirea competențelor din domeniul managementului strategic și al resurselor umane pentru sectoarele economice cu potențial competitiv stabilite în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020, la nivelul regiunii Centru
  - Dezvoltarea cadrului general de informare a angajatorilor care își desfășoară activitatea și/sau intenționează să își adapteze activitatea în sectorul economic cu potențial competitiv „Turism și ecoturism” la nivelul regiunii Centru, în vederea creșterii gradului de conștientizare și promovare a ocupării sustenabile
  - Elaborarea, editarea, tipărirea și distribuirea materialelor de conștientizare a angajatorilor privind avantajele, posibilitățile de acces și beneficiile participării la activități și programe de îmbunătățire a competențelor din domeniul managementului strategic și al resurselor umane la nivelul regiunii Centru

- Planificarea, organizarea și desfășurarea a 12 campanii de conștientizare la nivelul regiunii Centru privind importanța, avantajele, necesitatea, posibilitățile de acces și beneficiile participării angajaților la activități și programe de îmbunătățire a competențelor din domeniul managementului strategic și al resurselor umane
- Crearea și dezvoltarea unui parteneriat regional public-privat între actori relevanți din regiunea Centru, în vederea identificării unor soluții viabile și inovative de creștere a gradului de inserție, mobilitate și responsabilitate socio-profesională, în contextul consolidării competitivității economice a sectoarelor definite de SNC 2014-2020
- **Activitatea 2** – organizare și derularea de programe de formare profesională și alte activități / cursuri relevante pentru manageri și antreprenori din sectoarele economice cu potențial competitiv stabilite în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020, la nivelul regiunii Centru
  - Recrutarea și monitorizarea grupului țintă (250 manageri și 140 antreprenori) beneficiar al programelor de formare și a altor activități/cursuri relevante, în vederea îmbunătățirii abilităților manageriale/antreprenoriale și a gradului de adaptabilitate a activității la dinamica sectoarelor economice definite de SNC 2014-2020 la nivelul regiunii Centru
  - Dezvoltarea unei proceduri privind organizarea, desfășurarea și evaluarea programelor de formare profesională, a activităților specifice și a altor cursuri relevante din domeniul managementului strategic pentru 390 persoane/manageri și antreprenori din sectorul economic cu potențial competitiv „Turism și ecoturism” la nivelul regiunii Centru
  - Pregătirea, derularea și monitorizarea cursului de perfecționare pentru ocupația „Manager de inovare”, potrivit cerințelor actuale ale pieței muncii locale/regionale din sectoarele economice cu potențial competitiv definite de SNC 2014-2020, în vederea dezvoltării performanțelor profesionale și îmbunătățirii competențelor a 100 manageri din regiunea Centru
  - Pregătirea, derularea și monitorizarea cursului „Revenue Management”, în vederea asimilării și dezvoltării unei tehnici inovatoare de optimizare a acțiunilor/beneficiilor prin gestionarea veniturilor pentru 150 manageri din întreprinderi care își desfășoară/adaptează activitatea în sectoarele economice definite de SNC 2014-2020, la nivelul regiunii Centru
  - Organizarea și derularea unor activități inovatoare și personalizate de Business Coaching pentru 60 antreprenori din întreprinderi care își desfășoară activitatea și/sau intenționează să își adapteze activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv definite de SNC 2014-2020 la nivelul regiunii Centru
  - Pregătirea, derularea și monitorizarea cursului de perfecționare „Competențe antreprenoriale”, în vederea dezvoltării performanțelor profesionale și îmbunătățirii competențelor antreprenoriale a 80 antreprenori din regiunea Centru, potrivit cerințelor actuale ale pieței muncii locale/regionale din sectoarele economice cu potențial competitiv definite de SNC 2014-2020
  - Organizarea și desfășurarea a șase seminarii județene adresate managerilor și antreprenorilor din sectoarele economice cu potențial competitiv definite de SNC 2014-2020, la nivelul regiunii Centru, privind identificarea și implementarea modelelor/practicilor inovatoare, durabile, ecologice și non-discriminatorii de organizare a activității
- **Activitatea 3** - organizarea și derularea de programe de formare profesională și alte activități / cursuri relevante pentru angajații din departamentele de resurse umane
  - Recrutarea și monitorizarea grupului țintă (120 angajați departamente de resurse umane) beneficiar al programelor de formare profesională și a altor activități/cursuri relevante, în vederea îmbunătățirii activității de management al resurselor umane și adaptării acțiunilor la dinamica sectoarelor economice definite de SNC 2014-2020, în regiunea Centru

- Dezvoltarea unei proceduri privind organizarea și desfășurarea programelor de formare profesională, a activităților specifice și a altor cursuri relevante pentru 120 angajați din departamentele de resurse umane din sectorul economic cu potențial competitiv „Turism și ecoturism”, la nivelul regiunii Centru
- Pregătirea, derularea și monitorizarea cursurilor de perfecționare pentru ocupațiile „Manager resurse umane” și „Inspector/referent resurse umane”, în vederea dezvoltării performanțelor profesionale a 120 angajați din departamentele de resurse umane, pentru sectoarele economice cu potențial competitiv definite de SNC 2014-2020, la nivelul regiunii Centru
- Certificarea ECDL a abilităților de utilizare a computerului prin certificarea ECDL și abilităților de exploatare a programului REVISAL, în vederea dezvoltării productivității și competitivității a 120 persoane/angajați din departamentele de resurse umane din sectoarele economice cu potențial competitiv definite de SNC 2014-2020, la nivelul regiunii Centru
- **Activitatea 4** - sprijin personalizat pentru 60 de întreprinderi care își desfășoară activitatea și / sau intenționează să își adapteze activitatea în sectorul economic cu potențial competitiv „Turism și ecoturism” în vederea elaborării / revizuirii / adaptării unei planificări strategice pe termen lung
  - Identificarea, selectarea și monitorizarea a 60 de întreprinderi care își desfășoară activitatea și/sau intenționează să își adapteze activitatea în sectorul economic cu potențial competitiv „Turism și ecoturism” beneficiare ale activităților de sprijin personalizat având ca scop elaborarea/revizuirea/adaptarea unei planificări strategice pe termen lung
  - Elaborarea/revizuirea/adaptarea planificărilor strategice sustenabile de dezvoltare/extindere a activității și capacității competitive a 60 întreprinderi din sectorul economic „Turism și ecoturism” și a unor documente/ recomandări/ măsuri specifice privind consolidarea inițiativei și competitivității economice
  -
- **Activitatea 5** - activități specifice managementului de proiect (organizare, gestiune, monitorizare, achiziții, control și evaluare)
  - Coordonarea proiectului
  - Monitorizarea și evaluarea tehnică și financiară a proiectului; derularea și monitorizarea activităților de achiziție a serviciilor și produselor
- **Activitatea 6** - activități aferente cheltuielilor indirecte în cadrul proiectului
- **Activitatea 7** - informarea și promovare a obiectivelor, activităților și rezultatelor proiectului
  - Realizarea, administrarea și actualizarea unei pagini web și a paginilor de socializare a proiectului; elaborarea și implementarea unui plan de promovare a proiectului; implementarea și configurarea instrumentelor informatice utilizate în cadrul proiectului cu respectarea regulilor prevăzute în Manualul de identitate vizuală
  - Elaborarea, producerea, afișarea și distribuția materialelor de informare și publicitate a proiectului
  - Organizarea conferinței de lansare a proiectului și a unei conferințe de presă, la începutul implementării proiectului privind obiectivele, activitățile propuse, rezultatele previzionate și indicatorii vizați
  - Elaborarea și difuzarea on-line pe site-ul proiectului a unor newslettere informative tematice cu privire la activitatea parteneriatului regional public-privat și a unor articole de specialitate privind implementarea măsurilor prevăzute în cadrul proiectului
  - Organizarea conferinței finale a proiectului și a unei conferințe de presă, la finalizarea implementării proiectului privind activitățile derulate, rezultatele obținute, indicatorii atinși și sustenabilitatea acțiunilor realizate

2311. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 223. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
<b>Indicatori de rezultat</b>	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	250
	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite, din care: - IMM-uri	250
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	450
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenorilor	330
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	120
<b>Indicator de realizare imediată</b>	Persoane care beneficiază de sprijin	510
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	390
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	120
	Întreprinderi sprijinite	60
	Întreprinderi sprijinite, din care: - IMM-uri	60
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Cadru general metodologic de informare a angajatorilor	1
	Bază de date a IMM-urilor (500 de angajatori)	1
	Set de materiale de conștientizare:	
	• Mape	500
	• Pliante	500
	• Broșuri	500
	• CD-uri	500
	Campanii de conștientizare privind importanța, avantajele, necesitatea, posibilitățile de acces și beneficiile participării angajaților la activități și programe de îmbunătățire a competențelor din domeniul managementului strategic și al resurselor umane	12
	Întreprinderi informate / angajatori informați	500
	Parteneriat regional public-privat	1
	Persoane (manageri) certificate participante la programul de perfecționare pentru ocupația „Manager de inovare” (componenta A2)	100
	Persoane (manageri) certificate participante la cursul de formare profesională „Revenue Management” (componenta A2)	150
	Participanți (antreprenori) la acțiuni specifice de dezvoltare și creștere a sustenabilității afacerilor de tip Business Coaching (componenta A2)	60
	Persoane (antreprenori) certificate participante la cursul de perfecționare „Competențe antreprenoriale” (componenta A2)	80
	Participanți la seminarii privind identificarea și implementarea modelelor / practicilor inovatoare, durabile, ecologice și non-discriminatorii, de îmbunătățire a organizării activității și de gestionarea unei afaceri	215 (190 grup țintă și 25 reprezentanți ai mediului de afaceri, autorităților / instituțiilor publice locale etc.)
Persoane care fac parte din grupul țintă – angajați din cadrul departamentelor de resurse umane (componenta A3)	120	
Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) certificate participante la programul de perfecționare „Manager resurse umane” (componenta A3)	20	

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
	Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) certificate participante la programul de perfecționare „Inspector / referent resurse umane” (componenta A3)	100
	Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) participante la cursul organizat în vederea obținerii certificatului european de utilizare a calculatorului (ECDL) (componenta A3)	30
	Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) care au obținut certificatul european de utilizare a calculatorului (ECDL) (componenta A3)	15
	Întreprinderi de tip IMM selectate / monitorizate (componenta A4)	60
	Cadru metodologic de elaborare / revizuire / adaptare a unor planificări de dezvoltare / extindere a activității și capacității competitive a 60 de întreprinderi (IMM) (componenta A4)	1
	Program multianual de anticipare a nevoilor privind îmbunătățirea competențelor angajaților la nivel de sector / angajator (componenta A4)	1
	Raport privind rezultatele măsurilor de sprijin a celor 60 întreprinderi (IMM) (componenta A4)	1

2312. În baza analizei obiectivului general și a obiectivelor specifice, dar și a activităților propuse și realizate în cadrul proiectului, **efectele așteptate sunt formulate în concordanță cu rezultatele așteptate ca urmare a implementării OS 3.8 al POCU**. Astfel, întreaga viziune a proiectului susține **dezvoltarea profesională a capitalului uman, a managementului resurselor umane și a antreprenoriatului competitiv, precum și a adaptabilității întreprinderilor la schimbările pieței muncii prin implementarea unor mecanisme de planificare strategică / prospectivă în sectoarele economice cu potențial competitiv** stabilite prin Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020, promovând un model inovator și durabil, bazat pe șanse egale și non-discriminare.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2313. În ce privește quantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 91,44% din suma eligibilă solicitată.

2314. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data 31.08.2020, puse la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 224. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
3.445.511,92 Lei	3.150.810,91 Lei

#### Context și efect brut al intervenției

2315. Problematika abordată în cadrul proiectului este reprezentată de nevoia de creștere a șanselor de dezvoltare sustenabilă a resurselor umane și a gradului de adaptabilitate a activității IMM-urilor la schimbarea și dinamica economică. Pentru a răspunde acestei nevoi, scopul intervențiilor este de a crea un sistem integrat de intervenții specifice – programe de formare, cursuri, modele, practici, instrumente relevante – orientate spre creșterea mobilității și a performanțelor profesionale, dedicate managerilor / antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane din întreprinderile care își desfășoară activitatea și / sau intenționează să adapteze activitatea în sectorul economic cu potențial competitiv Turism și ecoturism în Regiunea Centru.

2316. La nivel Uniunii Europene a fost elaborată Strategia **Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii**,<sup>271</sup> care își propune să elimine deficiențele

<sup>271</sup> Strategia [Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii](#), adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 3 martie 2010.



UNIUNEA EUROPEANĂ



modelului actual de dezvoltare și să creeze condiții favorabile pentru o creștere economică inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. În acest sens, în 2011, a fost creată la nivelul european **Platforma pentru Specializare Inteligentă**,<sup>272</sup> care continuă să ofere sprijin în implementarea strategiilor de specializare inteligentă la nivel național și regional. Mai mult, în 2014, a fost lansat programul de cercetare și inovare **Orizont 2020**, un instrument financiar dedicat asigurării competitivității Europei la nivel global, prin dezvoltarea domeniilor precum cercetare și inovare, crearea de locuri de muncă și creștere inteligentă, sustenabilă și inclusivă. În tandem, în 2014 a fost lansat și **Programul privind Competitivitatea Întreprinderilor și IMM-urilor (COSME)**, cu scopul de a contribui la consolidarea competitivității și a durabilității întreprinderilor din UE, pentru sprijinirea IMM-urilor existente, încurajarea culturii antreprenoriale, promovarea dezvoltării IMM-urilor și dezvoltarea bazată pe creștere economică echilibrată. Printre obiectivele acestuia se numără și îmbunătățirea condițiilor cadru privind competitivitatea și sustenabilitatea întreprinderilor europene, în particular a IMM-urilor, respectiv promovarea antreprenoriatului și a culturii antreprenoriale.

2317. De asemenea, Consiliul Uniunii Europene a redactat o serie de recomandări pentru România care au stat la baza implementării prezentului proiect. Unele dintre **Recomandările specifice de țară pentru România**<sup>273</sup> **2014 - 2015** subliniază necesitatea consolidării unor măsurile active în domeniul pieței forței de muncă prin sprijinirea categoriilor defavorizate precum tinerii neînregistrați, lucrătorii în vârstă și șomerii pe termen lung, precum și necesitatea existenței unui personal pregătit în cadrul instituțiilor care au drept obiectiv principal sprijinirea ocupării forței de muncă.

2318. Obiectivele documentelor strategice dezvoltate la nivelul Uniunii Europene au fost transpuse în cadrul strategiilor dezvoltate la nivel național. Astfel, nevoile identificate la nivelul proiectului contribuie la atingerea obiectivelor stabilite în cadrul următoarelor Strategii:

- **Strategia Națională pentru Competitivitate (SNC 2014-2020)**<sup>274</sup> - valorificarea celor mai bune avantaje de care dispune România, a resurselor locale de calificare, inițiativa antreprenorială și factori naturali și creșterea atractivității condițiilor pentru dezvoltarea competitivă a afacerilor prin reglementări transparente și stimulative pentru inovare;
- **Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltarea și Inovarea (SNCDI 2014-2020)**<sup>275</sup> - creșterea competitivității economiei prin inovare, crearea unui mediu stimulativ pentru inițiativa sectorului privat prin instrumente de antrenare a antreprenoriatului, precum și prin credibilizarea parteneriatelor dintre operatorii publici și cei privați și susținerea specializării inteligente;
- **Strategia Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020**<sup>276</sup> - crearea unui mecanism pentru anticiparea competențelor necesare pe piața muncii;
- **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020**<sup>277</sup> - atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă;
- Strategia Guvernamentală pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii și Îmbunătățirea Mediului de Afaceri din România – Orizont 2020<sup>278</sup>- sprijinirea IMM-urilor inovatoare, prin încurajarea transferului tehnologic și dezvoltarea educației profesionale și manageriale;

<sup>272</sup> [Regional Policy contributing to smart growth in Europe 2020](#), adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 6.10.2010.

<sup>273</sup> *Recomandările Specifice de Țară pentru România pentru anul 2014* au vizat consolidarea măsurilor active pe piața muncii, creșterea calității și accesului la educație, reducerea sărăciei și incluziunea socială. *Recomandările Specifice de Țară pentru România pentru anul 2015* au propus, între altele, elaborarea și adoptarea de politici de ocupare a forței de muncă, sociale, de educației și de sănătate.

<sup>274</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2014 - 2020](#)

<sup>275</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare](#)

<sup>276</sup> [Strategia Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020](#), adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 418/2015 din data de 3 iunie 2015.

<sup>277</sup> [Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1071/2013 din 11.12.2013.

<sup>278</sup> [Strategia Guvernamentală pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii și Îmbunătățirea Mediului de Afaceri din România – Orizont 2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului 859/2014.



- **Acordul de Parteneriat 2014-2020**<sup>279</sup> - promovarea competitivității și a dezvoltării locale; dezvoltarea capitalului uman prin creșterea ratei de ocupare a forței de muncă; încurajarea utilizării durabile și eficiente a resurselor naturale prin promovarea eficienței energetice, a unei economii cu emisii reduse de carbon, a protecției mediului și a adaptării la schimbările climatice;
- **Programul Național de Reformă** - constituie platforma-cadru pentru definirea reformelor structurale și a priorităților de dezvoltare care ghidează evoluția României până în anul 2020, în concordanță cu traiectoria de atingere a obiectivelor Strategiei Europa 2020.

2319. La nivelul regiunii Centru, *Planul de Dezvoltare Regională a Regiunii Centru 2014-2020* reprezintă expresia eforturilor comune pentru creșterea investițiilor în capitalul uman și social al regiunii, în vederea asigurării suportului pentru o dezvoltare durabilă, transformarea economică în spații de influență și de atracție regională / trans-regională și dezvoltarea de avantaje comparative prin investiții în domeniile de specializare inteligentă ale regiunii, stabilind ca obiectiv global pentru intervalul 2014-2020, dezvoltarea echilibrată a regiunii prin stimularea creșterii economice, valorificarea durabilă a resurselor precum și întărirea coeziunii sociale

2320. Planul de Dezvoltare Regională a Regiunii Centru 2014-2020 descrie o serie de nevoi prioritare privind dezvoltarea economică / antreprenorială, forța de muncă, formarea profesională și turismul:

- investiții urgente în sprijinirea mediului de afaceri;
- măsuri de creștere a productivității muncii și de anticipare a schimbărilor economice;
- creșterea nivelului de pregătire profesională a forței de muncă, precum și creșterea gradului de mobilitate și reconversie profesională;
- dezvoltarea și participarea angajaților la activități / programe de îmbunătățire a competențelor;
- accelerarea capacității de adaptare a IMM-urilor la progresul economic.

2321. În ceea ce privește sectorul Turism și ecoturism au fost identificate următoarele lipsuri care necesită o intervenție majoră:

- lipsa unei strategii pentru educație managerială / antreprenorială și pentru investiții, luând în considerare evoluțiile regionale;
- existența unui număr redus de IMM-uri care folosesc tehnologiile ecologice;
- importanța economică relativ redusă a turismului;
- lipsa modernizărilor în turism care afectează și calitatea serviciilor / informațiilor turistice oferite;
- deficiențe ale culturii antreprenoriale în privința managementului resurselor umane;
- profesionalismul scăzut al lucrătorilor;
- slaba cooperare între instituții de cercetare, autorități și agenți economici din sector;
- lipsa diseminării informațiilor privind politica turismului și a modelelor de bune practici.

2322. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare sugerează că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.

2323. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de 60%** din aceștia (959 de respondenți), inclusiv dintre cei înregistrați în regiunea Centru, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în următoarele domenii:

<sup>279</sup> [Acordul de Parteneriat 2014-2020](#), încheiat între România și Comisia Europeană.

- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
- Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
- Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii);
- Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică);
- Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională.

2324. Această evoluție este susținută de **creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCDI cu 18,1%** din 2014 până în 2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>280</sup>
2325. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>281</sup>
2326. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>282</sup>
2327. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).
2328. Concomitent, la nivel **regional**, poate fi observată o creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI, **numărul de unități locale active**<sup>283</sup> crescând cu 17,27%.<sup>284</sup>

Tabel 225. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunea Centru în perioada 2014-2018 (număr)

Sector CAEN conform SNC	2014	2015	2016	2017	2018
Turism și ecoturism	1.591	1.594	1.703	1.814	1.891
Textile și pielărie	2.611	2.586	2.591	2.602	2.576
Lemn și mobilă	3.299	3.220	3.195	3.165	3.229
Industria creative	3.683	3.836	4.166	4.592	4.980
Industria auto și componente	2.673	2.668	2.751	2.904	3.040
Tehnologia informației și comunicării	2.394	2.460	2.577	2.789	2.873
Procesarea alimentelor și băuturilor	2.412	2.510	2.539	2.691	2.882
Sănătate și produse farmaceutice	2.116	2.242	2.509	2.704	2.976
Energie și management de mediu	449	445	429	438	448
Bioeconomice, biofarmaceutică și biotehnologii	52	51	59	60	62
<b>Total</b>	<b>21.280</b>	<b>21.612</b>	<b>22.519</b>	<b>23.759</b>	<b>24.957</b>

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2329. Cele mai mari creșteri pot fi observate în domeniul **sănătate și produse farmaceutice**, urmate de domeniul **industrii creative** și domeniul **tehnologiei informației și comunicării**. Pe de altă parte, sunt înregistrate scăderi în domeniile **lemn și mobilă**, **textile și pielărie** și **energie și management de mediu**. În domeniul turism și ecoturism a fost înregistrată o creștere de 18,86%, reprezentând 300 de IMM-uri nou înființate din

<sup>280</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>281</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>282</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>283</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>284</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2014 până în 2018. IMM-urile active în cele zece sectoare au reprezentat în perioada 2014-2018, în medie 97,9% din numărul total de unități locale active.<sup>285</sup>

2330. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.
2331. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%). Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%,<sup>286</sup> iar la nivelul regiunii Sud-Muntenia de la 35,4% la 40,3%.<sup>287</sup>

### Activități implementate

2332. Proiectul s-a încheiat la data de 3 august 2019. Potrivit documentelor de proiect, sesiunile de instruire desfășurate în contextul **componentei II a proiectului** pentru cei **390 de manageri și antreprenori** au fost structurate pe mai multe module de formare, în funcție de topicul programelor de formare.
2333. Cursul de perfecționare „**Manager de inovare**”, **cod COR 241941**, adresat unui număr de **100 de manageri** din Regiunea Centru a avut o durată de aproximativ **15 zile pentru fiecare grupă** formată din 20 de cursanți. **Principalele beneficii** aduse ca urmare a participării la cursul de perfecționare sunt: (i) creșterea numărului de angajați cu rol de manager care beneficiază de programe de formare, activități, cursuri relevante, în vederea îmbunătățirii abilităților manageriale și a gradului de adaptabilitate a activității la dinamica sectorului SNC 2014-2020; (ii) însușirea metodelor de coordonare a dezvoltării profesionale a angajaților, de valorificare a capitalului intelectual al întreprinderii, de culegere a ideilor creative, de elaborare și implementare a strategiilor de inovare, de evaluare și asigurare a continuității procesului de inovare în sectorul SNC 2014-2020.
2334. Cursul de formare „**Revenue Management**” / **Gestionarea veniturilor** a fost adresat unui număr de **150 de persoane** care asigură managementul unei întreprinderi cu activitate în sectorul economic SNC 2014-2020 / Turism și ecoturism și / sau a unei întreprinderi ce intenționează să își adapteze activitatea în acest sector și a avut o durată de **5 zile pentru fiecare grupă** formată din 15 cursanți. **Principalele beneficii** aduse ca urmare a participării la cursul de formare sunt: (i) însușirea și implementarea de tactici / strategii având ca scop multiplicarea veniturilor; (ii) favorizarea dezvoltării socio-profesionale, a creșterii gradului de responsabilitate și autonomie, inclusiv pentru femei și persoane cu vârsta peste 65 ani pe piața muncii specifică sectorului „Turism și ecoturism”; (iii) posibilitatea însușirii de competențe care să asigure dezvoltarea strategică a întreprinderilor din SNC 2014-2020, potrivit cerințelor pieței economice și a forței de muncă.
2335. **Sesiunile interactive** și învățarea dinamică privind dezvoltarea profesională și personală pentru cei **60 antreprenori** din sectoarele economice SNC 2014-2020 au asigurat facilitarea adaptării și dezvoltării în mediul antreprenorial județean / regional prin acțiuni specifice de dezvoltare și creștere a sustenabilității afacerilor de tip Business Coaching, respectiv servicii inovatoare și personalizate de consiliere / consultanță antreprenorială, cu accent pe transferul de bune practici, vizând o strategie de lucru pentru toate cele 6 județe componente (Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba, Sibiu). **Sesiunile interactive au fost organizate sub forma a 6 ateliere de lucru** a câte 10 participanți fiecare.

<sup>285</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariați, macromregiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>286</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>287</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2336. Cursul de formare „**Competențe antreprenoriale**” a fost organizat pentru un număr de **80 de antreprenori** din Regiunea Centru și a avut o durată de **aproximativ 15 zile pentru** fiecare grupă formată din 20 de participanți. Printre **beneficiile aduse** de acest curs se numără: (i) promovarea și implementarea unui plan de afaceri în direcția unei dezvoltări / extinderi competitive; (ii) îmbunătățirea instrumentelor / practicilor de derulare și dezvoltare a unei afaceri de succes în sectorul SNC 2014-2020; (iii) creșterea mobilității și a performanțelor antreprenoriale; (iv) dezvoltarea abilității de a pune în practică idei de afaceri atractive, inovative și competitive.
2337. În cadrul celei de **a III-a componentă a proiectului** au fost organizate seminariile privind identificarea și implementarea modelelor / practicilor inovatoare, durabile, ecologice și non-discriminatorii, de îmbunătățire a organizării activității și de gestionare a unei afaceri pentru un număr total de **215 persoane**, 190 făcând parte din grupul țintă (angajați din departamentele de resurse umane din sectorul economic cu potențial competitiv SNC 2014-2020 la nivelul regiunii Centru), în timp de 25 au fost reprezentanți ai mediului de afaceri, autorităților / instituțiilor publice locale.
2338. Cursul de perfecționare „Manager resurse umane”, cod COR 121207, adresat unui număr de 20 de angajați din departamentul de resurse umane a avut o durată de 10 zile. Cursul de perfecționare „Inspector / referent resurse umane”, cod COR 333304, adresat unui număr de 100 de angajați din departamentul de resurse umane a avut o durată de 10 zile pentru fiecare grupă formată din 20 de cursanți. Beneficiile participării la cele 2 cursuri pentru angajații din departamentele de resurse umane au fost: (i) creșterea mobilității și a performanțelor pe plan profesional pentru 120 persoane care lucrează în departamentele de resurse umane din sectorul „Turism și ecoturism” (regiunea Centru); (ii) însușirea tehnicilor de consiliere a managerilor din întreprinderile cu probleme vizând resursele umane, de monitorizare a costurilor de personal și a sistemului de relații de muncă în cadrul întreprinderii.
2339. Un număr de 30 de angajați din departamentele de resurse umane au participat la un curs organizat în vederea obținerii certificatului european de utilizare a calculatorului (ECDL) și a certificării abilităților de exploatare a programului REVISAL.
2340. În cadrul componentei IV a proiectului au fost dezvoltate **planificări strategice pe termen lung pentru un număr de 60 de întreprinderi** (de tip IMM) care își desfășoară activitatea și / sau intenționează să își adapteze activitatea în sectorul economic cu potențial competitiv „Turism și ecoturism”.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare imediată

2341. Potrivit ultimului Raport tehnic de progres, nivelul de îndeplinire al **realizărilor imediate și rezultatelor** este prezentat în următorul tabel.

Tabel 226. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
<b>Indicatori de rezultat</b>	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	309	123,6%
	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite, din care: - IMM-uri	309	123,6%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	549	122%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenorilor	390	118,2%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	129	107,5%

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
<b>Indicator de realizare imediată</b>	Persoane care beneficiază de sprijin	549	107,6%
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	390	100%
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	129	107,5%
	Întreprinderi sprijinite	60	100%
	Întreprinderi sprijinite, din care: - IMM-uri	60	100%
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Cadru general metodologic de informare a angajatorilor	1	100%
	Set de materiale de conștientizare:		111%
	• Mape	555	111%
	• Pliante	555	111%
	• Broșuri	555	111%
	• CD-uri	555	111%
	Campanii de conștientizare privind importanța, avantajele, necesitatea, posibilitățile de acces și beneficiile participării angajaților la activități și programe de îmbunătățire a competențelor din domeniul managementului strategic și al resurselor umane	12	100%
	Întreprinderi informate / angajatori informați	555	111%
	Parteneriat regional public-privat	1	100%
	Persoane care fac parte din grupul țintă – manageri și antreprenori (componenta A2)	433	111%
	Persoane (manageri) certificate participante la programul de perfecționare pentru ocupația „Manager de inovare” (componenta A2)	111	111%
	Persoane (manageri) certificate participante la cursul de formare profesională „Revenue Management” (componenta A2)	160	106%
	Participanți (antreprenori) la acțiuni specifice de dezvoltare și creștere a sustenabilității afacerilor de tip Business Coaching (componenta A2)	60	100%
	Persoane (antreprenori) certificate participante la cursul de perfecționare „Competențe antreprenoriale” (componenta A2)	92	116%
	Participanți la seminarii privind identificarea și implementarea modelelor / practicilor inovatoare, durabile, ecologice și non-discriminatorii, de îmbunătățire a organizării activității și de gestionarea unei afaceri	222	103%
	Persoane care fac parte din grupul țintă – angajați din cadrul departamentelor de resurse umane (componenta A3)	140	116%
	Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) certificate participante la programul de perfecționare „Manager resurse umane” (componenta A3)	20	100%
Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) certificate participante la programul de perfecționare „Inspector / referent resurse umane” (componenta A3)	109	108%	
Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) participante la cursul organizat în vederea obținerii certificatului european de utilizare a calculatorului (ECDL) (componenta A3)	34	110%	

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
	Persoane (angajați din departamentele de resurse umane) care au obținut certificatul european de utilizare a calculatorului (ECDL) (componenta A3)	30	100%
	Întreprinderi de tip IMM selectate / monitorizate (componenta A4)	60	100%
	Cadru metodologic de elaborare / revizuire / adaptare a unor planificări de dezvoltare / extindere a activității și capacității competitive a 60 de întreprinderi (IMM) (componenta A4)	1	100%
	Program multianual de anticipare a nevoilor privind îmbunătățirea competențelor angajaților la nivel de sector / angajator (componenta A4)	1	100%
	Raport privind rezultatele măsurilor de sprijin a celor 60 întreprinderi (IMM) (componenta A4)	1	100%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției

2342. Prin participarea în proiect, fie în cadrul cursurilor de formare, fie în cadrul altor activități, membrii grupului țintă au dobândit competențe care le lipseau și pe care le-au putut pune în aplicare imediat. Întreaga viziune a proiectului susține dezvoltarea profesională a capitalului uman (i.e. a managementului resurselor umane și a antreprenoriatului competitiv), precum și a adaptabilității întreprinderilor la schimbările pieței muncii prin implementarea unor mecanisme de planificare strategică.
2343. Creșterea competențelor managerilor, antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane, respectiv sprijinul pentru elaborarea și implementarea planificărilor strategice în cadrul IMM-urilor sunt vizibile în special în **îmbunătățirea performanței financiare a firmelor incluse în proiect**. De pildă, conform datelor disponibile pe pagina web a Ministerului de Finanțe:
- Cifra de afaceri a firmei Acvincum (Mureș) a crescut cu 16% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul de angajați a rămas neschimbat (i.e. un angajat). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 39,9% în 2019 față de 2018;
  - Cifra de afaceri a firmei Isbor Investments & Tourism (Harghita) a crescut cu 31,4% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul de angajați a rămas neschimbat (i.e. 11 angajați). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net de aproape zece ori în 2019 față de 2018;
  - Cifra de afaceri a firmei Kronstadt Wagon (Brașov) a crescut cu 50,4% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. doi angajați). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net de aproximativ trei ori în 2019 față de 2018;
  - Cifra de afaceri a firmei Eqvus Impex (Brașov) a crescut cu 16,7% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. doi angajați). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 37,7% în 2019 față de 2018;
  - Cifra de afaceri a firmei Promenada SISI (Brașov) a crescut cu 17,6% în 2019 comparativ cu 2018, iar numărul mediu de salariați a crescut la 26, comparativ cu 2018 când societatea a avut 25 angajați. Compania a înregistrat o scădere a profitului net cu 54,6% în 2019 față de 2018.
2344. În baza cunoștințelor dobândite și a punerii lor în practică, managerii, antreprenorii și chiar personalul din departamentele de resurse umane au devenit din ce în ce mai activi în căutarea surselor de finanțare.
2345. O parte din participanții la cursurile de resurse umane susțin că au început să utilizeze Revisal după participarea la curs, instrument pe care nu știau să îl utilizeze înainte de participare. De asemenea, abordarea acestora în relația cu angajații și angajatorul s-a schimbat, bazându-se pe mai multă comunicare. Astfel, echipele au devenit mai solide prin scăderea mișcărilor de personal.
2346. Cu toate acestea, anumite companii sprijinite prin proiect, în special cele din domeniul HoReCa, au înregistrat regrese ca urmare a măsurilor impuse de autorități pentru combaterea pandemiei. Totuși, au fost identificate indicii conform cărora, odată cu ridicarea restricțiilor, o parte dintre companiile sprijinite prin

proiect s-au adaptat noilor condiții prin ajustarea serviciilor oferite conform profilului nou de clienți. Mai exact, un hotel care înainte de pandemie avea în mare măsură clienți care călătoreau pentru afaceri și care le asigurau un grad de ocupare de 100% în timpul săptămânii și-a adaptat serviciile astfel încât în prezent au un grad mai mare de ocupare în weekend față de restul săptămânii.

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2347. Informațiile colectate cu privire la efectele neașteptate ale intervenției sunt limitate.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2348. Activitățile proiectului au avut aplicabilitate în fiecare județ al regiunii Centru, au fost recrutate persoane și IMM-uri atât din zona urbană cât și din cea rurală, participanții fiind angajați ale unor întreprinderi care nu au mai beneficiat sprijin similar. Proiectul s-a adresat în principal managerilor și personalului implicat din domeniul resurselor umane din sectorul economic turism-ecoturism. În mare măsură grupul țintă a fost constituit din angajați/ antreprenori din Turism/ Ecoturism, însă au fost participanți la activități și din cadrul altor sectoare economice definite de SNC 2014-2020.

2349. Conform informațiilor colectate prin interviuri, activitățile proiectului au contribuit la creșterea know-how-ului angajatorului, existând transferabilitate de informații și proceduri de lucru către alți angajați din cadrul firmelor. Domeniul de turism este un sector dinamic în ceea ce privește mobilitatea angajaților astfel că persoanele care au beneficiat de formare profesională în cadrul proiectului pot utiliza competențele dobândite în cadrul altor firme în care își desfășoară activitatea.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2350. Sustenabilitatea rezultatelor proiectului este asigurată în funcție de tipul de activitate desfășurată în proiect și categoria de grup țintă implicată. Astfel, în cazul participanților la activitățile de formare, creșterea competențelor acestora le sporește abilitatea de a se adapta schimbărilor, de a anticipa riscurile și, în caz de necesitate, de a-și identifica cu mai multă ușurință un nou loc de muncă.

2351. În ceea ce privește întreprinderile sprijinite, sustenabilitatea constă în asigurarea unei forțe de muncă mai competentă și utilizarea instrumentelor, metodelor și practicilor dobândite prin proiect pentru creșterea eficienței, pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru și pentru asigurarea unui management al resurselor umane sustenabil.

2352. Asigurarea sustenabilității intervenției asupra mediului local s-a realizat prin promovarea unor comportamente ale antreprenorilor și întreprinderilor mai eficiente privind gestionarea resurselor, privind asigurarea unui tratament egal și nediscriminatoriu referitor la politica de resurse umane. Un comportament antreprenorial mai eficient poate însemna inclusiv degrevarea de costuri și chiar creșterea veniturilor, care aduc mai multe contribuții la bugetele locale dar pot în același timp crește capacitatea acestora de a realiza investiții.

2353. De asemenea, toate materialele elaborate în cadrul proiectului (broșuri, ghiduri, rezultate etc) au fost diseminate pentru a fi valorificate și de persoane sau companii din afara grupului țintă.

2354. Cu toate acestea impactul pandemiei asupra acestui sector economic a avut efecte negative asupra întreprinderilor. Solicitantul deține informații din sector conform cărora mulți dintre managerii unităților de turism s-au reorientat profesional, o bună parte dintre afaceri s-au închis sau sunt în prag de faliment, iar resursa umana calificată suportă concedii fără plată, reduceri de norme/salarii sau disponibilizări. Efortul depus de proiect să crească nivelul competitiv al turismului este momentan diminuat, însă oamenii pregătiți vor migra către alte sectoare economice. Valoarea adăugată a proiectului se transferă către alte sectoare economice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2355. Beneficiarul are capacitatea de organizare de activități similare celor din proiect în regim privat. De asemenea, participanții la activitățile din cadrul proiectului resimt nevoi de formare în domenii adiacente precum contabilitate, turism sau pentru obținerea certificatului de formator.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervențiilor implementate

2356. Informațiile colectate au permis identificarea unor factori care au contribuit la succesul intervenției. Cel mai important factor identificat constă în existența posibilității de suspendare a perioadei de implementare a proiectului. Având în vedere natura activităților de recrutare a grupului țintă, este dificil de anticipat perioada necesară pentru selecția participanților la activități în condițiile în care aceasta depinde și de disponibilitatea participanților.

2357. De asemenea, relația cu echipa de consultanți tehnici/financiari de la OIR Centru a reprezentat un real sprijin pentru beneficiar în implementare și validarea ideilor.

2358. Un alt factor care facilitează recrutarea grupului țintă este reprezentat de apartenența beneficiarului la sectorul economic pentru care au fost organizate activitățile proiectului. Astfel, societatea N&C Turism prin hotelul pe care îl deține, a fost percepută deseori ca un exemplu de bună practică în domeniul turismului.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2359. Informațiile colectate relevă faptul că persoanele implicate în acest proiect au întâmpinat o serie de dificultăți pentru care au fost identificate soluții ce au putut fi puse în practică doar parțial, existând totuși recomandări de soluții care țin de alte părți interesate.

2360. O primă problemă se referă la lipsa de disponibilitate a grupului țintă de a participa la activități în anumite perioade din an, respectiv în preajma sărbătorilor sau în perioada de concedii, aspect care necesită flexibilitate în planificarea activităților.

2361. De asemenea, rezistența la schimbare a grupului țintă a îngreunat anumite activități cum ar fi realizarea de planificări strategice. Majoritatea antreprenorilor se concentrează pe identificarea de surse de finanțare fără a lua în calcul îmbunătățirea capacității de gestionare a acestora. Perseverența echipei de experți în explicarea beneficiilor s-a dovedit utilă în schimbarea acestor abordări ale grupului țintă.

2362. O altă problemă a fost reprezentată de persistența informațiilor privind condițiile de participare în proiectele finanțate prin POSDRU. Percepția în rândul grupului țintă potențial este că participanții la formare profesională primesc beneficii financiare, ceea ce a făcut ca participanții la activitățile de informare să renunțe la participarea în cadrul altor activități ale proiectului.

## Concluzii și recomandări

### Coerența internă și externă a intervenției

2363. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, atât obiectivul general, cât și obiectivele specifice au fost clar definite și corect relaționate. Atingerea obiectivelor specifice conduce la îndeplinirea obiectivului general, anume dezvoltarea performanțelor profesionale și îmbunătățirea competențelor pentru 510 persoane având calitatea de manageri / antreprenori și angajați în departamentele de resurse umane din sectorul economic „Turism și ecoturism” din regiunea Centru. Obiectivele propuse răspund nevoilor identificate. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului

2364. Din punct de vedere al **coerenței externe**, obiectivele propuse în cadrul proiectului se încadrează în logica de intervenție a O.S. 3.8. Acestea contribuie la îndeplinirea obiectivelor pe termen scurt și mediu de îmbunătățire a abilităților manageriale și antreprenoriale, a managementului resurselor umane și a



performanței IMM-urilor din sectoarele și domeniile vizate prin realizarea de planificări strategice pe termen lung, care anticipează schimbările. Totodată, activitățile proiectului și indicatorii de rezultat și realizare imediată stabiliți se încadrează în activitățile, respectiv indicatorii predefiniți la nivelul O.S. 3.8

### Lecții învățate

2365. În urma implementării acestui proiect, principala lecție învățată ține de atitudinea echipei de proiect, care doar cu multă perseverență poate depăși problemele întâmpinate și implementa cu succes un proiect.
2366. În același timp, percepția managerului de proiect este că, având în vedere natura grupului țintă, proiectele de acest gen ar trebui să se desfășoare pe perioade mai lungi de timp iar solicitanții să își fundamenteze mai atent dimensiunea indicatorilor asumați.
2367. De asemenea, structura de personal și norma lunară ar trebui definite pornind de la experiența acestui proiect în sensul că pe lângă activitățile prevăzute în proiect există o serie de alte activități consumatoare de timp care nu se reflectă în rapoartele de activitate, cum ar fi timpul alocat încercările și nereușitele prin care echipa de proiect trece până la obținerea conformității livrabililor.

### Concluzii și recomandări

2368. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a obiectivului specific 3.8. Indiciile colectate reflectă faptul că intervenția a avut impactul net așteptat deși efectele pandemiei diminuează efectele pe termen lung pentru sectorul de turism. Interviuurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.
- O propunere venită din partea respondenților se referă la introducerea unor prevederi în ghidul solicitantului prin care solicitanții să poată avea la dispoziție mai mult timp pentru implementarea activităților iar modul de calculare a punctajelor să nu împingă solicitanții în situația să își asume indicatori cu valori ridicate.

## STUDIUL DE CAZ 2. PERFECȚIONAREA CADRELOR DE CONDUCERE DIN REGIUNEA NORD-EST (COD SMIS 118061)

### Informații generale despre proiect

2369. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 227. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	ONITRADE LTD SRL		
<b>Titlu proiect</b>	Perfecționarea cadrelor de conducere in Regiunea Nord-Est		
<b>Cod SMIS</b>	118061		
<b>Data de începere</b>	21.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	20.05.2019
<b>Total valoare proiect:<sup>288</sup></b>	3.799.833,06 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>289</sup></b>	3.316.662,88 lei
• <b>Fonduri UE</b>	3.067.702,19 lei		
• <b>Buget național</b>	541.359,21 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	190.771,66 lei		
<b>Echipa de implementare</b>	Manager de proiect Expert recrutare și selecție GT – șase persoane		

<sup>288</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>289</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

	<p>Formator manager inovare/ competențe antreprenoriale – nouă persoane  Expert informare și comunicare – două persoane  Expert organizare campanii de conștientizare – două persoane  Responsabil activitate A1  Responsabil activitate A2  Expert evaluare și monitorizare performanțe GT – patru persoane  Responsabil planificare strategică și selecție întreprinderi  Expert dezvoltare departament CDI – cercetare, dezvoltare, inovare – două persoane  Expert managementul deșeurilor – două persoane  Specialist financiar/ analiză cost-beneficiu  Expert fiscalitate și drept european  Expert relații externe  Expert promovare și marketing online  Expert realizare planificări strategice – două persoane  Expert implementare platformă strategică la nivelul întreprinderilor  Formator manager resurse umane – trei persoane  Expert verificare și selecție întreprinderi – două persoane  Coordonator formare – trei persoane  Expert organizare campanii de conștientizare</p>
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare, versiunea din data de 06.02.2020 Raport tehnic de progres nr. 7, din data de 29.01.2020

2370. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate două interviuri, ale căror detalii sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 228. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Expert evaluare și monitorizare performanțe grup țintă	RESUM CONSULTING SRL
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Participant la cursurile destinate angajaților din departamentul de resurse umane	IMM din regiunea de dezvoltare Nord-Est

### Logica intervenției

2371. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunea Nord Est la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate în cadrul *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>290</sup> și al *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>291</sup>
2372. Ideea de proiect a pornit de la analiza SWOT din cadrul Planului pentru Dezvoltare Regională 2014-2020 pentru regiunea Nord Est, în cadrul căreia au fost identificate o serie de puncte slabe pentru această regiune, precum existența unor numeroase întreprinderi puțin viabile, cu capacitate redusă de adaptare tehnologică și managerială sau participarea redusă în procesul de învățare pe tot parcursul vieții.
2373. În plus, înainte de demararea proiectului, a fost realizată o analiză privind nevoile grupului țintă, nevoi pe baza cărora au fost definite activitățile din proiect.
2374. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 506 angajați și antreprenori, respectiv a cel puțin 55 de întreprinderi în scopul creșterii adaptabilității la schimbare și la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă.
2375. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

<sup>290</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>291</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

- Promovarea importanței și necesității participării angajaților la programe de formare continuă în rândul angajatorilor care își desfășoară activitatea sau care intenționează să-și adapteze activitatea la sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI
- Formarea profesională a antreprenorilor și a managerilor din cadrul întreprinderilor care intenționează sau își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, în vederea:
  - creșterii performanței în plan profesional
  - îmbunătățirea abilităților antreprenoriale și manageriale
  - introducerii unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și "verzi" în întreprinderi
  - introducerii în întreprinderi a unor practici care să asigure sănătatea și securitatea la locul de muncă, care îmbunătățesc statutul profesional și de sănătate al angajaților
  - introducerii în întreprinderi a unor practici care asigură un tratament egal la locul de muncă, inclusiv nevoile lucrătorilor vârstnici
  - elaborării unei planificări strategice pe termen lung în companii, care anticipează schimbările
  - facilitării adaptării activității participanților la dinamica sectoarelor economice menționate anterior
- Formarea profesională în rândul angajaților din departamentele de resurse umane din cadrul întreprinderilor care intenționează să își desfășoare sau își desfășoare activitatea în sectoarele economice cu potențial competitive identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, în scopul îmbunătățirii activității de management al resurselor
- Sprijinirea întreprinderilor care-și desfășoară activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu unul din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau întreprinderilor care intenționează să-și adapteze activitatea la aceste sectoare economice/ domenii de specializare inteligentă menționate anterior, în vederea elaborării/ adaptării unei planificări strategice pe termen lung în cadrul întreprinderii

2376. În baza documentelor de proiect, au fost identificate șapte **activități planificate**, eșalonate pe 13 de luni:

- **Activitatea 1** – Organizarea și derularea de campanii de conștientizare pentru cel puțin 506 angajatori/ angajați RU care își desfășoară/ vor să-și desfășoare activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI:
  - Planificarea, organizarea și derularea de campanii de informare și conștientizare grup țintă privind importanța participării angajaților la programe de formare continuă
- **Activitatea 2** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională/ workshop-uri/ seminarii/ conferințe pentru 462 manageri și antreprenori:
  - Recrutare și selecție a 462 manageri și antreprenori (GT 1 și GT2)
  - Derulare program de formare antreprenorială
  - Derulare program de formare Manager de inovare
  - Organizare cursuri mini MBA
  - Evaluare și monitorizare performanțe Grup Țintă implicat în programele de formare
  - Organizare conferințe de dezvoltare a abilităților antreprenoriale și manageriale
- **Activitatea 3** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională/ workshop-uri/ seminarii/ conferințe pentru 44 angajați din departamentele de resurse umane

- Recrutare și selecție GT 3 (angajați în departamentele de resurse umane)
  - Derulare program de formare Manager resurse umane
  - Organizare workshop-uri și seminarii informale recunoscute în companii
  - Evaluare și monitorizare performanțe Grup Țintă implicat în programele de formare
- **Activitatea 4** – Furnizarea de sprijin pentru 55 de întreprinderi care-și desfășoară/ vor să-și adapteze activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu unul din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI
    - Verificare și selecție întreprinderi
    - Furnizare de sprijin pentru cel puțin 55 de întreprinderi selectate în vederea elaborării unei planificări strategice pe termen lung în cadrul întreprinderii
    - Organizarea de workshop-uri și conferințe de dezvoltare a abilităților de planificare strategică
    - Dezvoltare și implementare platformă de planificare strategică la nivelul celor 55 de companii
  - **Activitatea T1** – Management de proiect
  - **Activitatea T2** – Decontarea cheltuielilor indirecte pe bază de rată forfetară
  - **Activitatea T3** – Informare și publicitate proiect

2377. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 229. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
<b>Indicatori de rezultat</b>	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite	55
	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite din care: - IMM-uri	55
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	405
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	35
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/ antreprenori	370
<b>Indicatori de realizare imediată</b>	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	44
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	462
	Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	55
	Persoane care beneficiază de sprijin	506
	Întreprinderi sprijinite	55
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Evenimente de informare și conștientizare	6
	Pachete de materiale promoționale de informare și conștientizare	506
	Platformă de informare și conștientizare grup țintă	1
	Participanți la cursul mini MBA	25
	Conferințe de dezvoltare a abilităților antreprenoriale și manageriale	5
	Participanți la cursurile de formare manager inovare și competențe antreprenoriale	462
	Workshop-uri/ seminarii de formare manager resurse umane	2
	Participanți la cursurile de formare manager resurse umane	44
	Planificări strategice elaborate	55
	Workshop-uri și conferințe de dezvoltare a abilităților de planificare strategică	2
Întreprinderi participante la workshop-uri și conferințe de dezvoltare a abilităților de planificare strategică	55	

2378. Efectele așteptate identificate sunt: (i) îmbunătățirea abilităților manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) îmbunătățirea condițiilor de lucru la locul de muncă și (iv) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.
2379. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2380. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 91,89% din suma eligibilă solicitată.
2381. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data 31.08.2020, puse la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 230. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
3.609.061,40 lei	3.316.662,88 lei

#### Context și efect brut al intervenției

2382. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate în contextul stabilirii obiectivelor strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>292</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este una dintre principalele componente în atingerea acestor obiective.
2383. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare sugerează că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.
2384. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de 60%** din aceștia (959 de respondenți), inclusiv dintre cei înregistrați în regiunea Nord Est, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în următoarele domenii:
- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
  - Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
  - Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii);

<sup>292</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate. În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

- Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică);
- Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională.

2385. Această evoluție este susținută de **creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCDI cu 18,1%** din 2014 până în 2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>293</sup>
2386. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>294</sup>
2387. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>295</sup>
2388. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).
2389. Concomitent, la nivel **regional**, poate fi observată o creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI, **numărul de unități locale active**<sup>296</sup> crescând cu 21,26%.<sup>297</sup>

Tabel 231. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunea Nord-Est în perioada 2014-2018 (număr)

Sector CAEN conform SNC	2014	2015	2016	2017	2018
Turism și ecoturism	821	869	893	915	928
Textile și pielărie	2.669	2.669	2.720	2.865	2.890
Lemn și mobilă	3.011	2.939	2.940	2.954	3.034
Industria creative	2.785	3.027	3.378	3.732	4.017
Industria auto și componente	2.066	2.066	2.160	2.363	2.506
Tehnologia informației și comunicării	2.023	2.143	2.333	2.465	2.630
Procesarea alimentelor și băuturilor	2.088	2.145	2.141	2.305	2.433
Sănătate și produse farmaceutice	2.252	2.306	2.558	2.829	3.105
Energie și management de mediu	350	357	347	371	364
Bioeconomice, biofarmaceutică și biotehnologii	50	55	54	64	60
<b>Total</b>	<b>18.115</b>	<b>18.576</b>	<b>19.524</b>	<b>20.863</b>	<b>21.967</b>

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2390. Cele mai mari creșteri pot fi observate în domeniul **industriilor creative**, urmate de domeniile **sănătății și produselor farmaceutice** și **tehnologiei informației și comunicării**. Pe de altă parte, cele mai mici creșteri sunt înregistrate în domeniile **lemn și mobilă**, **energie și management de mediu**. IMM-urile active în cele zece sectoare au reprezentat în perioada 2014-2018, în medie 99,7% din numărul total de unități locale active.<sup>298</sup>
2391. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane**

<sup>293</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>294</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>295</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>296</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>297</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>298</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.

2392. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%). Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%,<sup>299</sup> iar la nivelul regiunii Nord-Est – de la 56% la 63%.<sup>300</sup>

### Activități implementate

2393. Proiectul s-a încheiat la data de 20 mai 2019. Conform raportului tehnic final de progres (numărul 6 din 01.08.2019), toate activitățile planificate în cadrul proiectului au fost realizate și toți indicatorii propuși au fost atinși.
2394. În cadrul activității A1 au fost organizate evenimente județene de promovare și conștientizare privind importanța participării angajaților la programe de formare continuă. De asemenea, au fost elaborate și diseminate pachete cu materiale de informare și conștientizare. În plus a fost dezvoltată o platformă de informare și conștientizare în rândul grupului țintă.
2395. În cadrul activității A2, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate cursuri pentru „Competențe antreprenoriale” și cursuri de „Manager de informare”. De asemenea, au fost organizate conferințe de dezvoltare a abilităților manageriale și antreprenoriale și, în plus, pentru o parte dintre participanți a fost organizat un mini curs MBA.
2396. În cadrul activității A3, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate cursuri pentru „Manager de resurse umane” precum și alte două workshop-uri/ seminarii în același domeniu.
2397. În cadrul activității A4, după recrutarea întreprinderilor din cadrul grupului țintă, au fost organizate workshop-uri/ conferințe de dezvoltare a abilităților de planificare strategică. Pentru toate întreprinderile selectate au fost elaborate planificări strategice care au fost monitorizate cu ajutorul unei platforme de monitorizare activitate strategică.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare imediată

2398. Conform raportului tehnic final numărul 6 din data de 01.08.2020, toate **realizările imediate și rezultatele vizate** au fost atinse, conform tabelului de mai jos.

Tabel 232. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite	55	100%
	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite din care: - IMM-uri	55	100%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	496	122,47%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	52	148,57%

<sup>299</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>300</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/ antreprenori	444	120%
<b>Indicatori de realizare imediată</b>	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	53	120,45%
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	467	101,08%
	Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	55	100%
	Persoane care beneficiază de sprijin	520	102,76%
	Întreprinderi sprijinite	55	100%
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Evenimente de informare și conștientizare	6	100%
	Pachete de materiale promoționale de informare și conștientizare	520	102,76%
	Platformă de informare și conștientizare grup țintă	1	100%
	Participanți la cursul mini MBA	27	108%
	Conferințe de dezvoltare a abilităților antreprenoriale și manageriale	5	100%
	Participanți la cursurile de formare manager inovare și competențe antreprenoriale	462	100%
	Workshop-uri/ seminarii de formare manager resurse umane	2	100%
	Participanți la cursurile de formare manager resurse umane	44	100%
	Planificări strategice elaborate	55	100%
	Workshop-uri și conferințe de dezvoltare a abilităților de planificare strategică	2	100%
Întreprinderi participante la workshop-uri și conferințe de dezvoltare a abilităților de planificare strategică	55	100%	

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției

2399. Prin participarea în proiect, fie în cadrul cursurilor de formare, fie în cadrul workshop-urilor tematiche, membrii grupului țintă au dobândit competențe care le lipseau și pe care le-au putut pune în aplicare imediat. Companiile sprijinite prin proiect (inclusiv cele de care aparțin persoanele instruite) au fost în general din categoria întreprinderilor foarte mici, cu activitate de 2-3 ani de zile, care aveau ca obiectiv la momentul implicării în proiect să se dezvolte din punct de vedere a vânzărilor și să își îmbunătățească performanța prin obținerea unor profituri mai mari.
2400. Pe baza informațiilor colectate din interviuri, proiectul a contribuit la creșterea adaptabilității angajaților și întreprinderilor din sectoarele economice cu potențial competitiv din regiunea Nord Est. Creșterea competențelor managerilor, antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane, respectiv sprijinul pentru elaborarea și implementarea planificărilor strategice în cadrul IMM-urilor sunt vizibile în special în îmbunătățirea performanței financiare a firmelor incluse în proiect. De pildă, conform datelor disponibile pe pagina web a Ministerului de Finanțe:
- Cifra de afaceri a firmei Kinetic Pro (Suceava) a crescut de aproximativ opt ori în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. trei angajați). De asemenea, compania a înregistrat profit pentru prima dată de la înființare, reprezentând aproximativ 46% din cifra de afaceri
  - Cifra de afaceri a firmei Coding Labs RO (Iași) a crescut de aproximativ 42 de ori în 2019 comparativ cu 2018 în timp ce numărul mediu de salariați a crescut de la doi la trei angajați. De asemenea, compania a înregistrat profit pentru prima dată de la înființare, reprezentând aproximativ 24% din cifra de afaceri
  - În 2019, comparativ cu 2018, cifra de afaceri a firmei Optirom (Iași) a crescut cu aproximativ 15%, profitul a crescut cu aproximativ 28%, numărul mediu de salariați rămânând neschimbat
  - În 2019, comparativ cu 2018, cifra de afaceri a Danaya 99 (Iași) a crescut cu aproximativ 85%, profitul a crescut de aproximativ 2,5 ori deși numărul mediu de angajați a scăzut de la doi angajați la unul singur





UNIUNEA EUROPEANĂ



- În 2019, comparativ cu 2018, cifra de afaceri a Rolandia Travel (Iași) a crescut cu aproximativ 72%, profitul a crescut cu aproximativ 23% ori deși numărul mediu de angajați a scăzut de la trei angajați la doi angajați
- Cifra de afaceri a firmei Atelierele Vlaiduc (Iași) a crescut de aproximativ 22 de ori în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. doi angajați). De asemenea, compania a înregistrat profit pentru prima dată de la înființare, reprezentând aproximativ 36% din cifra de afaceri

2401. În baza cunoștințelor dobândite și a punerii lor în practică, **managerii, antreprenorii și chiar personalul din departamentele de resurse umane** au devenit din ce în ce mai activi în căutarea surselor de finanțare.

2402. Potrivit reprezentanților grupului țintă, principalele beneficii obținute se referă la cunoștințele dobândite, în special cele cu aplicabilitate imediată în activitatea zilnică. De exemplu, în urma activităților de **formare pentru manageri / antreprenori**, a fost observată o **schimbare de abordare în ce privește managementul firmei și al angajaților**: au fost introduse noțiuni precum cele de sarcini zilnice, termene limită, iar activitățile desfășurate au devenit organizate și mai omogene.

2403. De asemenea, instruirea în domeniul resurselor umane a contribuit la implementarea în cadrul întreprinderilor de care aparțin membrii grupului țintă a unor instrumente care nu se utilizau până la acel moment, cum ar fi strategiile de recrutare și de formare ale angajaților. Un exemplu concret a fost oferit de una dintre persoanele intervievate, care până la participarea la curs se ocupa de activitățile de bază cum ar fi gestionarea documentelor aferente contractelor de muncă. După participarea la curs, persoana intervievată susține că știe cum să selecteze mai bine candidații pentru posturile vacante din cadrul companiei.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2404. Informațiile colectate cu privire la efectele neașteptate la nivelul grupului țintă sunt limitate. Un efect neașteptat identificat se referă la consolidarea unei echipe cu experiență la nivelul beneficiarului. Astfel, deși în faza inițială a proiectului au fost realizate schimbări în componența echipei de implementare, grupul de experți care a dus proiect la bun sfârșit este unul care are capacitatea de a implementa proiecte similare.

2405. Din punct de vedere al grupului țintă, una dintre persoanele intervievate susține că odată cu participarea la cursuri a devenit mai proactivă și se simte încrezătoare în a veni cu inițiative în cadrul companiei.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2406. Informațiile colectate cu privire la efectele propagate ale intervenției sunt limitate.

#### **Sustenabilitatea proiectului**

##### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2407. Sustenabilitatea rezultatelor proiectului este asigurată în funcție de tipul de activitate desfășurată în proiect și categoria de grup țintă implicată. Astfel, în cazul participanților la activitățile de formare, creșterea competențelor acestora le sporește abilitatea de a se adapta schimbărilor, de a anticipa riscurile și, în caz de necesitate, de a-și identifica cu mai multă ușurință un nou loc de muncă.

2408. În ceea ce privește întreprinderile sprijinite, sustenabilitatea constă în asigurarea unei forțe de muncă mai competentă și utilizarea instrumentelor, metodelor și practicilor dobândite prin proiect pentru creșterea eficienței, pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru și pentru asigurarea unui management al resurselor umane sustenabil.

2409. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, **efectele asupra grupului țintă** (manageri, antreprenori și personalul din departamentele de resurse umane) **s-au menținut** de la finalizarea activităților până în prezent.

2410. Asigurarea sustenabilității intervenției asupra mediului local s-a realizat prin monitorizarea grupului țintă pentru o perioadă de șase luni de la momentul finalizării proiectului. De asemenea, toate materialele elaborate în cadrul proiectului (broșuri, ghiduri, rezultate etc) au fost diseminate pentru a fi valorificate și de persoane sau companii din afara grupului țintă.
2411. Experiența dobândită în implementarea de proiecte cu finanțare nerambursabilă a crescut capacitatea instituțională a beneficiarului de a participa și în alte inițiative de dezvoltare a întreprinderilor.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2412. Beneficiarul are disponibilitatea și capacitatea de organizare de activități similare celor din proiect însă informațiile cu privire la nevoile curente sunt limitate, nefiind realizată o consultare recentă a pieței.

#### **Mecanisme de implementare**

##### **Factori de succes ai intervențiilor implementate**

2413. Informațiile colectate au permis identificarea unor factori care au contribuit la succesul intervenției. Cel mai important factor identificat constă în capacitatea echipei de implementare a proiectului de adaptare la schimbare. Astfel, situațiile neprevăzute care au apărut pe parcursul implementării au fost depășite cu succes. De exemplu, implementarea instrumentului POCU Form nu a afectat activitățile proiectului deși a reprezentat un element de noutate care a presupus un efort din punct de vedere a încărcăturii administrative.
2414. În plus, relația cu ofițerul de proiect a fost una foarte bună și constructivă.

##### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2415. Informațiile colectate relevă faptul că în cadrul proiectului au fost întâmpinate anumite dificultăți pentru care persoanele implicate în acest proiect au fost nevoite să identifice soluții. Cu toate acestea, percepția persoanelor intervievate este că Beneficiarul este principalul responsabil pentru apariția problemelor.
2416. Astfel, din cauza faptului că în perioada inițială a proiectului echipa de implementare a suferit numeroase modificări, activitățile au înregistrat întârzieri care s-au recuperat pe parcurs. Din acest motiv, perioada de implementare a reprezentat un factor de presiune. De asemenea, întârzierea activităților a dus la întârzierea plăților salariilor însă această problemă nu a afectat rezultatele proiectului.
2417. Un element care poate inhiba apariția efectelor pe termen lung ține de metodologia propusă de Beneficiar pentru elaborarea planificărilor strategice. Mai exact, conform reprezentantului Beneficiarului, în realizarea planificărilor strategice au participat un număr mare de experți, rezultând astfel planificări stufoase, neadaptate resurselor disponibile în cadrul întreprinderilor sprijinite.

#### **Concluzii și recomandări**

##### **Lecții învățate**

2418. Principalele **lecții învățate** ca urmare a implementării proiectului se referă:
- **Capacitatea de adaptare** a Beneficiarului la situații neprevăzute ce pot apărea pe parcursul implementării proiectului permite identificarea rapidă a soluțiilor și prin urmare la gestionarea eficientă a resurselor
  - Activitățile prin care grupul țintă este sprijinit să conștientizeze beneficiile participării la **cursuri cresc eficiența procesului de instruire**
  - Alocarea resurselor pentru instruire nu reprezintă o prioritate pentru antreprenori, motiv pentru care **intervențiile de acest gen sunt oportunități unice de formare pentru angajații IMM-urilor**

## Concluzii și recomandări

2419. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a obiectivului specific 3.8. Indiciile colectate reflectă faptul că intervenția a avut în mare măsură impactul net așteptat.
2420. Analiza efectuată în cadrul acestui studiu de caz relevă nevoia ca, în faza de evaluare a proiectelor, să se acorde o atenție deosebită echipei de experți propuse de solicitantul finanțării, atât din punct de vedere a experienței persoanelor propuse cât și a disponibilității acestora. În acest mod se vor preveni situațiile în care Beneficiarul este nevoit să efectueze modificări numeroase în cadrul echipei, în faza inițială a proiectului, care pot duce la întârzieri.

### STUDIUL DE CAZ 3. IRU - INVESTEȘTE ÎN RESURSA UMANĂ PENTRU UN VIITOR DE CALITATE (COD SMIS 118314)

#### Informații generale despre proiect

2421. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 233. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	RESUM CONSULTING SRL		
<b>Titlu proiect</b>	IRU - Investește în RESURSA UMANĂ pentru un viitor de calitate		
<b>Cod SMIS</b>	118314		
<b>Data de începere</b>	04.06.2018	<b>Data de finalizare</b>	03.12.2019
<b>Total valoare proiect:<sup>301</sup></b>	1.208.143,79 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>302</sup></b>	1.044.196,69 lei
• <b>Fonduri UE</b>	975.576,07 lei		
• <b>Buget național</b>	172.160,47 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	60.407,25 lei		
<b>Echipa de implementare</b>	Manager de proiect Manager îmbunătățiri procese Formator – șapte persoane Specialist în relații publice – două persoane Specialist în recrutare – două persoane Specialist marketing Manager de inovare – două persoane Analist resurse umane Examinator de stat de specialitate – patru persoane		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare, versiunea din data de 14.10.2019 Raport tehnic de progres nr. 7, din data de 29.01.2020		

2422. În cadrul acestui studiu de caz, a fost realizat un interviu, ale cărui detalii sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 234. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Manager de proiect	RESUM CONSULTING SRL

<sup>301</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>302</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

## Logica intervenției

2423. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunea Sud Muntenia la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate în cadrul *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>303</sup> și al *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>304</sup>
2424. Înainte de demararea proiectului, a fost realizată o analiză privind nevoile de formare profesională la nivel de management cu ajutorul unor chestionare care au fost completate de 100 de antreprenori din regiunea Sud-Muntenia și de 60 de reprezentanți ai unor companii din cele șapte județe ale regiunii, ale căror coduri CAEN fac obiectul SNC 2014 – 2020. Din interpretarea datelor colectate a rezultat existența unui interes major al antreprenorilor și al firmelor de a-și îmbunătăți resursa umană prin participarea la cursuri în domeniile:
- Competențe antreprenoriale
  - Management de proiect
  - Inspector resurse umane
  - Competențe informatice – soluții de e-business
2425. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 502 angajați și antreprenori, respectiv a cel puțin 47 de IMM-uri în scopul creșterii adaptabilității la schimbare și la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă.
2426. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:
- Dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale pentru 150 persoane care asigură managementul strategic al companiilor și pentru 252 antreprenori care activează în domeniile prevăzute în SNC, în vederea îmbunătățirii instrumentelor utilizate și condițiilor de lucru din cadrul întreprinderilor, în conformitate cu dinamica sectoarelor acestora de activitate
  - Dezvoltarea abilităților de management al resurselor umane pentru 100 persoane din departamentele de resurse umane ale întreprinderilor care activează în domeniile prevăzute în SNC, în vederea îmbunătățirii instrumentelor utilizate și condițiilor de lucru, în conformitate cu dinamica sectoarelor acestora de activitate
  - Promovarea în rândul a 120 de reprezentanți ai angajatorilor din Regiunea Sud Muntenia, a importanței și necesității participării angajaților la programe de formare profesională continuă
  - Promovarea temei secundare „Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor” în rândul a 94 de întreprinderi din Regiunea Sud Muntenia, în vederea îmbunătățirii condițiilor de lucru din cadrul acestora, printr-o gestionare mai eficientă a resurselor
  - Promovarea inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării în rândul a 94 de întreprinderi din Regiunea Sud Muntenia, în vederea îmbunătățirii condițiilor de lucru din cadrul acestora
  - Îmbunătățirea accesibilității și utilizării tehnologiilor informației și comunicațiilor pentru 32 de persoane din grupul țintă
2427. În baza documentelor de proiect, au fost identificate zece **activități planificate**, eșalonate pe 12 de luni:
- **Activitatea 1** – Organizarea și derularea unei campanii de conștientizare a angajatorilor privind importanța și necesitatea participării angajaților la programe de formare profesională continuă:
    - Realizarea și diseminarea unor materiale suport pentru transmiterea mesajului dorit – broșură

<sup>303</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>304</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

- Crearea, în cadrul website-ului proiectului, a unei secțiuni dedicate pentru a prezenta beneficiile unei firme/unui angajator ca urmare a participării angajaților la programe de formare profesională continuă
- Emiterea unui newsletter lunar cu privire la impactul participării angajaților la programe de formare profesională continuă
- Organizarea a 12 întâlniri (mese rotunde) cu angajatori
- **Activitatea 2** – Organizarea și desfășurarea unei campanii în vederea promovării inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării:
  - Elaborarea și diseminarea unui Ghid de bune practici privind egalitatea de șanse și nediscriminarea în cadrul IMM-urilor
  - Organizarea a 4 conferințe în vederea promovării inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării
- **Activitatea 3** – Elaborarea și diseminarea unui ghid de bune practici privind utilizarea eficientă a resurselor, în vederea promovării temei secundare „Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor”
  - Elaborarea ghidului de bune practici privind utilizarea eficientă a resurselor
  - Diseminarea ghidului de bune practici privind utilizarea eficientă a resurselor în rândul IMM-urilor
- **Activitatea 4** – Organizarea și derularea de cursuri de formare profesională în „Competențe antreprenoriale” pentru 50 manageri și antreprenori
  - Informare, recrutare și selecție participanți pentru cursurile de formare profesională în „Competențe antreprenoriale” precum și la celelalte activități de instruire (cursuri și workshop-uri)
  - Organizarea logistică a cursurilor de formare profesională în „Competențe antreprenoriale” precum și a celorlalte activități de instruire (cursuri și workshop-uri)
  - Derularea cursurilor de formare profesională în „Competențe antreprenoriale”
  - Evaluarea finală și certificarea participanților la cursurile de formare profesională în „Competențe antreprenoriale”
- **Activitatea 5** – Organizarea și derularea de cursuri de formare profesională în „Manager de proiect” pentru 48 manageri și antreprenori
  - Informare, recrutare și selecție participanți pentru cursurile de formare profesională în „Manager de proiect”
  - Organizarea logistică a cursurilor de formare profesională în „Manager de proiect”
  - Derularea cursurilor de formare profesională în „Manager de proiect”
  - Evaluarea finală și certificarea participanților la cursurile de formare profesională în „Manager de proiect”
- **Activitatea 6** - Organizarea și derularea a 19 workshop-uri tematice pentru manageri și antreprenori
  - Informare, recrutare și selecție manageri și antreprenori pentru participarea la workshop-uri
  - Organizarea logistică a workshop-urilor pentru manageri și antreprenori
  - Derularea workshop-urilor pentru manageri și antreprenori
  - Evaluarea finală a participanților la workshop-urile pentru manageri și antreprenori
- **Activitatea 7** - Organizarea și derularea de programe de formare profesională în „Inspector resurse umane” pentru 64 angajați din departamentele de resurse umane

- Informare, recrutare și selecție participanți la programe de formare profesională în „Inspector resurse umane”
  - Organizarea logistică a cursurilor de formare profesională în „Inspector resurse umane”
  - Derularea cursurilor de formare profesională în „Inspector resurse umane”
  - Evaluarea finală și certificarea participanților la cursurile de formare profesională în „Inspector resurse umane”
- **Activitatea 8** - Organizare și derularea a 3 workshop-uri tematice pentru angajații din departamentele de resurse umane
    - Informare, recrutare și selecție angajați din departamentele de resurse umane pentru participarea la workshop-uri
    - Organizarea logistică a workshop-urilor pentru angajați din departamentele de resurse umane
    - Derularea workshop-urilor pentru angajați din departamentele de resurse umane
    - Evaluarea finală a participanților la workshop-urile pentru angajați din departamentele de resurse umane
- **Activitatea 9** - Organizarea și derularea de cursuri în „Competențe informatice – soluții e-business” pentru 32 persoane din grupul țintă, în vederea promovării temei secundare „Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor”
    - Informare, recrutare și selecție participanți la cursurile „Competențe informatice – soluții e-business”
    - Organizarea logistică a cursurilor „Competențe informatice – soluții e-business”
    - Derularea cursurilor „Competențe informatice – soluții e-business”
    - Evaluarea finală și certificarea participanților la cursurile „Competențe informatice – soluții e-business”
- **Activitatea 10** – Activități transversale
    - Management de proiect
    - Activitate administrativă (decontare cheltuieli indirecte pe bază de rată forfetară, inclusiv informarea și publicitatea proiectului)

2428. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 235. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite	5
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	427
	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite, din care: - IMM-uri	5
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	85
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/ antreprenori	342
Indicatori de realizare imediată	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	100
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	402
	Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	47

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Persoane care beneficiază de sprijin	502
	Întreprinderi sprijinite	47
	Broșură privind importanța participării angajaților la programe de formare	1
	Întâlniri (mese rotunde) cu angajatorii	12
	Participanți la mesele rotunde cu angajatorii	180
	Ghid bune practici privind egalitatea de șanse și nediscriminarea în cadrul IMM-urilor	1
	Conferințe pentru promovarea inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării organizate	4
	Participanți la conferințele pentru promovarea inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării organizate	160
	Ghid de bune practici privind utilizarea eficientă a resurselor	1
	Persoane certificate în "Competențe antreprenoriale"	43
	Persoane certificate în "Manager de proiect"	41
	Workshop-uri pentru manageri și antreprenori	19
	Persoane absolvente ale workshop-urilor	258
	Persoane certificate în "Inspector resurse umane"	54
	Workshop-uri pentru angajații din departamentele de resurse umane	3
	Persoane absolvente ale workshop-urilor pentru angajații din departamentele de resurse umane	31
	Persoane certificate în „Competențe informatice – soluții e-business”	27

2429. Efectele așteptate identificate sunt: (i) îmbunătățirea abilităților manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) îmbunătățirea condițiilor de lucru la locul de muncă și (iv) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2430. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

## Progresul proiectului

### Progresul financiar

2431. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 90,98% din suma eligibilă solicitată.

2432. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data 31.08.2020, puse la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 236. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
1.147.736,54 lei	1.044.196,69 lei

### Context și efect brut al intervenției

2433. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate în contextul stabilirii obiectivelor strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>305</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este una dintre principalele componente în atingerea acestor obiective.

<sup>305</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate.

2434. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare sugerează că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.
2435. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de 60%** din aceștia (959 de respondenți), inclusiv dintre cei înregistrați în regiunea Nord Est, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în următoarele domenii:
- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
  - Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
  - Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii);
  - Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică);
  - Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională.
2436. Această evoluție este susținută de **creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCDI cu 18,1%** din 2014 până în 2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>306</sup>
2437. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>307</sup>
2438. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>308</sup>
2439. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).
2440. Concomitent, la nivel **regional**, poate fi observată o creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI, **numărul de unități locale active**<sup>309</sup> crescând cu 20,05%.<sup>310</sup>

Tabel 237. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunea Sud-Muntenia în perioada 2014-2018 (număr)

Sector CAEN conform SNC	2014	2015	2016	2017	2018
Turism și ecoturism	711	727	767	757	778
Textile și pielărie	2.083	2.116	2.087	2.171	2.222

În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>306</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>307</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>308</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>309</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>310</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unități locale active, pe activități ale economiei naționale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime după numărul de salariați, macror regiuni, regiuni de dezvoltare și județe](#). Accesat la data de 19.09.2020.



Lemn și mobilă	2.228	2.211	2.222	2.256	2.359
Industria creative	2.671	2.821	3.051	3.416	3.713
Industria auto și componente	2.289	2.360	2.472	2.675	2.893
Tehnologia informației și comunicării	1.754	1.802	1.888	2.030	2.189
Procesarea alimentelor și băuturilor	2.052	2.095	2.086	2.225	2.305
Sănătate și produse farmaceutice	1.963	1.993	2.190	2.391	2.542
Energie și management de mediu	670	666	679	694	714
Bioeconomice, biofarmaceutică și biotehnologii	55	60	63	60	65
<b>Total</b>	<b>16.476</b>	<b>16.851</b>	<b>17.505</b>	<b>18.675</b>	<b>19.780</b>

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2441. Cele mai mari creșteri pot fi observate în domeniul **industriilor creative**, urmate de domeniul **sănătății și produselor farmaceutice** și domeniul **auto și al componentelor**. Pe de altă parte, cele mai mici creșteri sunt înregistrate în domeniile **lemn și mobilă**, **energie și management de mediu**. IMM-urile active în cele zece sectoare au reprezentat în perioada 2014-2018, în medie 99,7% din numărul total de unități locale active.<sup>311</sup>
2442. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.
2443. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%). Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%,<sup>312</sup> iar la nivelul regiunii Sud-Muntenia de la 44,3% la 47,4%.<sup>313</sup>

### Activități implementate

2444. Proiectul s-a încheiat la data de 3 decembrie 2019. Conform raportului tehnic de progres (numărul 7 din 29.01.2019), cu o lună înainte de finalizarea proiectului **activitățile planificate în cadrul cererii de finanțare se aflau într-o fază avansată de implementare, rezultatele așteptate prevăzute inițial fiind realizate integral sau în mare măsură**. Conform datelor colectate în cadrul interviurilor, la finalul proiectului au fost îndeplinite toate rezultatele și au fost atinși toți indicatorii propuși.
2445. În cadrul activității A1 a fost elaborată și diseminată o broșură privind importanța participării angajaților la programe de formare, a fost creată pe website-ul proiectului o secțiune dedicată beneficiilor participării angajaților la programe de formare profesională și au fost trimise newslettere pe aceeași temă. De asemenea, au fost organizate întâlniri (mese rotunde) cu angajatori pe același subiect.
2446. În cadrul activității A2 a fost realizat și diseminat un ghid de bune practici privind egalitatea de șanse și nediscriminarea în cadrul IMM-urilor și au fost organizate conferințe pentru promovarea inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării. În cadrul activității A3 a fost elaborat și diseminat un ghid de bune practici privind utilizarea eficientă a resurselor.
2447. În cadrul activității A4, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate cursuri pentru „Competențe antreprenoriale”. În cadrul activității A5, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate cursuri pentru „Manager de proiect”.

<sup>311</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macromedii, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>312</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>313</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2448. În cadrul activității A6, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate workshop-uri tematice pentru manageri și antreprenori, în domeniile:

- Strategii de optimizare a relațiilor cu clienții
- Managementul riscului
- Managementul conflictelor
- Comunicarea și relaționarea cu clienții
- Leadership-ul și succesul managerial – organizarea timpului și îndeplinirea obiectivelor
- Proceduri manageriale în domeniul SSM

2449. În cadrul activității A7, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate cursuri pentru „Inspector resurse umane”. În cadrul activității A8, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate workshop-uri tematice pentru angajați din departamentele de resurse umane, în domeniul „Timpului de muncă și de odihnă”.

2450. În cadrul activității A9, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate cursuri pentru „Competențe informatice – soluții e-business”. Prin intermediul activității A10 au fost asigurate managementul și vizibilitatea proiectului.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare imediată

2451. Conform raportului tehnic de progres numărul 7 din data de 29.01.2020, care acoperă perioada 04.06.2018 – 10.11.2019, în mare măsură **realizările imediate și rezultatele** vizate au fost atinse, conform tabelului de mai jos. Conform managerului de proiect, la momentul finalizării proiectului, toți indicatorii au fost atinși iar în anumite cazuri țintele au fost depășite.

Tabel 238. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite	0	0%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	451	105,6%
	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite, din care: - IMM-uri	0	0%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	75	88,23%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/ antreprenori	376	109,9%
Indicatori de realizare imediată	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	78	78%
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	388	96,5%
	Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	87	185,1%
	Persoane care beneficiază de sprijin	466	92,8%
	Întreprinderi sprijinite	87	185,1%
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Broșură privind importanța participării angajaților la programe de formare	1	100%
	Întâlniri (mese rotunde) cu angajatorii	12	100%
	Participanți la mesele rotunde cu angajatorii	183	101,6%
	Ghid bune practici privind egalitatea de șanse și nediscriminarea în cadrul IMM-urilor	1	100%
	Conferințe pentru promovarea inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării organizate	4	100%

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
	Participanți la conferințele pentru promovarea inovării sociale, egalității de șanse și nediscriminării organizate	160	100%
	Ghid de bune practici privind utilizarea eficientă a resurselor	1	100%
	Persoane certificate în "Competențe antreprenoriale"	42	97,6%
	Persoane certificate în "Manager de proiect"	68	165,8%
	Workshop-uri pentru manageri și antreprenori	16	84,2%
	Persoane absolvente ale workshop-urilor	258	100%
	Persoane certificate în "Inspector resurse umane"	49	90,7%
	Workshop-uri pentru angajații din departamentele de resurse umane	2	66,6%
	Persoane absolvente ale workshop-urilor pentru angajații din departamentele de resurse umane	27	87,1%
	Persoane certificate în „Competențe informatice – soluții e-business”	32	118,5%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției

2452. Prin participarea în proiect, fie în cadrul cursurilor de formare, fie în cadrul workshop-urilor tematice, membrii grupului țintă au dobândit competențe care le lipseau și pe care le-au putut pune în aplicare imediat.
2453. Creșterea competențelor managerilor, antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane, respectiv sprijinul pentru elaborarea și implementarea planificărilor strategice în cadrul IMM-urilor sunt vizibile în special în **îmbunătățirea performanței financiare a firmelor incluse în proiect**. De pildă, conform datelor disponibile pe pagina web a Ministerului de Finanțe:
- Cifra de afaceri a firmei Aplacces (Prahova) a crescut cu 16,5% în 2019 comparativ cu 2018, iar numărul mediu de salariați a crescut la 70, comparativ cu 2018 când societatea a avut 50 de angajați. De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 22,3% în 2019 față de 2018
  - Cifra de afaceri a firmei Farmacia INA IMPEX PLUS (Argeș) a crescut cu 17,4% în 2019 comparativ cu 2018, iar numărul mediu de salariați a crescut la 61, comparativ cu 2018 când societatea a avut 58 de angajați. De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 2,3% în 2019 față de 2018
  - Cifra de afaceri a firmei Varaang COM (Prahova) a crescut cu 12,6% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. trei angajați). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 25,9% în 2019 față de 2018
  - Cifra de afaceri a firmei Yamatex (Prahova) a crescut cu 58,9% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. șapte angajați). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 77,8% în 2019 față de 2018
  - Cifra de afaceri a firmei Metatools (Prahova) a crescut cu 21,1% în 2019 comparativ cu 2018, iar numărul mediu de salariați a crescut la 106, comparativ cu 2018 când societatea a avut 102 angajați. De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 59,2% în 2019 față de 2018
2454. În baza cunoștințelor dobândite și a punerii lor în practică, managerii, antreprenorii și chiar personalul din departamentele de resurse umane au devenit din ce în ce mai activi în căutarea surselor de finanțare. O parte din antreprenorii sprijiniți prin proiect au identificat surse noi de finanțare nerambursabilă și se află în faza de depunere a unor proiecte pentru contractarea de fonduri europene.
2455. Pe de altă parte, anumite companii sprijinite prin proiect, în special cele din domeniul HoReCa, au înregistrat regrese ca urmare a măsurilor impuse de autorități pentru combaterea pandemiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2456. Informațiile colectate cu privire la efectele neașteptate la nivelul grupului țintă sunt limitate. Pe de altă parte, proiectul a contribuit la consolidarea unei echipe cu experiență la nivelul beneficiarului. Astfel, într-o formulă în mare parte neschimbată, beneficiarul a continuat să implementeze proiecte similare, în prezent fiind responsabili de punerea în practică a unui proiect finanțat prin O.S. 3.12 din cadrul POCU, care vizează angajații din posturi de execuție.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2457. Conform informațiilor colectate, o parte dintre antreprenorii participanți la activitățile proiectului dețin și alte companii care activează în domenii diferite față de cele cuprinse în cadrul acestui proiect, motiv pentru care se poate spune că proiectul a avut impact și în alte domenii de activitate. Cu toate acestea, informațiile sunt limitate în lipsa unei monitorizări a acestui aspect.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2458. Sustenabilitatea rezultatelor proiectului este asigurată în funcție de tipul de activitate desfășurată în proiect și categoria de grup țintă implicată. Astfel, în cazul participanților la activitățile de formare, creșterea competențelor acestora le sporește abilitatea de a se adapta schimbărilor, de a anticipa riscurile și, în caz de necesitate, de a-și identifica cu mai multă ușurință un nou loc de muncă.

2459. În ceea ce privește întreprinderile sprijinite, sustenabilitatea constă în asigurarea unei forțe de muncă mai competentă și utilizarea instrumentelor, metodelor și practicilor dobândite prin proiect pentru creșterea eficienței, pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru și pentru asigurarea unui management al resurselor umane sustenabil.

2460. Asigurarea sustenabilității intervenției asupra mediului local s-a realizat prin promovarea unor comportamente ale antreprenorilor și întreprinderilor mai eficiente privind gestionarea resurselor, privind asigurarea unui tratament egal și nediscriminatoriu referitor la politica de resurse umane. Un comportament antreprenorial mai eficient poate însemna inclusiv degrevarea de costuri și chiar creșterea veniturilor, care aduc mai multe contribuții la bugetele locale dar pot în același timp crește capacitatea acestora de a realiza investiții.

2461. De asemenea, toate materialele elaborate în cadrul proiectului (broșuri, ghiduri, rezultate etc) au fost diseminate pentru a fi valorificate și de persoane sau companii din afara grupului țintă.

2462. Experiența dobândită în implementarea de proiecte cu finanțare nerambursabilă a crescut capacitatea instituțională a beneficiarului de a participa și în alte inițiative de dezvoltare a întreprinderilor.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2463. Beneficiarul are disponibilitatea și capacitatea de organizare de activități similare celor din proiect în regim privat însă informațiile cu privire la nevoile curente sunt limitate, nefiind realizată o consultare recentă a pieței.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervențiilor implementate**

2464. Informațiile colectate au permis identificarea unor factori care au contribuit la succesul intervenției. Cel mai important factor identificat constă în existența posibilității de suspendare a perioadei de implementare a proiectului. Având în vedere natura activităților de recrutare a grupului țintă, este dificil de anticipat perioada necesară pentru selecția participanților la activități în condițiile în care aceasta depinde și de disponibilitatea participanților. Deși suspendarea proiectului a presupus cheltuieli suplimentare pentru beneficiar (de exemplu cu salariile echipei de proiect), această practică a permis ducerea activităților la bun sfârșit.

2465. Un element care a ușurat foarte mult sarcina administrativă a managerului de proiect a fost reprezentat de faptul că pentru gestionarea MySMIS a fost contractată o persoană pentru care au costurile au fost suportate din fonduri proprii.

2466. În plus, relația cu ofițerul de proiect a fost una foarte bună și constructivă.

### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2467. Informațiile colectate relevă faptul că persoanele implicate în acest proiect au întâmpinat o serie de dificultăți pentru care au fost identificate soluții ce au putut fi puse în practică doar parțial, existând totuși recomandări de soluții care țin de alte părți interesate.

2468. O primă problemă se referă la perioada de timp scursă de la depunerea cererii de finanțare până la semnarea contractului de finanțare, care este de aproximativ jumătate de an. Astfel, nevoile identificate în faza de pregătire a cererilor de finanțare se pot schimba, lucru care afectează negativ atât implementarea, prin identificarea greoaie a grupului țintă, cât și efectele proiectelor, prin realizarea unor activități care nu mai sunt de interes.

2469. Un alt factor care influențează negativ implementarea și efectele proiectelor se referă la lipsa unei analize actualizate anual, la nivel național, cu privire la dimensiunea nevoilor pe care le abordează apelul de proiecte. De exemplu, în zona de Sud-Muntenia au fost foarte multe proiecte similare, ceea ce a îngreunat activitatea de identificare a grupului țintă. Beneficiarul prevăzuse inițial în proiect activități care să acopere doar o parte dintre domeniile de activitate eligibile, însă a fost nevoit să includă toate domeniile de activitate pentru a putea identifica grupul țintă asumat. Pentru a rezolva această problemă, beneficiarul a suspendat proiectul de trei ori deși în perioada de suspendare echipa a desfășurat activități de identificare și selecție a grupului țintă.

2470. Un element care a îngreunat de asemenea implementarea acestui proiect se referă la necesitatea încheierii de act adițional pentru orice tip de modificare a proiectului, deși în cadrul POSDRU se putea face anumite modificări de buget doar prin notificări, nu prin intermediul de act adiționale care durează aproximativ două luni. Între timp acest aspect a fost rezolvat, fiind permise astfel de notificări și în cadrul POCU.

2471. În plus, percepția echipei de proiect este că MySMIS este imposibil de folosit de către un utilizator fără experiență, motiv pentru care beneficiarul a fost nevoit să angajeze o persoană strict pentru aceste activități anevoioase. De altfel, au existat și alte probleme întâmpinate în utilizarea platformei, cum ar fi posibilitatea de încărcare a documentelor doar individual sau problemele apărute cu raportarea activității experților care lucrează pe activități diferite sau care lucrează mai mulți pe aceeași activitate (de exemplu, în interfața ofițerului de proiect sumele se văd dublate).

2472. Datele colectate au permis identificarea unor probleme care nu țin doar de acest proiect, cum ar fi:

- Este necesară uniformizarea modului de lucru și procedurilor urmate de către OIR-uri deoarece unele solicitări din partea unui OIR, suplimentare celor prevăzute în proceduri, pot provoca întârzieri
- Este necesară scurtarea perioadei dintre finalizarea proiectelor dintr-o perioadă de programare și începutul acestora în următoarea, deoarece echipele de implementare deși dobândesc experiență, sunt nevoite să se reorienteze profesional în aceste perioade de pauză.

### **Concluzii și recomandări**

#### **Lecții învățate**

2473. Elemente de bune practici identificate care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare sunt următoarele:

- Activitățile prin care grupul țintă este sprijinit să conștientizeze beneficiile participării la cursuri cresc eficiența procesului de instruire

- Contractarea unor experți externi pentru activități unde există o lipsă de experiență crește eficiența și eficacitatea activității echipei de proiect

### Concluzii și recomandări

2474. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a obiectivului specific 3.8. Indiciile colectate reflectă faptul că intervenția a avut impactul net așteptat. Interveniurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.
2475. O propunere venită din partea respondenților se referă la **menținerea posibilității de a modifica bugetul proiectului prin proceduri mai simple** (de ex., notificare, și nu act adițional). De asemenea, analiza efectuată în cadrul acestui studiu de caz relevă nevoia pentru **analize actualizate anual cu privire la dimensiunea nevoilor ce urmează a fi acoperite în cadrul unui apel de proiecte precum și scurtarea perioadei dintre depunerea cererii de finanțare și semnarea contractului**, pentru a evita schimbările cu privire la nevoile identificate de către solicitanți în faza de fundamentare a cererii de finanțare.

### STUDIUL DE CAZ 4. FOPAA – FORMARE PROFESIONALĂ PENTRU ANTREPRENORI ȘI ANGAJAȚI (COD SMIS 118471)

#### Informații generale despre proiect

2476. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 239. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	Fundatia „Luminii de Învățământ” <a href="http://fundatia.lumina.org/">http://fundatia.lumina.org/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	FOPAA – Formare profesională pentru antreprenori și angajați		
<b>Cod SMIS</b>	118471		
<b>Data de începere</b>	15.06.2018	<b>Data de finalizare</b>	13.09.2019
<b>Total valoare proiect:</b> <sup>314</sup>	4.575.952,03 Lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b> <sup>315</sup>	3.439.214,51 Lei
• <b>Fonduri UE</b>	3.811.605,43 Lei		
• <b>Buget național</b>	672.636,26 Lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	0 Lei		
<b>Echipe de implementare</b>	Manager de proiect Expert coordonare formare profesională – două persoane Asistent expert coordonator formare profesională – două persoane Expert grup țintă – două persoane Asistent expert grup țintă – două persoane Expert programe formare profesională Asistent expert programe formare profesională Formator – 12 persoane Expert evaluator – patru persoane Expert grafică campanie sprijin și conștientizare Expert conținut campanie sprijin și conștientizare Expert coordonator campanie sprijin IMM și conștientizare angajați – două persoane Expert sprijin și conștientizare – 12 persoane		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		

<sup>314</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>315</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

**Documente de proiect  
consultate**

Cererea de finanțare, versiunea din data de 12.06.2019  
Raport final de progres din data de 06.12.2019

2477. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate două interviuri, ale căror detalii sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 240. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Expert coordonator campanie sprijin IMM și conștientizare angajați	Fundația „Luminii de Învățământ”
Reprezentant grup țintă	Participant cursuri Manager inovare	Societate privată

### Logica intervenției

2478. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunile Sud Muntenia și Sud Est la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate în cadrul *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>316</sup> și al *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>317</sup>

2479. Înainte de demararea proiectului, a fost realizată o analiză de piață privind nevoile de formare profesională la nivelul antreprenorilor și IMM-urilor din cele două regiuni mai puțin dezvoltate ale României, respectiv Sud Muntenia și Sud Est. Din interpretarea datelor colectate a rezultat existența unui număr ridicat de antreprenori sau angajați fără calificare/ studii în domeniile de activitate.

2480. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 56 de întreprinderi active în sectoare economice cu potențial competitiv (conform listei codurilor CAEN aferente direcțiilor de politică industrială menționate în SNC 2014-2020) din regiunile de dezvoltare Sud Muntenia și Sud-Est prin dezvoltarea competențelor de management strategic și al resurselor umane pentru cel puțin 528 de angajați (personal din departamentele de management/conducere și resurse umane) și antreprenori.

2481. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

- Stimularea participării la diferite forme de învățare pe tot parcursul vieții, care vor asigura relevanța rezultatelor formării atât pentru indivizi, întreprinderi, cât și pentru comunitate
- Dezvoltarea competențelor pentru cel puțin 528 de angajați (personal din departamentele management/conducere și resurse umane) și antreprenori din întreprinderile din regiunile Sud Muntenia și Sud Est care desfășoară activități în întreprinderi din sectoare economice cu potențial competitiv, identificate conform SNC și din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, precum și în rândul companiilor care intenționează să își adapteze activitatea la aceste sectoare/domenii
- Sprijinirea întreprinderilor din regiunile Sud Muntenia și Sud Est pentru adaptarea la noile procese tehnologice și pentru ocuparea în sectoare cu potențial de creștere economică prin dezvoltarea competențelor antreprenorilor și angajaților (personal din departamentele management/conducere și resurse umane) acestora

2482. În baza documentelor de proiect, au fost identificate patru **activități planificate**, eșalonate pe 15 luni:

- **Activitatea 1** – Management de proiect
- **Activitatea 2** – Campanie sprijin IMM-uri și conștientizare angajatori
- **Activitatea 3** – Formare profesională
  - Identificare, constituire și menținere grup țintă
  - Documentații ANC: autorizare, obținere avize și emitere certificate

<sup>316</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>317</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

- Organizare și desfășurare programe de formare
- Evaluare

- **Activitatea 4** – Cheltuieli indirecte pe bază de rată forfetară

2483. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 241. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite	56
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	423
	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite, din care: - IMM-uri	56
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	106
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/ antreprenori	317
Indicatori de realizare imediată	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	132
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	396
	Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	56
	Persoane care beneficiază de sprijin	528
	Întreprinderi sprijinite	56
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Management de proiect asigurat și măsuri de informare și publicitate realizate, cu minim o conferință de lansare și o conferință de finalizare proiect organizate	1
	Campanie de sprijin și conștientizare implementată la nivelul regiunilor de dezvoltare Sud-Est și Sud-Muntenia pentru cel puțin 56 de întreprinderi din toate cele șase sectoare de activitate vizate în cadrul proiectului	1
	Grup țintă format din cel puțin 528 persoane, identificat, constituit și menținut în cadrul proiectului	528
	Programe de formare autorizate și documentații specifice normelor ANC elaborate	4

2484. Efectele așteptate identificate sunt: (i) îmbunătățirea abilităților manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) îmbunătățirea condițiilor de lucru la locul de muncă și (iv) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2485. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2486. În ce privește quantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 76,69% din suma eligibilă solicitată.



2487. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data 31.08.2020, puse la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 242. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
4.484.241,69 lei	3.439.214,51 lei

### Context și efect brut al intervenției

2488. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate plecând de la obiectivele strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>318</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este unul dintre principalele mijloace în atingerea acestor obiective.

2489. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare arată că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.

2490. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de 60%** din cei 959 de respondenți, inclusiv din cei înregistrați în fiecare dintre regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în domeniile:

- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
- Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
- Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii)
- Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică).

2491. De asemenea, **peste 75%** din respondenții din cele două regiuni au afirmat că **au fost elaborate planificări strategice pe termen lung** (cel puțin trei ani), care anticipează schimbările, în cadrul firmei în care activează.

2492. Această evoluție este susținută de creșterea **numărului întreprinderilor din domeniile SNC / SNCDI** cu 18,1% în perioada 2014-2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>319</sup>

2493. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>320</sup>

<sup>318</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate. În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>319</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>320</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2494. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>321</sup>
2495. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).<sup>322</sup>
2496. Concomitent, poate fi observată o **ușoară creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI în cele trei regiuni**. În perioada 2014-2018, numărul de unități locale active<sup>323</sup> în aceste domenii a crescut.<sup>324</sup> De asemenea, ponderea acestora din numărul total de unități locale active în toate sectoarele economice a crescut ușor în 2018 comparativ cu 2014, astfel:
- De la 36,3% la 37,9% în regiunea Sud-Est;
  - De la 37,5% la 38,8% în regiunea Sud-Muntenia.

Tabel 243. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunile Centru, Sud-Est, Sud-Muntenia în perioada 2014-2018 (număr)

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Sud-Est</b>	21.629	21.973	22.621	23.723	24.701
<b>Sud-Muntenia</b>	21.312	21.768	22.544	24.048	25.432

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până la finalul anului 2018

2497. Mai mult, **numărul de IMM-uri din cele două regiuni** a reprezentat, în medie, peste 98% din numărul de unități active din cele zece sectoare cu potențial competitiv în perioada 2014-2018. Acesta a crescut cu 9,5% în Sud-Est și 15,8% în regiunea Sud-Muntenia în 2018 comparativ cu 2014.<sup>325</sup>
2498. Dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, **cele mai mari rate de creștere** din punct de vedere al numărului de unități active locale **au fost înregistrate în domeniul industriilor creative în ambele regiuni**. Pe următorul loc se află domeniul sănătății și produselor farmaceutice în Sud-Muntenia, respectiv turism și ecoturism în Sud-Est.
2499. Pe de altă parte, numărul de unități active în domeniile **textile și pielărie, lemn și mobilă, energie și management de mediu** a scăzut în regiunea Sud-Est. În Sud-Muntenia niciunul dintre cele zece sectoare nu a înregistrat scăderi, însă cea mai mică creștere este în domeniul lemnului și mobilei.
2500. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.
2501. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariati din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai

<sup>321</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>322</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>323</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>324</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>325</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%).<sup>326</sup> Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%.<sup>327</sup> La nivel regional, evoluția acestui indicator din 2014 până în 2019 este următoarea:

- De la 44,3% la 47,4% în regiunea Sud-Muntenia;
- De la 36,9% la 43,8% în regiunea Sud-Est.<sup>328</sup>

### Activități implementate

2502. Proiectul s-a încheiat la data de 13 septembrie 2019. Conform raportului tehnic final (numărul 6 din 06.12.2019), activitățile planificate în cadrul cererii de finanțare au fost realizate într-o foarte mare măsură iar rezultatele așteptate prevăzute inițial fiind realizate integral sau în mare măsură.
2503. În cadrul activității A1 a fost asigurat managementul proiectului, respectiv planificarea și gestionarea activităților.
2504. În cadrul activității A2 au fost elaborate și diseminate newslettere, broșuri de prezentare a ofertei de formare profesională, broșuri de conștientizare privind egalitatea de șanse din cadrul proiectului. De asemenea, au fost realizate măsurile detaliate ca instrumente privind îmbunătățirea activității entităților.
2505. În cadrul activității A3 a fost elaborată și diseminată broșura de conștientizare privind egalitatea de șanse. De asemenea, după recrutarea grupului țintă, au fost organizate cursuri pentru „Competențe antreprenoriale”, „Manager de inovare” și „Manager resurse umane”. Pentru cursul de „Manager îmbunătățire procese” nu au fost identificați cursanți.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare imediată

2506. Conform raportului tehnic final, numărul 6 din data de 06.12.2019, care acoperă perioada 22.04.2019 – 13.09.2019, **realizările imediate și rezultatele** vizate au fost atinse parțial sau în anumite situații deloc. Totuși, în cadrul rapoartelor puse la dispoziție de MFE cu privire la nivelul de realizare a indicatorilor, nivelul de îndeplinire a realizărilor imediate și rezultatelor sunt conform tabelului de mai jos.

Tabel 244. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite	56	110,7%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	494	116,7%
	Întreprinderi care au introdus sisteme instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane/ condiții de lucru îmbunătățite, din care: - IMM-uri	56	110,7%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	72	67,9%
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/ antreprenori	422	133,12
Indicatori de realizare imediată	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele din departamentele de resurse umane	72	54,5%
	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	426	107,5%

<sup>326</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comerț si servicii de piață CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>327</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>328</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
	Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	69	123,2%
	Persoane care beneficiază de sprijin	498	94,3%
	Întreprinderi sprijinite	69	123,2%
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Management de proiect asigurat și măsuri de informare și publicitate realizate, cu minim o conferință de lansare și o conferință de finalizare proiect organizate	1	100%
	Campanie de sprijin și conștientizare implementată la nivelul regiunilor de dezvoltare Sud-Est și Sud-Muntenia pentru cel puțin 56 de întreprinderi din toate cele șase sectoare de activitate vizate în cadrul proiectului	1	100%
	Grup țintă format din cel puțin 528 persoane, identificat, constituit și menținut în cadrul proiectului	494	93,5%
	Programe de formare autorizate și documentații specifice normelor ANC elaborate	4	100%

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției

2507. Prin participarea în proiect, membrii grupului țintă au dobândit competențe care le lipseau și pe care le-au putut pune în aplicare imediat. De asemenea, un efect al proiectului este reprezentat de creșterea gradului de calificare a antreprenorilor/ angajaților din cele două regiuni de dezvoltare.
2508. Conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor, un efect al activității de formare este reprezentat de conștientizarea de către participanți a aspectelor care pot fi îmbunătățite atât în privința propriilor persoane cât și în ceea ce privește firmele în cadrul cărora activează. Astfel, unul dintre participanții la cursurile de „Manager de inovare” a constatat faptul că pentru dezvoltarea firmei pe care o conduce este necesară îmbunătățirea capacității de a face investiții atât pentru dezvoltarea tehnologică, cât și pentru calificarea angajaților în domenii care pot permite îmbunătățirea/ diversificarea paletei de servicii oferite de firmă. Accesarea de fonduri nerambursabile ar permite consolidarea infrastructurii digitale și prin urmare creșterea capacității firmei de a oferi servicii în online ca măsură de adaptare la restricțiile cauzate de pandemia de Covid. De asemenea, pregătirea angajaților prin intermediul cursurilor finanțate din fonduri europene poate reprezenta un prim pas pentru dezvoltarea domeniilor în care firma poate presta servicii de consultanță.
2509. Pe lângă activitățile de formare, în cadrul proiectului au fost desfășurate activități pentru sprijinirea firmelor incluse în grupul țintă pentru îmbunătățirea activității. Pentru fiecare societate au fost propuse cel puțin șapte măsuri (de exemplu: îmbunătățirea promovării produselor, a relațiilor cu angajații etc). Conform informațiilor colectate prin interviuri, există indicii conform cărora firmele au implementat o parte dintre măsurile care le-au fost recomandate. De exemplu, o societate din județul Giurgiu care se ocupă cu producția ușilor metalice s-a concentrat pe măsurile de promovare a produselor.
2510. Creșterea competențelor managerilor, antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane, respectiv sprijinul pentru elaborarea și implementarea planificărilor strategice în cadrul IMM-urilor sunt vizibile în special în **îmbunătățirea performanței financiare a firmelor incluse în proiect**. De pildă, conform datelor disponibile pe pagina web a Ministerului de Finanțe:
- Cifra de afaceri a firmei Medico TIB (Galați) a crescut cu 46,6% în 2019 comparativ cu 2018 deși numărul de angajați a rămas același (i.e. trei angajați). De asemenea, compania a înregistrat în 2019 pentru prima dată profit net
  - Cifra de afaceri a firmei SER Company (Giurgiu) a crescut cu 16,5% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a scăzut la 33, comparativ cu 2018 când societatea a avut 47 angajați. De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 2,8% în 2019 față de 2018
  - Cifra de afaceri a firmei Poveste Dulce (Giurgiu) a crescut cu 72,3% în 2019 comparativ cu 2018, iar numărul mediu de salariați a crescut la nouă, comparativ cu 2018 când societatea a avut șase



UNIUNEA EUROPEANĂ



angajați. De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net de peste patru ori în 2019 față de 2018

- Cifra de afaceri a firmei Cleaning Print (Constanța) a crescut cu 24,2% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. trei angajați). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 27,3% în 2019 față de 2018
- Cifra de afaceri a firmei RAM Media Invest (Prahova) a crescut cu 26,8% în 2019 comparativ cu 2018, deși numărul mediu de salariați a rămas același (i.e. un angajat). De asemenea, compania a înregistrat o creștere a profitului net cu 42,3% în 2019 față de 2018

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2511. Informațiile colectate cu privire la efectele neașteptate la nivelul solicitantului sau a grupului țintă sunt limitate.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2512. Conform informațiilor colectate, o parte dintre participanții la cursuri au fost nevoiți să își găsească alte locuri de muncă în domenii diferite față de cele cuprinse în cadrul acestui proiect, deoarece companiile de care aparțineau la momentul participării la activitățile proiectului și-au restrâns activitatea din cauza pandemiei de Covid. De asemenea, participanții la cursuri transmit unele informații dobândite la curs clienților lor. De exemplu, un participant la cursul de „Manager de inovare”, care se ocupă cu serviciile de consultanță pentru management, transmite clienților săi din conceptele studiate la curs cum ar fi valorificarea capitalului intelectual la nivelul firmei.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2513. Sustenabilitatea rezultatelor proiectului este asigurată în funcție de tipul de activitate desfășurată în proiect și categoria de grup țintă implicată. Astfel, în cazul participanților la activitățile de formare, creșterea competențelor acestora le sporește abilitatea de a se adapta schimbărilor, de a anticipa riscurile și, în caz de necesitate, de a-și identifica cu mai multă ușurință un nou loc de muncă.

2514. În ceea ce privește întreprinderile sprijinite, sustenabilitatea constă în asigurarea unei forțe de muncă mai competentă și utilizarea instrumentelor, metodelor și practicilor dobândite prin proiect pentru creșterea eficienței, pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru și pentru asigurarea unui management al resurselor umane sustenabil.

2515. Asigurarea sustenabilității intervenției asupra mediului local s-a realizat prin promovarea unor comportamente ale antreprenorilor și întreprinderilor mai eficiente privind gestionarea resurselor. Un comportament antreprenorial mai eficient poate însemna inclusiv degrevarea de costuri și chiar creșterea veniturilor, care aduc mai multe contribuții la bugetele locale dar pot în același timp crește capacitatea acestora de a realiza investiții.

2516. De asemenea, toate materialele elaborate în cadrul proiectului (broșuri, ghiduri, rezultate etc) au fost diseminate pentru a fi valorificate și de persoane sau companii din afara grupului țintă. În plus, dacă în urma desfășurării campaniei de conștientizare se va manifesta interesul din partea IMM-urilor din cele două regiuni sau din alte zone ale țării, solicitantul are capacitatea să ofere, contra cost, programele de formare concepute în cadrul proiectului.

### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2517. Beneficiarul are disponibilitatea și capacitatea de organizare de activități similare celor din proiect în regim privat însă informațiile cu privire la nevoile curente sunt limitate, nefiind realizată o consultare recentă a pieței.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervențiilor implementate

2518. Informațiile colectate au permis identificarea unor factori care au contribuit la succesul intervenției. Cel mai important factor identificat constă în existența posibilității de suspendare a perioadei de implementare a proiectului. Având în vedere natura activităților de recrutare a grupului țintă, este dificil de anticipat perioada necesară pentru selecția participanților la activități în condițiile în care aceasta depinde și de disponibilitatea participanților. Deși suspendarea proiectului a presupus cheltuieli suplimentare pentru beneficiar (de exemplu cu salariile echipei de proiect), această practică a permis ducerea activităților la bun sfârșit.
2519. Un element care a ușurat foarte mult echipa de management a proiectului a fost relația cu ofițerul de proiect, foarte bună și constructivă.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2520. Informațiile colectate relevă faptul că persoanele implicate în acest proiect au întâmpinat o serie de dificultăți pentru care au fost identificate soluții ce au putut fi puse în practică doar parțial, existând totuși recomandări de soluții care țin de alte părți interesate.
2521. O primă problemă se referă la dificultatea de recrutare a grupului țintă, în condițiile în care persoanele eligibile pentru o parte dintre activitățile prevăzute în proiect au studii superioare, dețin funcții de conducere în cadrul firmelor în care activează și nu au timp să participe la cursuri. Astfel, deși nevoile identificate în faza de pregătire a cererilor de finanțare sunt în continuare prezente, mobilizarea grupului țintă este dificil de realizat. Din punctul de vedere al echipei de implementare, o soluție ar putea fi introducerea subvențiilor pentru participare.
2522. În plus, percepția echipei de proiect este că MySMIS este un instrument dificil de utilizat pentru anumite activități deoarece consumă foarte mult timp din partea utilizatorului. Mai exact, efectuarea anumitor modificări în cadrul proiectului (i.e. în echipa de proiect) presupun introducerea manuală a unor informații deja existente în sistem, aspect care poate fi îmbunătățit de către echipa de dezvoltare a platformei IT.

## Concluzii și recomandări

### Lecții învățate

2523. Elemente de bune practici identificate care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare sunt următoarele:
- Activitățile prin care grupul țintă este sprijinit să conștientizeze beneficiile participării la programe de formare continuă cresc eficiența procesului de instruire
  - Utilizarea pentru activitățile de formare a unor experți care provin din mediul universitar crește eficiența și eficacitatea transferului de cunoștințe către grupul țintă

### Concluzii și recomandări

2524. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a obiectivului specific 3.8. Indiciile colectate reflectă faptul că intervenția a avut în mare măsură impactul net așteptat. Interviuurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.
2525. O propunere venită din partea respondenților se referă la **îmbunătățirea unor proceduri care țin de utilizarea MySMIS și sunt consumatoare de timp**. De asemenea, analiza efectuată în cadrul acestui studiu de caz relevă nevoia de pregătire a unor **măsuri de prevenire a riscurilor care țin de mobilizarea grupului țintă**.

## STUDIUL DE CAZ 5. PISC – PERFORMANȚĂ. INOVAȚIE. STRATEGIE. COMPETENȚĂ (COD SMIS 120019)

### Informații generale despre proiect

2526. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 245. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCI</b>		
<b>Beneficiar</b>	CEMACON SA <a href="https://www.cemacon.ro">https://www.cemacon.ro</a>		
<b>Titlu proiect</b>	PISC – Performanta. Inovație. Strategie. Competență		
<b>Cod SMIS</b>	120019		
<b>Data de începere</b>	20.09.2018	<b>Data de finalizare</b>	19.09.2019
<b>Total valoare proiect:</b> <sup>329</sup>	543.623 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b> <sup>330</sup>	271.421,90 lei
• <b>Fonduri UE</b>	231.039,79 lei		
• <b>Buget național</b>	40.771,71 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	271.811,50 lei		
<b>Echipe de implementare</b>	Manager de proiect		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 2, din data de 15.10.2018 Raport tehnic de progres nr. 4, din data de 17.10.2019		

2527. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate trei interviuri, ale căror detalii sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 246. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Manager de proiect/ Manager resurse umane	CEMACON SA
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Management de vârf în cadrul companiei/ Director financiar adjunct	CEMACON SA
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Manager de vânzări	CEMACON SA

### Logica intervenției

2528. Proiectul răspunde **nevoii de creștere a performanței manageriale a CEMACOM SA**, ca una dintre măsurile necesare pentru creșterea competitivității companiei pe piață, în condițiile în care principalul concurent de pe piață și-a consolidat poziția prin achiziția celui de-al treilea jucător din domeniu.

2529. Având experiența unui amplu proces de restructurare și redresare, managementul CEMACON SA, atât în zona de management strategic, cât și la celelalte niveluri, este specializat pe managementul de criză. Prin aducerea companiei din zona de risc în zona de performanță și-a atins limita de competență. Pentru conceperea și implementarea proiectelor de dezvoltare, managementul compania a identificat nevoia de dobândire a următoarelor competențe:

- Competențe antreprenoriale
- Competențe de lucru pe proiecte

<sup>329</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>330</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.



- Competențe de împletire a activităților curente cu implicarea în proiecte de investiții
- Optimizarea proceselor
- Competențe „soft skills”

2530. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este creșterea performanței manageriale a CEMACON SA prin derularea de programe de formare profesională și prin îmbunătățirea condițiilor de lucru în beneficiul a 52 angajați din ariile de management strategic și resurse umane în vederea adaptării activității la dinamica sectorului economic competitiv „Energie și Management de Mediu”.

2531. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

- Îmbunătățirea abilităților și competențelor profesionale a 50 de angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA, prin participarea la programe de formare profesională, în scopul adaptării la nevoile actuale de creștere a productivității și competitivității companiei
- Îmbunătățirea abilităților și competențelor profesionale a doi angajați din Departamentul de resurse umane a CEMACON S.A., prin participarea la programe de formare profesională, în scopul adaptării la nevoile actuale de creștere a productivității și competitivității companiei
- Îmbunătățirea politicii de mediu a CEMACON SA și adaptarea acesteia (implicit a angajaților) la schimbare, prin elaborarea Ghidului de identificare a competențelor în sectorul prioritar „Energie și Management de Mediu”

2532. În baza documentelor de proiect, au fost identificate cinci **activități planificate**, eșalonate pe 12 de luni:

- **Activitatea 1** – Managementul implementării proiectului (inclusiv achiziții):
  - Asigurarea implementării proiectului
  - Asigurarea vizibilității proiectului prin adoptarea măsurilor de informare și publicitate obligatorii
- **Activitatea 2** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru managerii din cadrul CEMACON SA:
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajații care asigură managementul strategic al CEMACON SA (Management de vârf)
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajații care asigură managementul strategic al CEMACON SA (Managementul vânzărilor)
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajații care asigură managementul strategic al CEMACON SA (Managementul liniei de producție)
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajații care asigură managementul strategic al CEMACON SA (Managementul logistic și gestiune)
- **Activitatea 3** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajații din Departamentul de Resurse Umane din cadrul CEMACON S.A.
- **Activitatea 4** – Organizarea și derularea cursului de specializare profesională „Securitate IT” pentru angajații care asigură managementul strategic al CEMACON S.A.:
- **Activitatea 5** – Organizarea și derularea acțiunilor de inovare socială în cadrul proiectului - Realizarea Ghidului de identificare a competențelor în sectorul prioritar „Energie și Management de Mediu”

2533. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 247. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care:	52



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori</li> </ul>	50
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoanele din departamentele de resurse umane</li> </ul>	2
<b>Indicatori de realizare imediată</b>	Persoane care beneficiază de sprijin, din care:	52
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori</li> </ul>	50
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoanele din departamentele de resurse umane</li> </ul>	2
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (management de vârf) formați și certificați în domeniile „Competențe antreprenoriale” și „Management strategic performant”	11
	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (managementul vânzărilor) formați și certificați în domeniul „Managementul vânzărilor”	15
	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (managementului lecției de producție) formați și certificați în domeniile „Îmbunătățire procese (lean manufacturing)”, „Managementul mentenanței” și „Managementul echipei”	14
	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (managementul logistic și de gestiune) formați și certificați în domeniile „Comunicare internă”, „Organizarea și planificarea activității” și „Managementul relației cu clienții”	10
	Angajați din departamentul de resurse umane formați și certificați	2
	Angajați care asigură managementul strategic (management de vârf, managementul vânzărilor, managementul liniei de producție, managementul logistic și de gestiune) al CEMACON SA formați și certificați în „Securitate IT”	50
	Ghid de identificare a competențelor în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu (EMM)	1

2534. Efectele așteptate identificate sunt: (i) îmbunătățirea abilităților manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) îmbunătățirea condițiilor de lucru la locul de muncă și (iv) creșterea performanței întreprinderilor mari sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2535. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

## Progresul proiectului

### Progresul financiar

2536. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 99,85% din suma eligibilă solicitată.

2537. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data 31.08.2020, puse la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 248. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
271.811,50 lei	271.421,90 lei

### Context și efect brut al intervenției

2538. CEMACON SA este o companie specializată în producția materialelor de construcții care a fost înființată în anul 1969, în Zalău, județul Sălaj. În cursul anului 2010 societatea a început un amplu proces de restructurare deoarece înregistra datorii de 124,9 milioane Lei, de aproximativ cinci ori mai mari decât cifra de afaceri (22,1 milioane Lei) și se afla în prag de insolvență. Una dintre măsurile de restructurare a



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

presupus înlocuirea echipei de management și consolidarea acesteia cu profesioniști cu experiență relevantă pe principalele arii necesare restructurării afacerii.

2539. Strategia pusă în practică de noua echipă de management, bazată pe deschiderea către inovare, a transformat compania într-o afacere puternică și profitabilă:

- Cota de piață a companiei a crescut de la 7% în 2010 la 22% în 2017
- Cifra de afaceri a crescut de la 22,1 milioane Lei în 2010 la 144,8 milioane Lei în 2019
- Numărul mediu de angajați a crescut de la 143 în 2010 la 247 în 2019
- Rețeaua de distribuție a crescut de la 10 distribuitori în trei județe din nord-vestul României, la 255 puncte de vânzare la nivel național în 2019

2540. În 2017, compania a resimțit din nou nevoia de creștere a competitivității când principalul concurent, Wienerberger, și-a consolidat poziția pe piață prin achiziția celui de-al treilea jucător din domeniu (Brikston, fosta Ceramica Iași). Echipa de management a CEMACON, specializată în management de criză a adus compania din zona de risc în zona de performanță, însă pentru conceperea și implementarea proiectelor de dezvoltare, compania avea nevoie de dobândirea altor tipuri de competențe, în zona antreprenorială, lucrul pe proiecte, împletirea activităților curente cu implicarea în proiectele de investiții, optimizarea proceselor și celelalte competențe „soft skills” necesare îndeplinirii obiectivului de dublare a cifrei de afaceri în următorii cinci ani.

#### **Activități implementate**

2541. Proiectul s-a încheiat la data de 19 septembrie 2019. Conform raportului final de progres (numărul 4 din 17.10.2019), activitățile planificate în cadrul cererii de finanțare au fost implementate integral, fiind atinse rezultatele așteptate prevăzute inițial.

2542. Astfel, pentru 11 angajați din managementul de vârf al companiei au fost organizate sesiuni de instruire în domeniile „Competențe antreprenoriale” și „Management strategic performant”, modulele:

- Management de proiect – fundamente
- Cayenne™ business symulation – project management
- Management de proiect, simulare proiect investiții
- Obiective de performanță
- CELEMI Tango™ - Management și strategie
- Acordare feed-back, motivarea echipei și colaborare
- Strategii de preț
- Managementul timpului, delegare, simulare Time2Act

2543. Pentru 15 angajați care asigură managementul strategic al companiei au fost organizate sesiuni de instruire în domeniul „Managementul vânzărilor”, modulele:

- Managementul procesului de vânzare
- Managementul relației cu clienții
- Atitudine în vânzări

2544. Pentru 14 angajați care asigură managementul strategic al companiei din zona managementului liniei de producție au fost organizate sesiuni de instruire în domeniile „Îmbunătățire procese (lean manufacturing)”, „Managementul mentenanței” și „Managementul echipei”.

2545. Pentru 10 angajați care asigură managementul strategic al companiei din zona managementului logistic și de gestiune au fost organizate sesiuni de instruire în domeniile „Comunicare internă”, „Organizarea și planificarea activității” și „Managementul relației cu clienții”.

2546. Un angajat din departamentul de resurse umane a fost instruit și certificat în ocupația „Manager resurse umane” și specializat în „NLP” iar un alt angajat din departamentul de resurse umane a fost instruit și certificat în ocupația de „Inspector resurse umane”.
2547. Pentru 50 de angajați care asigură managementul strategic al companiei au fost organizate sesiuni de instruire în „Securitate IT” pentru conștientizarea asupra necesității menținerii în siguranța a informațiilor și datelor cu care lucrează, precum și modurile de asigurare a securității acestora
2548. În cadrul proiectului a fost elaborat și un ghid de identificare a competențelor în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare imediată

2549. În urma implementării proiectului, **realizările imediate și rezultatele** vizate au fost atinse.

Tabel 249. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit, din care:	52	100%
	• Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	50	100%
	• Persoanele din departamentele de resurse umane	2	100%
Indicatori de realizare imediată	Persoane care beneficiază de sprijin, din care:	52	100%
	• Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	50	100%
	• Persoanele din departamentele de resurse umane	2	100%
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (management de vârf) formați și certificați în domeniile „Competențe antreprenoriale” și „Management strategic performant”	11	100%
	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (managementul vânzărilor) formați și certificați în domeniul „Managementul vânzărilor”	15	100%
	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (managementului lecției de producție) formați și certificați în domeniile „Îmbunătățire procese (lean manufacturing)”, „Managementul mentenanței” și „Managementul echipei”	14	100%
	Angajați care asigură managementul strategic al CEMACON SA (managementul logistic și de gestiune) formați și certificați în domeniile „Comunicare internă”, „Organizarea și planificarea activității” și „Managementul relației cu clienții”	10	100%
	Angajați din departamentul de resurse umane formați și certificați	2	100%
	Angajați care asigură managementul strategic (management de vârf, managementul vânzărilor, managementul liniei de producție, managementul logistic și de gestiune) al CEMACON SA formați și certificați în „Securitate IT”	50	100%
	Ghid de identificare a competențelor în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu (EMM)	1	100%

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției

2550. Compania nu a definit indicatori cheie de performanță prin care să monitorizeze efectele participării la cursuri. Cu toate acestea, au fost identificate efecte valoroase și palpabile chiar dacă nu au fost sintetizate sub forma unui KPI.
2551. Informațiile colectate relevă faptul că managementul de top utilizează cunoștințele dobândite la cursurile de management de proiect. De pildă, a fost inițiat un proiect de construcție a unei linii separate de producție de cărămidă, care se află sub coordonarea unei persoane desemnate și care este monitorizat constant. Se



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

fac ședințe periodice de proiect și activitățile urmează proceduri clare. De asemenea, firma a contractat fonduri europene prin POIM care sunt gestionate de către angajații companiei ajutorul unor instrumente dobândite la curs: proiect charter, Gantt, flux de lucru etc.

2552. Noțiunile învățate de manageri la cursuri i-au ajutat să ia cele mai bune decizii care se puteau lua în contextul pandemiei. Firma s-a organizat și a luat măsuri foarte repede (producția a fost închisă o lună), au fost realizate scenarii de risc și s-a menținut un grad mare de flexibilitate în abordare prin colaborare interdepartamentală.
2553. O parte dintre managerii din cadrul companiei nu dețineau experiență consistentă în coordonarea echipelor. Prin participarea la cursuri, acești manageri au reușit să identifice metode de lucru prin care să poată evalua performanța echipei și să mobilizeze mai eficient oamenii: se fac check-in-uri regulate, se monitorizează aspecte care țin de performanța echipei.
2554. Un alt exemplu de efect al cursurilor privește personalul din zona de producție a companiei. Aceștia au dobândit cunoștințe financiare pe care le folosesc ori de câte ori lucrează la o propunere de investiție: se realizează un studiu de pre-fezabilitate, care este validat ulterior de către echipa de management a firmei.
2555. Așteptările echipei de management sunt ca firma să crească din punct de vedere financiar ca urmare a unui management mai performant. Societatea a înregistrat în 2019 o creștere atât a cifrei de afaceri cât și a profitului, comparativ cu 2018 iar pentru anul 2020, estimările persoanelor intervievate anunță de asemenea creșteri ale celor doi indicatori.
2556. Platforma informatică dezvoltată în cadrul proiectului a constituit un instrument de învățare pentru grupul de management din vânzări și este folosită și în prezent alături de echipamentele achiziționate. Firma are o echipă de vânzări importantă, iar membrii săi sunt toți manageri care dezvoltă relații business-to-business la un nivel destul de înalt. Cu ajutorul platformei sunt centralizate informații privind activitatea de vânzări, aceasta contribuind la reducerea timpului de lucru și la creșterea gradului de acuratețe în monitorizarea activităților și rezultatelor.
2557. Ghidul de identificare a competențelor în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu elaborat în cadrul proiectului a fost diseminat părților interesate dar este disponibil și pe pagina web a companiei astfel încât orice companie din România interesată de identificarea competențelor care sunt necesare pentru a asigura maximum de performanță în domeniul energiei și managementului de mediu, are posibilitatea de a-l accesa gratuit.

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2558. Un efect neașteptat a fost reprezentat de interesul crescut manifestat printr-o cerere foarte mare de participare la cursuri din partea angajaților firmei. O contribuție la acest fenomen a avut și faptul că societatea a colaborat cu furnizori de top din domeniul formării profesionale care au pus la dispoziție cursuri cu un conținut de calitate ridicată.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2559. Informațiile colectate cu privire la efectele propagate ale intervenției sunt limitate. Furnizorii și clienții cu care compania colaborează nu au fost influențați de proiect

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2560. Potrivit cererii de finanțare, sustenabilitatea rezultatelor proiectului urma să fie asigurată prin continuarea investițiilor în formarea angajaților, alocând un buget anual de 100 de mii de Lei acestor activități: training-uri externe de specializare/ (re)certificare, training-uri de soft-skills, atât pentru echipa de management, cât și pentru alte categorii de angajați; sesiuni de team-building și lucru pe alte teme, conform nevoilor reieșite din piedicile intervenite în activitățile curente.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2561. De altfel, compania implementează începând cu decembrie 2019 un proiect finanțat din POCU prin care se derulează programe de formare profesională pentru 170 de angajați din cadrul companiei.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2562. Compania este deschisă către inovare și conștientizează că dobândirea de competențe noi reprezintă un pas important pentru creșterea competitivității. În plus, angajații sunt foarte interesați de astfel de activități. Departamentul de resurse umane monitorizează constant nevoile de formare apărute și caută soluții de finanțare pentru cursuri

#### **Mecanisme de implementare**

##### **Factori de succes ai intervențiilor implementate**

2563. Informațiile colectate au permis identificarea mai multor factori care au contribuit la succesul intervenției. Cel mai important factor resimțit de persoanele intervievate constă în susținerea pe care managementul de top a acordat-o acestui proiect. De asemenea, faptul că în urma explicațiilor primite, participanții la formare au înțeles care sunt beneficiile, a dus la o motivație suplimentară și la o acumulare mai eficientă a cunoștințelor.

2564. Activitățile au fost organizate de la început pentru toată perioada de desfășurare a proiectului. Planul de lucru a fost diseminat către toți cei implicați și a fost făcut foarte clar faptul că nu sunt acceptate întârzieri sau anulări.

2565. Un element care a ușurat foarte mult sarcina administrativă a managerului de proiect a fost reprezentat de faptul că pentru gestionarea MySMIS a fost contractată o persoană pentru care au costurile au fost suportate din fonduri proprii.

##### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2566. Conform informațiilor colectate de la echipa de proiect, perioada scurtă pentru implementarea proiectului a fost ușor sufocantă însă percepția persoanelor intervievate este că acest lucru a ajutat la păstrarea unei continuități a activității de formare care a crescut eficiența procesului de învățare.

2567. Schimbările unor reguli la nivelul POCU pe parcursul implementării proiectului ar fi putut produce întârzieri în implementare însă relația foarte bună cu ofițerul de proiect a eficientizat implementarea modificărilor.

2568. În ceea ce privește achizițiile, percepția beneficiarului este că procedurile sunt foarte stufoase, mai ales în fazele incipiente când documentele solicitate ofertanților nu sunt necesare pentru faza respectivă.

#### **Concluzii și recomandări**

##### **Lecții învățate**

2569. Elemente de bune practici identificate care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare sunt următoarele:

- Activitățile prin care grupul țintă este sprijinit să conștientizeze beneficiile participării la cursuri cresc eficiența procesului de instruire
- Comunicarea și asumarea unui plan de lucru împreună cu toate părțile implicate reduce riscul apariției întârzierilor
- Contractarea unor experți externi pentru activități unde există o lipsă de experiență crește eficiența și eficacitatea activității echipei de proiect

##### **Concluzii și recomandări**

2570. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a obiectivului specific 3.8. Indiciile colectate reflectă faptul că intervenția a avut impactul net așteptat. Interviuurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate

În urma implicării în acest proiect. O propunere pentru îmbunătățire venită din partea respondenților se referă la includerea costurilor ocazionate de vizibilitatea proiectului și identitatea vizuală în categoria cheltuielilor eligibile.

2571. Analiza documentelor de proiect (cerere de finanțare, rapoarte de progres) și a datelor colectate prin interviuri conduc la recomandarea ca acest proiect să fie considerat exemplul de bună practică pentru companii care se confruntă cu nevoi similare.
2572. Interviurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de acest proiect. În plus, acest tip de intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă cu surse de finanțare pe care altfel nu le-ar avea la dispoziție.

### STUDIUL DE CAZ 6. OLTENIA PROFESIONALĂ – ABORDARE HOLISTICĂ PENTRU COMPETITIVITATE (COD SMIS 117227)

#### Informații generale despre proiect

2573. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiul de caz:

Tabel 250. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	Asociația pentru Șanse Egale <a href="https://www.sanseegale.eu/">https://www.sanseegale.eu/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate		
<b>Cod SMIS</b>	117227		
<b>Data de începere</b>	16.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	15.06.2019
<b>Total valoare publică:<sup>331</sup></b>	2,908,377.32 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>332</sup></b>	2.415.837,95 lei
• <b>Fonduri UE</b>	2.472.120,73 lei		
• <b>Buget național</b>	436.256,59 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	0.00 lei		
<b>Echipa de implementare</b>	57		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 10, din data de 07.06.2019 Raport tehnic de progres nr. 12, din data de 15.06.2019		

2574. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate trei interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 251. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Președinte	Asociația pentru Șanse Egale
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Antreprenor	Bizexpert SRL
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Angajat în departamentul de resurse umane	Difuzoare.ro

<sup>331</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>332</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

## Logica de intervenție a proiectului

2575. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunea Sud-Vest Oltenia la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate în cadrul *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>333</sup> și al *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>334</sup>
2576. Înainte de demararea proiectului, a fost realizată o analiză de nevoi a grupului țintă. În acest sens, au fost utilizate (i) date statistice, (ii) studii privind IMM-urile, (iii) documente de planificare strategică în domeniul educației și învățării pe tot parcursul vieții, precum și (iv) 157 de chestionare online adresate celor trei categorii de grup țintă din regiunea Sud-Vest Oltenia. **Principalele nevoi identificate** sunt:
- Creșterea capacității organizaționale (inclusiv definirea / redefinirea proceselor și activităților) și de planificare strategică pe termen lung;
  - Perfecționarea competențelor managerilor, antreprenorilor și a personalului din departamentele de resurse umane;
  - Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor privind necesitatea formării profesionale continue a angajaților;
  - Adaptarea la schimbare și managementul resurselor financiare, inclusiv definirea și instituirea de procese de management al riscurilor.
2577. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 514 angajați și antreprenori, respectiv a cel puțin 50 de IMM-uri în scopul creșterii adaptabilității la schimbare și la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă.
2578. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:
- Creșterea competențelor și performanțelor manageriale și antreprenoriale, respectiv în domeniul managementului resurselor umane, prin activități integrate și inovatoare de formare;
  - Sprijinirea întreprinderilor în introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii și elaborarea / consolidarea de planificări strategice pe termen lung, care anticipează schimbările;
  - Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor asupra importanței participării angajaților la programe de formare, prin desfășurarea unor campanii de informare și conștientizare.
2579. În acest sens, au fost identificate opt **activități planificate**, eșalonate pe 12 de luni:
- **Activitatea 1** – Managementul proiectului: (i) coordonarea și monitorizarea permanentă a implementării tehnice și financiare; (ii) efectuarea achizițiilor necesare pentru implementarea proiectului;
  - **Activitatea 2** – Informarea și publicitatea proiectului;
  - **Activitatea 3** – Decontarea cheltuielilor indirecte;
  - **Activitatea 4** – Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajatorilor;
  - **Activitatea 5** – Selecția grupului țintă;
  - **Activitatea 6** – Organizarea și derularea activităților pentru manageri / antreprenori, anume (i) programe de formare profesională, (ii) ateliere de lucru și (iii) seminarii;
  - **Activitatea 7** – Organizarea și derularea activităților pentru angajații din departamentele de resurse umane, anume (i) programe de formare profesională, (ii) ateliere de lucru și (iii) seminarii;
  - **Activitatea 8** – Sprijinirea întreprinderilor înscrise în proiect în realizarea planificărilor strategice, respectiv prin crearea platformei *Innovation Business Development* și a rețelei *Network Management Oltenia*.

<sup>333</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>334</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

2580. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 252. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	50
	• IMM-uri	50
	Persoane certificate / care șa-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	412
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	388
	• Persoane din departamentele de resurse umane	24
Indicatori de realizare imediată	Întreprinderi sprijinite	100
	• IMM-uri	50
	Persoane care beneficiază de sprijin	514
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	484
	• Persoane din departamentele de resurse umane	30
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Organizarea și derularea activităților pentru manageri / antreprenori	
	Persoane din grupul țintă înscrise la cursurile:	484
	• Manager proiect	96
	• Managementul riscurilor	30
	• Competențe antreprenoriale	192
	• Managementul îmbunătățirii proceselor	30
	• Management Strategic / Managementul Inovării	30
	• Managementul strategic al schimbării	30
	• Agile Certified Practitioner ACP	30
	• Project Management Professional	30
	• Grupe organizate	33
	Absolvenți certificați	388
	Manageri / antreprenori participanți la atelier de lucru pe tema modele inovatoare de organizare a muncii	270
	Ateliere de lucru organizate	18
	Seminarii organizate	10
	Participanți la seminarii	300
	Organizarea și derularea activităților pentru angajații din departamentele de resurse umane	
	Participanți la cursul Managementul resurselor umane / Leadership Individual și motivarea și dezvoltarea echipelor	30
	Grupe de curs organizate	2
	Absolvenți certificați	24
	Ateliere de lucru organizate și desfășurate	2
	Participanți la ateliere de lucru	30
	Seminarii organizate	2
Participanți la seminarii	30	
Sprijin pentru elaborarea / consolidarea planificărilor strategice pe termen lung		
IMM-uri beneficiare sprijinite	50	

2581. Efectele așteptate identificate sunt: (i) creșterea competențelor manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2582. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile



proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar

2583. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 83% din suma eligibilă solicitată.
2584. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data de 31 august 2020 ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 253. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
2,908,377.32 lei	2.415.837,95 lei

### Context și efect brut al intervenției

2585. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate plecând de la obiectivele strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>335</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este unul dintre principalele mijloace în atingerea acestor obiective.
2586. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare din tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare sugerează că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.
2587. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de 60%** din aceștia (959 de respondenți), inclusiv din cei înregistrați în regiunea Sud-Vest Oltenia, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în următoarele domenii:
- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
  - Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
  - Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii);
  - Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică);
  - Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională.
2588. Această evoluție este susținută de **creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCDI cu 18,1%** din 2014 până în 2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>336</sup>

<sup>335</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate. În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>336</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2589. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>337</sup>
2590. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>338</sup>
2591. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).
2592. Concomitent, la nivel **regional**, poate fi observată o creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI, **numărul de unități locale active**<sup>339</sup> crescând cu 19%.<sup>340</sup>

Tabel 254. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunea Sud-Vest Oltenia în perioada 2014-2018 (număr)

Sector CAEN conform SNC	2014	2015	2016	2017	2018
Turism și ecoturism	469	480	513	508	543
Textile și pielărie	1.799	1.786	1.797	1.862	1.882
Lemn și mobilă	1.280	1.242	1.247	1.269	1.326
Industria creative	1.581	1.734	1.863	2.105	2.282
Industria auto și componente	1.436	1.474	1.532	1.625	1.686
Tehnologia informației și comunicării	1.140	1.209	1.278	1.306	1.376
Procesarea alimentelor și băuturilor	1.567	1.556	1.555	1.628	1.733
Sănătate și produse farmaceutice	1.678	1.724	1.916	2.077	2.247
Energie și management de mediu	400	383	375	381	419
Bioeconomice, biofarmaceutică și biotehnologii	27	34	37	48	46
<b>Total</b>	<b>11.377</b>	<b>11.622</b>	<b>12.113</b>	<b>12.809</b>	<b>13.540</b>

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2593. Cele mai mari creșteri pot fi observate în domeniile **bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii**, urmat de **industrii creative**. Pe de altă parte, cele mai mici creșteri sunt înregistrate în domeniile **lemn și mobilă, textile și pielărie, energie și management de mediu**. IMM-urile active în cele zece sectoare au reprezentat 99,7% din numărul total de unități locale active în această perioadă în regiune.<sup>341</sup>
2594. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.
2595. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%). Din 2014 până în 2019,

<sup>337</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>338</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>339</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>340</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>341</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

**rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%,<sup>342</sup> iar la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia – de la 50,1% la 50,4%.<sup>343</sup>

### Activități implementate

2596. **Proiectul s-a încheiat la data de 15 iunie 2019.** Grupul țintă a fost identificat în urma unei analize strategice a nevoilor, care a inclus și 157 de chestionare adresate categoriilor de persoane vizate, și a unei metodologii de selecție. Obiectivul a fost evaluarea nivelului de competențe ale managerilor, antreprenorilor și angajaților din regiunea Sud-Vest Oltenia în vederea adaptării activităților de formare la nevoile acestora.
2597. În urma analizei, managerii și antreprenorii au beneficiat de module de instruire în următoarele domenii: management de proiect (acreditat ANC), competențe antreprenoriale (acreditat ANC), managementul îmbunătățirii proceselor, management strategic, managementul inovării, al schimbării și al riscurilor, Agile Certified Practitioner, Project Management Professional. Acestea au fost completate de un modul de instruire pe teme orizontale, e.g. dezvoltare durabilă, egalitate de șanse și tratament. De asemenea, au fost organizate și activități de tip ateliere de lucru pe temele menționate.
2598. **Angajații și managerii din departamentele de resurse umane** au participat la instruire în domeniile **Inspector resurse umane** (autorizat ANC) și **managementul resurselor umane**. Pe de altă parte, în cadrul atelierelor de lucru au fost abordate teme precum: (i) instrumente inovative pentru creșterea performanței angajaților, (ii) provocări ale pieței muncii pe termen mediu, (iii) managementul îmbunătățirii proceselor, (iv) sustenabilitate și dezvoltare durabilă etc.
2599. Ambele categorii ale grupului țintă au participat la **seminarii** în cadrul cărora au fost discutate teme precum: (i) forme flexibile de organizare a muncii, (ii) etică în afaceri, (iii) asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, (iv) impactul TIC asupra dinamicii piețelor și întreprinderilor, (v) inovare socială.
2600. Proiectul a vizat și **consultanță pentru IMM-urilor din regiunea Sud-Vest Oltenia** în vederea **elaborării / consolidării de planificări strategice** pe termen lung, care anticipează schimbările. În acest sens, întreprinderile au beneficiat de sprijin în: (i) evaluarea situației actuale a firmei, (ii) analiza contextului macroeconomic, politic și social, (iii) realizarea analizei SWOT, (v) identificarea capacităților interne, (v) dezvoltarea documentului strategic, (vi) crearea unui plan de implementare.
2601. Pentru facilitarea sprijinului în cadrul acestei activități, a fost dezvoltată o platformă online, **Innovation Business Development**. Scopul a fost acela de a asigura suport informațional pe tematici aferente planificării strategice pentru antreprenori și manageri, inclusiv prin tutoriale și webinarii. De asemenea, prin proiect a fost creată rețeaua **Network Management Oltenia**, menită să sprijine parteneriatele cu părți terțe interesate atât din mediul public, cât și din mediul privat.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2602. În urma implementării proiectului, **realizările imediate și rezultatele** obținute sunt prezentate în tabelul următor:

Tabel 255. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	61	122%
	• IMM-uri	61	122%
	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	500	121%

<sup>342</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>343</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori</li> </ul>	470	121%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoane din departamentele de resurse umane</li> </ul>	40	125%
<b>Indicatori de realizare imediată</b>	Întreprinderi sprijinite	420	420%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IMM-uri</li> </ul>	345	690%
	Persoane care beneficiază de sprijin	520	101%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori</li> </ul>	490	101%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoane din departamentele de resurse umane</li> </ul>	30	100%
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Organizarea și derularea activităților pentru manageri / antreprenori		
	Persoane din grupul țintă înscrise la cursurile:	482	100%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manager proiect</li> </ul>	96	100%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competențe antreprenoriale</li> </ul>	194	101%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementul îmbunătățirii proceselor</li> </ul>	27	90%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management Strategic / Managementul Inovării</li> </ul>	30	100%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementul strategic al schimbării</li> </ul>	32	107%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agile Certified Practitioner ACP</li> </ul>	28	93%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Project Management Professional</li> </ul>	31	103%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementul riscurilor</li> </ul>	27	90%
	Grupe organizate	31	100%
	Absolvenți certificați	469	121%
	Manageri / antreprenori participanți la atelier de lucru pe tema modele inovatoare de organizare a muncii	254	94%
	Ateliere de lucru organizate	17	94%
	Seminarii organizate	10	100%
	Participanți la seminarii	297	99%
	Organizarea și derularea activităților pentru angajații din departamentele de resurse umane		
	Participanți la cursul Managementul resurselor umane / Leadership Individual și motivarea și dezvoltarea echipelor	30	100%
	Grupe de curs organizate	2	100%
	Absolvenți certificați	30	100%
	Ateliere de lucru organizate și desfășurate	2	100%
	Participanți la ateliere de lucru	26	87%
	Seminarii organizate	2	100%
	Participanți la seminarii	31	103%
	Sprijin pentru elaborarea / consolidarea planificărilor strategice pe termen lung		
	IMM-uri beneficiare sprijinite	61	122%

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2603. Pe baza informațiilor colectate din interviuri, **proiectul a contribuit la creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor din regiunea Sud-Vest Oltenia**. Creșterea competențelor managerilor, antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane, respectiv sprijinul pentru elaborarea și implementarea planificărilor strategice în cadrul IMM-urilor sunt vizibile în special în **îmbunătățirea performanței financiare a firmelor incluse în proiect**.
2604. În baza cunoștințelor dobândite și a punerii lor în practică, **managerii, antreprenorii și chiar personalul din departamentele de resurse umane** au devenit din ce în ce mai activi în căutarea surselor de finanțare. Unii dintre aceștia **au accesat fonduri europene** prin POCU sau alte programe operaționale. De asemenea, în urma elaborării / consolidării planificărilor strategice pe termen lung, **întreprinderile și-au mărit vânzările sau s-au re poziționat pe piață**. De pildă:
- Bizexpert SRL a beneficiat de sprijin în elaborarea unei planificări strategice, iar antreprenorul firmei a participat la cursul de Project Management Professional. Ulterior, firma a accesat finanțare din POCU, O.S. 6.2 și 6.3, în parteneriat cu Asociația AGORA 2013. În perioada 2018-2019, cifra



UNIUNEA EUROPEANĂ



de afaceri și profitul net ale firmei au crescut aproximativ de 1,4 ori, respectiv de 1,3 ori. În urma interviului realizat cu antreprenorul, și numărul de angajați a crescut, ajungând la 11 în prezent;

- În urma cursului Managementul resurselor umane / Leadership individual, motivarea și dezvoltarea echipelor, participantul are în contractare pentru firma sa, Siranet SRL, un proiect finanțat din POR, O.S. 2.1;
- În urma participării la cursul *Agile Certified Practitioner*, au fost depuse și aprobate două proiecte pentru firma Centrul de Calcul SA, cu finanțare din POCU, O.S. 6.2 și 6.3, prin care sunt sprijinite stagii de practică pentru elevi și studenți (cod SMIS 131611 și 133105). Din 2018 până în 2019, cifra de afaceri a firmei a crescut aproximativ de 0,2 ori, deși profitul net a scăzut de 2,4 ori;
- În urma participării la cursul de Competențe antreprenoriale, a fost semnat un contract de finanțare pentru firma Tecnocasa SRL, prin POR, O.S. 2.1. Firma a beneficiat, de asemenea, de sprijin, pentru elaborarea unei planificări strategice. Între 2018 și 2019, cifra de afaceri a firmei a crescut ușor, însă profitul net a scăzut cu aproximativ jumătate.
- SC Vlanisia COM SRL și SC Honesty, sprijinite pentru planificare strategică, au proiecte în evaluare cu finanțare din POR, O.S. 2.2. Cifra de afaceri și profitul net ale cele dintâi au scăzut ușor în perioada 2018-2019, în timp ce în cazul celei din urmă, cifra de afaceri a scăzut ușor, însă profitul net a crescut de aproximativ patru ori.

2605. Potrivit reprezentanților grupului țintă, principalele beneficii obținute se referă la cunoștințele dobândite, în special cele cu aplicabilitate imediată în activitatea zilnică. De exemplu, în urma activităților de **formare pentru manageri / antreprenori**, a fost observată o **schimbare de abordare în ce privește managementul firmei și al angajaților**: au fost introduse noțiuni precum cele de sarcini zilnice, termene limită, iar activitățile desfășurate au devenit organizate și mai omogene.

2606. De asemenea, pe baza instrumentelor dobândite în cadrul cursurilor pentru personalul din departamentele de resurse umane, **medierea relațiilor între angajatori și angajați a devenit mai eficientă și mai performantă**. De exemplu, intervențiile în diferențele de opinie între angajați și angajatori au ajutat angajatorii să țină cont de perspectiva și experiența angajaților în luarea celor mai bune decizii, în timp ce angajații au dobândit o înțelegere mai bună a responsabilităților aferente fiecărui rol, în special ale celor manageriale, caracterizate de risc.

2607. Mai mult, instruirea domeniului resurselor umane a contribuit la **identificarea cauzelor pentru care angajații părăseau frecvent locul de muncă și proiectarea unor soluții în acest sens**. În firmele în care persoana interviuată activează, acest fenomen s-a ameliorat considerabil; discuțiile atât cu angajații, cât și cu angajatorii au ajutat la crearea unui mediu de muncă mai stabil.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2608. În urma interviurilor realizate, un exemplu de efect neașteptat identificat se referă la faptul că instruirea în domeniul resurselor umane a motivat inițiativa de punere în practică a competențelor dobândite și independent de afilierea la o întreprindere. Astfel, persoana interviuată plănuiește să dobândească autorizație de persoană fizică autorizată (PFA) în baza căreia să poate presta servicii de consultanță în domeniul resurselor umane.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2609. Potrivit informațiilor colectate din interviuri, în urma implementării proiectului, persoane și întreprinderi active atât în domeniile SNC / SNCDI, cât și în alte domenii au solicitat participarea la activități de formare similare.

2610. În plus, în urma instruirii în domeniul resurselor umane, de exemplu, persoana interviuată și-a folosit competențele dobândite în medierea relațiilor dintre angajați și angajatori și în cadrul colaborărilor cu alte societăți din afara domeniilor SNC / SNCDI.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Sustenabilitatea proiectului

### Sustenabilitatea rezultatelor

2611. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, **efectele asupra grupului țintă** (persoane formate și întreprinderi sprijinite) **s-au menținut** de la finalizarea activităților până în prezent. Cu toate acestea, **pandemia Covid-19 a provocat dificultăți** multor firme, care în acest moment solicită informații și și-au stabilit ca obiectiv digitalizarea afacerilor.
2612. În acest sens, platforma online *Innovation Business Development* și rețeaua *Network Management Oltenia* au avut un rol esențial. Acestea au fost utilizate în menținerea unui canal de comunicare și de transmitere de informații adaptate la solicitările persoanelor și firmelor incluse în proiect, dar nu numai. Potrivit documentelor de proiect, cele două instrumente au fost prevăzute ca măsuri de asigurare a sustenabilității proiectului după implementare, fiind adresate tuturor persoanelor interesate, și au fost folosite, totodată, și în diseminarea materialelor de formare și a rezultatelor proiectului.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2613. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, este necesară continuarea implementării unor intervenții similare, pentru că nevoile identificate sunt încă prezente. Principala cauză este că antreprenorii nu dețin resursele necesare pentru a acorda prioritate atât formării proprii, cât și a angajaților lor.
2614. De asemenea, a fost exprimată nevoia unor activități de formare în domeniul resurselor umane în cadrul cărora să se pună mai mult accent pe interpretarea documentelor legislative în domeniu și cunoștințe de contabilitate.
2615. Beneficiarul va monitoriza condițiile de eligibilitate pentru accesarea de finanțări nerambursabile similare prin Programul Operațional din perioada 2021-2027.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

2616. În baza interviurilor, principalii factori identificați care au contribuit la succesul intervenției se referă la **experiența beneficiarului și calitatea experților implicați**, respectiv **comunicarea și colaborarea foarte bune cu OI și cu AM POCU**.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2617. Din punct de vedere al **factorilor interni caracteristici POCU, durata foarte scurtă a proiectului** (de numai 12 luni), impusă prin ghid, **a creat presiune asupra beneficiarului**. În plus, au existat cazuri în care participanții la proiecte finanțate din aceeași Axă Prioritară și-au exprimat dorința de a participa la activitățile din cadrul proiectului, însă nu erau eligibili din această cauză.
2618. Din punct de vedere al **factorilor externi**, au existat dificultăți în privește organizarea și desfășurarea cursurilor; agenda ocupată a antreprenorilor înscriși în proiect a determinat prelungirea perioadei de implementare cu o lună. De asemenea, a fost nevoie ca una dintre procedurile de achiziții publice să fie repetată, deoarece inițial nu au fost solicitați.

## Concluzii și recomandări

### Lecții învățate

2619. **Elementele de bună practică** identificate care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare se referă la **selecția riguroasă a grupului țintă și a experților implicați**. Acestea au contribuit la creșterea eficienței și eficacității în implementarea intervenției. De asemenea, activitățile prin care grupul țintă este sprijinit să conștientizeze beneficiile participării la cursuri cresc eficiența procesului de instruire.

## Concluzii și recomandări

2620. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a O.S. 3.8. Indiciile colectate reflectă că intervenția a avut impactul așteptat. Interviuurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.
2621. O propunere venită din partea respondenților se referă la creșterea perioadei permise de implementare a unor astfel de proiect (cel puțin 18 luni). De asemenea, a fost recomandată o concentrare mai mare pe organizarea de companii de conștientizare a angajatorilor cu privire la importanța formării profesionale continue a angajaților.

## STUDIUL DE CAZ 7. INTRAPRENOR – ABILITĂȚILE MANAGERIALE ALE SECOLULUI XXI (COD SMIS 117364)

### Informații generale despre proiect

2622. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiul de caz:

Tabel 256. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	Equatorial Gaming SA <a href="https://equatorial.ro/">https://equatorial.ro/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI		
<b>Cod SMIS</b>	117364		
<b>Data de începere</b>	13.06.2018	<b>Data de finalizare</b>	12.06.2019
<b>Total valoare publică:</b> <sup>344</sup>	1.943.886,92 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b> <sup>345</sup>	1.604.732,30 lei
• <b>Fonduri UE</b>	1.652.303,88 lei		
• <b>Buget național</b>	291.583,04 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	102.310,88 lei		
<b>Echipa de implementare</b>	Manager proiect; Expert campanii de conștientizare și conținut; Expert coordonator formare; Expert formare și planificare strategică; Expert formare în domeniul resurselor umane		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 8, din data de 14.02.2019 Raport tehnic de progres nr. 9 (final), din data de 01.06.2019, modificat 18.09.2019		

2623. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate trei interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 257. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	VP of Education	BITTNET Group
Reprezentant grup țintă	Antreprenor	EHS Consulting
Reprezentant grup țintă	Manager de vânzări	Farmacia Unica

<sup>344</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>345</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

## Logica de intervenție a proiectului

2624. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și IMM-urilor din regiunile de dezvoltare Centru, Vest, Nord-Vest, Nord-Est, Sud-Est și Sud-Muntenia la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate în cadrul *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>346</sup> și al *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>347</sup> Acesta este dedicat cu precădere sectoarelor procesării alimentelor și băuturilor, TIC, industriei auto și componente, respectiv al industriilor creative.

2625. Potrivit documentelor de proiect, **nevoile identificate** în rândul grupului țintă sunt:

- Informarea asupra posibilităților de training;
- Dezvoltarea competențelor profesionale specifice pentru domeniul de activitate și a competențelor cheie transversale;
- Adaptarea la schimbările mediului de lucru, ale sectoarelor economice în care activează și ale pieței muncii;
- Corelarea programei de formare cu cerințele angajatorilor.

2626. Astfel, **obiectivul general** propus în cadrul proiectului este sprijinirea a cel puțin 405 angajați (manageri, antreprenori și angajați / manageri din departamentele de resurse umane), respectiv a cel puțin 55 de IMM-uri în scopul creșterii adaptabilității la schimbare și la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu SNCDI.

2627. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor din regiunile vizate asupra importanței participării angajaților la programe de formare, prin campanii de informare;
- Creșterea competențelor și performanțelor manageriale și antreprenoriale, respectiv în domeniul managementului resurselor umane, prin activități integrate și inovatoare de formare;
- Creșterea calității condițiilor de muncă și a sustenabilității acestora prin sprijinirea a 55 de întreprinderi în elaborarea, revizuirea sau adaptarea planificărilor strategice pe termen lung.

2628. În baza documentelor de proiect, au fost identificate șase **activități planificate**, eșalonate pe 13 luni:

- **Activitatea 1** – Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajatorilor;
- **Activitatea 2** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru manageri: (i) Livrarea programelor de formare și competențe antreprenoriale; (ii) Fixarea, exersarea și testarea competențelor dobândite în cadrul programelor de formare de competențe antreprenoriale;
- **Activitatea 3** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajații din departamente de resurse umane: (i) Livrarea programelor de formare pentru angajații din departamentele de resurse umane; (ii) Fixarea, exersarea și testarea competențelor dobândite în cadrul programelor de formare pentru angajații din departamentele de resurse umane;
- **Activitatea 4** – Sprijin în elaborarea / revizuirea / adaptarea unei planificări strategice pe termen lung;
- **Activitatea 5** – Management de proiect;
- **Activitatea 6** – Activități indirecte, suport pentru celelalte activități.

2629. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și principalele rezultate** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

<sup>346</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>347</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.



Tabel 258. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	55
	• IMM-uri	55
	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare ca urmare a sprijinului primit	325
	• Persoane din departamentele de resurse umane	20
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	305
Indicatori de realizare imediată	Persoane care beneficiază de sprijin	405
	• Persoane din departamentele de resurse umane	25
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	380
	Întreprinderi sprijinite	55
	• IMM-uri	55
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Manageri / antreprenori care urmează cursul de formare de competențe antreprenoriale	380
	• Manageri și antreprenori participanți la cel puțin un modul al programului operațional competențe antreprenoriale	380
	• Participanți la programul de formare certificați	> 80%
	• Grupă de participati certificați ANC	1
	Aplicații TIC de monitorizare și evaluare continuă de la distanță	2
	• Platformă pusă la dispoziție și utilizată (platformă de exersare / monitorizare – VRUNNERS)	1
	• Instrument inovativ de testare dezvoltat prin proiect (aplicația INTRAPRENOR QUZZ)	1
	Angajați din departamentele de resurse umane care urmează cursul de formare	25
	Întreprinderi sprijinite în elaborarea / revizuirea / adaptarea unei planificări strategice pe termen lung	55
	• Planificări strategice elaborate prin proiect	55

2630. Efectele așteptate identificate sunt: (i) creșterea competențelor manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2631. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2632. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 82,6% din suma eligibilă solicitată.

2633. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data 31.08.2020 ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 259. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
1.943.886,92 lei	1.604.732,30 lei

## Context și efect brut al intervenției

2634. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate plecând de la obiectivele strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>348</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este una dintre principalele direcții de acțiune pentru atingerea acestor obiective.
2635. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, sectoarele cu potențial competitiv au acoperit o parte semnificativă a activității economice. Numărul de întreprinderi active în aceste domenii, în special IMM-uri, a crescut. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. În plus, percepțiile participanților la activități de formare sugerează că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.
2636. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de jumătate** din aceștia (959 de respondenți), inclusiv din cei înregistrați în regiunile vizate în cadrul proiectului, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit în următoarele domenii:
- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
  - Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
  - Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii);
  - Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică);
  - Dezvoltare durabilă și eficientă organizațională.
2637. Această evoluție este susținută de **creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCDI cu 18,1%** din 2014 până în 2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>349</sup>
2638. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>350</sup>
2639. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7%, comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, investițiile nete au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate a scăzut 2,5%.<sup>351</sup>
2640. **Numărul IMM-urilor** a crescut cu proporțional cu numărul total de întreprinderi active în domeniile SNC / SNCDI, spre deosebire de creșterea cifrei și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).

<sup>348</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate.

În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>349</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>350</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>351</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2641. Concomitent, la nivel regional, poate fi observată o **creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI**. În perioada 2014-2018, **numărul de unități locale active**<sup>352</sup> în aceste domenii a crescut.<sup>353</sup> De asemenea, ponderea acestora din numărul total de unități locale active în toate sectoarele economice a crescut ușor în 2018 comparativ cu 2014, astfel:

- De la 43,3% la 44,9% în regiunea Centru;
- De la 32,8% la 33,6% în regiunea Vest;
- De la 33,4% la 34,8% în regiunea Nord-Vest;
- De la 32,8% la 34,2% în regiunea Nord-Est;
- De la 36,3% la 37,9% în regiunea Sud-Est;
- De la 37,5% la 38,8% în regiunea Sud-Muntenia.

Tabel 260. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunile Centru, Vest, Nord-Vest, Nord-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia în perioada 2014-2018 (număr)

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Centru</b>	26.344	26.717	27.867	29.396	30.930
<b>Vest</b>	15.829	15.866	16.302	17.188	18.046
<b>Nord-Vest</b>	24.873	25.554	26.826	28.839	30.662
<b>Nord-Est</b>	18.115	18.576	19.524	20.863	21.967
<b>Sud-Est</b>	21.629	21.973	22.621	23.723	24.701
<b>Sud-Muntenia</b>	21.312	21.768	22.544	24.048	25.432

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2642. Dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, **cele mai mari rate de creștere** la nivel regional au fost înregistrate în domeniul **industriilor creative**, respectiv al **sănătății și al produselor farmaceutice**. O excepție o reprezintă regiunea Nord-Vest, unde a doua cea mai mare rată de creștere poate fi observată în domeniul bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor.

2643. Pe de altă parte, cele mai mici rate de creștere sau ușoare scăderi ale numărului de unități active pot fi observate în domeniile **textile și pielărie, lemn și mobilă**, respectiv **energie și management de mediu**.

2644. **Numărul de IMM-uri din cele șase regiuni** a reprezentat peste 98% din numărul de unități active din cele zece sectoare cu potențial competitiv în perioada 2014-2018.<sup>354</sup> Comparativ cu 2014, în 2018 acest număr a crescut cu:

- 13,6% în regiunea Centru;
- 16,3% în regiunea Nord-Est;
- 18,4% în regiunea Nord-Vest;
- 11,3% în regiunea Vest;
- 9,5% în regiunea Sud-Est;
- 15,8% în regiunea Sud-Muntenia.

2645. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.

2646. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele

<sup>352</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>353</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macromregiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>354</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariati, macromregiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%).<sup>355</sup> Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%.<sup>356</sup> La nivel regional, evoluția acestui indicator din 2014 până în 2019 este următoarea:

- De la 35,4% la 40,3% în regiunea Centru;
- De la 56% la 63% în regiunea Nord-Est;
- De la 43,7% la 49,7% în regiunea Nord-Vest;
- De la 42,3% la 40,6% în regiunea Vest;
- De la 44,3% la 47,4% în regiunea Sud-Muntenia;
- De la 36,9% la 43,8% în regiunea Sud-Est.<sup>357</sup>

### Activități implementate

2647. **Proiectul s-a încheiat la data de 12 iunie 2019.** Temele majore abordate în cadrul activităților de instruire pentru **manageri și antreprenori** sunt: (i) dezvoltarea spiritului de inițiativă și a antreprenoriatului; (ii) modalități și tehnici de conducere a unei echipe; (iii) adaptare la schimbare; (iv) planificare și inovare pentru atingerea obiectivelor; (v) oportunități disponibile și negociere; (vi) inițierea unei afaceri. La finalul fiecărui modul de curs, cunoștințele nou dobândite au fost evaluate, în baza acestor evaluări fiind eliberate certificate de absolvire. Cel puțin o grupă de participanți a primit certificate ANC.
2648. **Programul de formare pentru personalul din departamentele de resurse umane** a fost cel de **Manager Resurse Umane**, acreditat ANC. Principalele **teme abordate** au fost: (i) comunicare; (ii) competențe TIC; (iii) planificarea activităților; (iv) aplicarea prevederilor legale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență; (v) întocmirea și gestionarea documentelor de evidență a personalului, (vi) administrarea bazei de date de evidență a personalului. În urma testării cunoștințelor dobândite, au fost eliberate certificate de absolvire, inclusiv certificate ANC.
2649. Pentru **fixarea, exersarea, testarea și punerea în aplicare a cunoștințelor** și competențelor dobândite, au fost dezvoltate **două instrumente inovatoare** complementare modulelor de instruire. **Platforma VRrunners** a permis exersarea interactivă prin simularea unor situații cu care participanții se confruntă în activitatea zilnică sub forma unor sarcini de tip joc. Instrumentul **Intraprenor Quiz** a avut drept scop testarea cunoștințelor dobândite. Rezultatele participanților au fost discutate cu furnizorii de formare.
2650. După finalizarea modulelor de instruire, **o parte din participanți au fost implicați în elaborarea / revizuirea / adaptarea unei planificări strategice pe termen lung** pentru întreprinderea în care își desfășurau activitatea, cu sprijinul experților de formare și planificare strategică.
2651. Activitățile de formare au fost inițiate în urma unor campanii de conștientizare a angajatorilor cu privire la importanța formării profesionale angajaților. Astfel, a fost identificat și selectat grupul țintă.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2652. Potrivit ultimului Raport tehnic de progres, nivelul de îndeplinire al **realizărilor imediate și rezultatelor** este prezentat în următorul tabel:

Tabel 261. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	46	83,6%

<sup>355</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comerț si servicii de piață CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>356</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>357</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

	• IMM-uri	46	83,6%
	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare ca urmare a sprijinului primit	455	140%
	• Persoane din departamentele de resurse umane	28	140%
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	427	140%
<b>Indicatori de realizare imediată</b>	Persoane care beneficiază de sprijin	455	112,6%
	• Persoane din departamentele de resurse umane	28	112%
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	427	112,4%
	Întreprinderi sprijinite	133	205,5%
	• IMM-uri	133	205,5%
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Manageri / antreprenori care urmează cursul de formare de competențe antreprenoriale	380	100%
	• Manageri și antreprenori participanți la cel puțin un modul al programului operațional competențe antreprenoriale	427	112,7%
	• Participanți la programul de formare certificați	> 80%	100%
	• Grupă de participați certificați ANC	1	100%
	Aplicații TIC de monitorizare și evaluare continuă de la distanță	2	100%
	• Platformă pusă la dispoziție și utilizată (platformă de exersare / monitorizare – VRUNNERS)	1	100%
	• Instrument inovativ de testare dezvoltat prin proiect (aplicația INTRAPRENOR QUZZ)	1	100%
	Angajați din departamentele de resurse umane care urmează cursul de formare	28	112%
	Întreprinderi sprijinite în elaborarea / revizuirea / adaptarea unei planificări strategice pe termen lung	133	205,5%
• Planificări strategice elaborate prin proiect	46	84%	

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2653. Pe baza informațiilor colectate din interviuri, **proiectul a contribuit la creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor din regiunile vizate**. Creșterea competențelor managerilor și personalului din departamentele de resurse umane, respectiv sprijinul în elaborarea și implementarea planificărilor strategice în cadrul întreprinderilor sunt, de asemenea, vizibile în **îmbunătățirea performanței financiare a firmelor incluse în proiect**.
2654. **Principalul beneficiu obținut** în urma activităților de formare se referă la **schimbarea modelului de management și leadership** practicat în firmele în care grupul țintă activează. De regulă, în poziții de management sunt promovate persoanele cu cele mai bune competențe tehnice, însă acest lucru nu înseamnă că dețin și competențele necesare coordonării și motivării unei echipe. Prin urmare, proiectul a acoperit această nevoie, iar efectele formării s-au revărsat asupra personalului din subordinea managerilor participanți la formare.
2655. Potrivit reprezentanților grupului țintă, cursul de **competențe antreprenoriale**, de pildă, a contribuit la îmbunătățirea abordării privind managementul resurselor umane, conștientizarea importanței participării angajaților la formare profesională și definirea unei strategii comprehensive de marketing pentru firma proprie. În urma cursului, respondentul a realizat o analiză a competitorilor de pe piață, a identificat problemele cu care aceștia se confruntau și a găsit o soluție pentru acestea în cadrul propriei firme. Acest lucru i-a oferit un avantaj competitiv, preluând ulterior o parte din contractele competitorilor. Strategia de marketing online, despre care a învățat la curs, și platforma proiectată ulterior au contribuit la acest succes. De asemenea, a delegat responsabilitățile de recrutare unei persoane specializate, iar acest lucru s-a dovedit a fi pozitiv; în cadrul firmei au fost angajate trei persoane ale căror competențe sunt foarte bine corelate cu fișa postului.

2656. **Managerul de vânzări** care a participat la activitățile de formare în cadrul proiectului consideră, totodată, că în urma acestora a învățat să identifice oportunități pentru dezvoltarea firmei și să utilizeze cu succes tehnici de negociere și comunicare eficientă cu angajații din subordine.
2657. Potrivit interviului cu reprezentanții beneficiarului, **indicatorul privind numărul de IMM-uri sprijinite** nu a fost atins pentru că implementarea strategiilor elaborate / consolidate nu s-a făcut comprehensiv și coerent în toate firmele sprijinite. Principala cauză este lipsa sprijinului din partea proprietarilor firmelor. Grupul țintă a fost format în cea mai mare parte din persoane în poziții de management strategic, însă fără putere de decizie foarte mare cu privire la direcțiile de dezvoltare ale firmelor.
2658. Cu toate acestea, poate fi observată o **îmbunătățire a performanței financiare a întreprinderilor sprijinite** prin activități de formare și elaborare / consolidare de planificări strategice. De exemplu:
- Cifra de afaceri a firmei Adient SRL (Timiș) a crescut cu 10,3% din 2018 până în 2019, iar numărul mediu de salariați a crescut cu 15,6 (de la 1041 la 1203);
  - Cifra de afaceri a Agenției Rocopywriter SRL (Brașov) a crescut cu 59,4% din 2018 până în 2019, numărul mediu de salariați rămânând de patru angajați;
  - Cifra de afaceri a firmei Autonom Services SA (Neamț) a crescut cu 60% din 2018 până în 2019, iar numărul mediu de salariați a crescut cu 16,3% (de la 295 la 343);
  - Cifra de afaceri a firmei Service Automobile SA (Hunedoara) a crescut cu 10,5%, numărul mediu de salariați scăzând de la 80 la 79;
  - Cifra de afaceri a firmei Ivas SRL (Galați) a crescut cu 19,2%, iar numărul mediu de salariați a crescut de la 82 la 86 de angajați.<sup>358</sup>

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2659. În urma interviurilor realizate, un exemplu de efect neașteptat identificat este promovarea angajaților care au participat la formare din cadrul companiei Dacia atât în țară, cât și în cadrul fabricii din Maroc.
2660. Reprezentanții grupului țintă care au răspuns la interviu au remarcat că, în urma cursurilor la care au participat, și-au consolidat relațiile cu echipele din subordine.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2661. În urma interviurilor realizate, nu au fost identificate efecte propagate ale intervenției.

#### **Sustenabilitatea proiectului**

##### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2662. Potrivit documentelor de proiect, măsurile previzionate de asigurare a sustenabilității impactului intervențiilor sunt:
- Transferul direct sau indirect al cunoștințelor și competențelor nou dobândite de către participanții la formare și către alte persoane;
  - Diseminarea rezultatelor în rândul unor entități similare cu cele vizate în cadrul proiectului;
  - Menținerea parteneriatelor create cu alte întreprinderi sau organizații (de exemplu, Camere de Comerț, asociații de întreprinderi, angajatori) după încheierea proiectului. Acestea vor contribui la promovarea rezultatelor proiectului în rândul IMM-urilor, creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța unor intervenții similare și la selectarea grupurilor țintă pentru noi intervenții.
2663. Potrivit informațiilor colectate din interviuri, **efectele asupra grupului țintă** (persoane formate și întreprinderi sprijinite) **s-au menținut** de la finalizarea activităților până în prezent. Furnizorul de formare a organizat o sesiune de colectare de feedback din partea participanților la activități la câteva luni de la

<sup>358</sup> Sursa: site-ul Ministerului Finanțelor Publice, la adresa <https://www.mfinante.gov.ro/agentcod.html?pagina=domenii>, date disponibile până în 2019, consultate la 12.10.2020.



UNIUNEA EUROPEANĂ



formare. Astfel, feedbackul din partea acestora a fost pozitiv atât în ce privește activitățile de formare în sine, cât și modul în care competențele dobândite au putut fi puse în practică cu succes în activitatea lor.

2664. Deși pandemia Covid-19 a afectat o parte din firmele sprijinite, aceasta a reprezentat o oportunitate pentru altele. De pildă, antreprenorul care a participat la interviu a afirmat că în această perioadă au crescut vânzările firmei, pentru că tot mai mulți clienți au avut nevoie de consultanță cu privire la măsurile de siguranță pentru a lucra de acasă.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2665. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, este necesară continuarea implementării unor intervenții similare. Există în continuare în regiunile vizate manageri și antreprenori care ar putea beneficia de astfel de activități de formare.

2666. Reprezentanții grupului țintă consideră că nevoile curente de formare sunt: îmbunătățirea managementului timpului, realizarea organigramei unei companii, tehnici de negociere și comunicare eficientă.

2667. Beneficiarul va monitoriza condițiile de eligibilitate pentru accesarea de finanțări nerambursabile similare prin Programul Operațional din perioada 2021-2027.

### Mecanisme de implementare

#### Factori de succes ai intervenției

2668. În baza interviurilor, principalii factori identificați care au contribuit la succesul intervențiilor se referă sunt:
- Detaliile logistice: participanții au apreciat locația în care au fost organizate cursurile și serviciile oferite;
  - Calitatea cursurilor și a formatorilor;
  - Execuția eficientă a bugetului: rambursările au fost realizate la timp și nu au existat cheltuieli neeligibile;
  - Comunicarea foarte bună cu ofițerul de proiect.

#### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2669. Din punct de vedere al **factorilor interni caracteristici POCU**, au fost identificate următoarele aspecte care au creat dificultăți în implementarea proiectului:

- Procedurile foarte complexe de raportare și de monitorizare a proiectului necesită foarte mult timp;
- Experții care verifică documentația proiectului nu au cunoștințe solide în domeniul ocupării umane;

2670. Din punct de vedere al **factorilor externi**, au existat dificultăți în ce privește procedurile de **achiziții publice**, în primul rând, pentru că pentru fiecare corectură termenul de răspuns din partea AM este de 30 de zile. Acest lucru a provocat întârzieri în implementare. De asemenea, a fost necesară suspendarea proiectului timp de o lună, pentru că implementarea a fost inițiată într-o perioadă nepotrivită pentru recrutarea grupului țintă. Au fost lansate multe proiecte în perioada respectivă, perioada de aprobare a fost foarte lungă, iar participanții nu se pot înscrie în cadrul unor cursuri similare în cadrul mai multor proiecte.

### Concluzii și recomandări

#### Leții învățate

2671. **Elementele de bună practică** identificate care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare se referă la:

- Comunicarea foarte bună cu ofițerul de proiect, care a sprijinit beneficiarul pe toată perioada implementării;
- Experiența managerului de proiect în domeniul formării și implementării de proiecte;
- Organizarea din timp a activităților planificate.

2672. Din punct de vedere al **lecțiilor învățate**, au fost identificate următoarele elemente:

- Este necesară selecția riguroasă a firmei de consultanță pentru scrierea proiectului, pe baza experienței în domeniul de implementare a intervenției;
- Participarea la activitățile de elaborare / consolidare de planificări strategice este mai adecvată în cazul antreprenorilor sau proprietarilor firmelor decât în cazul managerilor. În cazul proiectului de față, ar fi fost necesară concentrarea pe anumite instrumente prin care managerii să obțină sprijinul mai larg al superiorilor lor;
- Înainte de încărcarea documentelor importante în platforma MySMIS, beneficiarul făcea o verificare

### Concluzii și recomandări

2673. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și, în mare parte, obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a O.S. 3.8. Indiciile colectate reflectă că nevoile de formare au fost identificate corect și că intervenția a contribuit la ameliorarea acestora.

2674. Interviurile au permis părților interesate să formuleze **recomandări** fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect. O propunere venită din partea respondenților se referă la **simplificarea procedurilor birocratice și documentației necesare implementării** proiectului. De asemenea, a fost remarcată **necesitatea formării în vederea dezvoltării competențelor digitale** pentru persoane din toate categoriile de vârstă, pentru a preveni diverse fenomene negative (de exemplu, fraudă online).

### STUDIUL DE CAZ 8. DEZVOLTAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI A IMM-URILOR DIN DOMENIILE SNC / SNCDI, PRIN ASIGURAREA UNOR CONDIȚII DE LUCRU ÎMBUNĂTĂȚITE ȘI ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR – DEZVOLTĂM IMM (COD SMIS 117618)

#### Informații generale despre proiect

2675. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiul de caz:

Tabel 262. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București (USAMV) <a href="https://www.usamv.ro/index.php/ro/">https://www.usamv.ro/index.php/ro/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	Dezvoltarea forței de muncă și IMM-urilor din domeniile SNC/SNCDI, prin asigurarea unor condiții de lucru îmbunătățite și anticiparea schimbărilor – Dezvoltăm IMM		
<b>Cod SMIS</b>	117618		
<b>Data de începere</b>	23.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	19.12.2019
<b>Total valoare publică:</b> <sup>359</sup>	4.556.952,78 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b> <sup>360</sup>	817.581,73 lei
• <b>Fonduri UE</b>	3.873.409,86 lei		
• <b>Buget național</b>	592.403,72 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	91.139,20 lei		
<b>Echipa de implementare</b>	112		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 12, din data de 10.12.2019 Raport tehnic de progres nr. 4, din data de 28.08.2019		

2676. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate trei interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

<sup>359</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>360</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.



Tabel 263. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Conferențiar universitar doctor	USAMV
Reprezentant grup țintă	Specialist îmbunătățiri procese	Nobel Automotive
Reprezentant grup țintă	Antreprenor	Dragma Euroturistic Ag Srl

### Logica de intervenție a proiectului

2677. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunile Sud-Muntenia, Centru și Sud-Est la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate în cadrul *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>361</sup> și al *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>362</sup>

2678. Înainte de inițierea acestuia, a fost demarată o analiză strategică a nevoilor la nivel local, regional și național. Aceasta a inclus și o analiză separată pentru regiunea Sud-Muntenia, realizată în septembrie 2017. **Principalele nevoi identificate la nivelul regiunilor vizate** sunt:

- Îmbunătățirea accesului la informații privind importanța participării la programe de formare profesională și a planificării strategice pe termen lung pentru creșterea competitivității;
- Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv a competențelor în domeniul managementului resurselor umane și a accesului la servicii pentru dobândirea acestora;
- Îmbunătățirea competențelor și sprijin pentru realizarea de planificări strategice pe termen lung în cadrul întreprinderilor;
- Prevenirea discriminării, a nerespectării principiilor egalității de șanse și de gen, susținerea dezvoltării durabile;
- Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de carbon, inovare socială și tehnologică;
- Susținerea parteneriatelor între sectorul privat și mediul academic / actori din domeniul cercetării și inovării.

2679. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 502 de angajați și antreprenori, respectiv 47 IMM-uri în scopul creșterii adaptabilității la schimbare și la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă.

2680. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor asupra importanței participării angajaților la programe de formare, prin desfășurarea unor campanii de informare și conștientizare;
- Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv a competențelor în domeniul managementului resurselor umane, prin activități integrate și inovatoare de formare profesională;
- Sprijinirea întreprinderilor în elaborarea / consolidarea unor planificări strategice pe termen lung, care anticipează schimbările.

2681. În baza documentelor de proiect, au fost identificate cinci **activități planificate**, eșalonate pe 20 de luni:

- **Activitatea 1** – Managementul și coordonarea proiectului (inclusiv achiziții): (i) Management de proiect; (ii) Coordonare, raportare, gestiune și monitorizare a proiectului și procedurilor de achiziții;
- **Activitatea 2** – Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor asupra importanței participării angajaților la programe de formare profesională continuă: (i) Identificarea întreprinderilor și recrutare și înscriere grup țintă; (ii) Organizarea și implementarea campaniilor de conștientizare a angajatorilor;

<sup>361</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>362</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

- **Activitatea 3** – Activități pentru îmbunătățirea competențelor în plan profesional și antreprenorial a grupului țintă: (i) Monitorizarea grupului țintă și raportare; (ii) Organizarea de conferințe, activități de business coaching și cursuri de formare profesională pentru antreprenori și angajații în poziții de management strategic; (iii) Derularea programelor de formare și organizarea de conferințe pentru angajații / managerii din departamentele de resurse umane;
- **Activitatea 4** – Sprijinirea întreprinderilor înscrise în proiect în realizarea planificărilor strategice;
- **Activitatea 5** – Informare și publicitatea proiectului.

2682. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 264. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
<b>Indicatori de rezultat</b>	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	46
	• IMM-uri	46
	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	452
	• Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	416
	• Persoanele din departamentele de resurse umane	36
<b>Indicatori de realizare imediată</b>	Întreprinderi sprijinite	46
	• IMM-uri	46
	Persoane care beneficiază de sprijin	502
	• Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	462
	• Persoanele din departamentele de resurse umane	40
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Metodologie de identificare, selecție, evaluare și recrutare a grupului țintă și a IMM-urilor	1
	Persoane identificate, selectate, evaluate, recrutate și înscrise, respectiv IMM-uri identificate ca având nevoie de sprijin	502
	Acord de parteneriat cu o organizație relevantă pentru protejarea mediului înconjurător și dezvoltare durabilă	46
	Acord de parteneriat cu o entitate specializată pentru combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse	1
	Caiet de soluții pentru diminuarea discriminării în fiecare domeniu (management, resurse umane și antreprenariat) și diseminare	1
	Manageri instruiți	100
	Manageri calificați	90
	Angajați/Manageri din domeniul resurselor umane instruite	40
	Angajați/Manageri din domeniul resurselor umane certificate	36
	Antreprenori instruiți	362
	Antreprenori certificați	326
	IMM-uri sprijinite	46
	Planificări strategice	46
	Rapoarte de monitorizare a implementării	46
	Lucrare științifică publicată într-o revistă de specialitate națională / internațională	1
	Ghid de bune practici	1
	Acorduri / parteneriate pentru transferabilitate și multiplicarea rezultatelor cu actori instituționali, privați, din cadrul universităților sau autorități publice locale	2
	Acorduri / parteneriate între mediul academic, sectorul privat și actori din domeniul cercetării și dezvoltării	2
	Parteneriat public / privat	1

2683. Efectele așteptate identificate sunt: (i) creșterea competențelor manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2684. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2685. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 18,3% din suma eligibilă solicitată.

2686. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data de 31 august 2020 ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 265. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
4.465.813,58 lei	817.581,73 lei

#### Context și efect brut al intervenției

2687. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate plecând de la obiectivele strategice naționale de creștere a competitivității regionale și globale a României prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>363</sup> Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor este una dintre principalele direcții de acțiune pentru atingerea acestor obiective.

2688. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, sectoarele cu potențial competitiv au acoperit o parte semnificativă a activității economice. Numărul de întreprinderi active în aceste domenii, în special IMM-uri, a crescut. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. În plus, percepțiile participanților la activități de formare sugerează că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.

2689. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de 60%** din cei 959 de respondenți, inclusiv din cei înregistrați în fiecare dintre regiunile Centru, Sud-Est și Sud-Muntenia, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în domeniile:

- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
- Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
- Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii)
- Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică).

2690. De asemenea, **peste 75%** din respondenții din cele trei regiuni au afirmat că **au fost elaborate planificări strategice pe termen lung** (cel puțin trei ani), care anticipează schimbările, în cadrul firmei în care activează.<sup>364</sup>

<sup>363</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate. În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>364</sup> Numărul de respondenți din regiunile vizate: 21 în regiunea Centru, 20 în Sud-Muntenia, 20 în Sud-Est.

2691. Această evoluție este susținută de creșterea **numărului întreprinderilor din domeniile SNC / SNCDI** cu 18,1% în perioada 2014-2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>365</sup>
2692. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>366</sup>
2693. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>367</sup>
2694. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).<sup>368</sup>
2695. Concomitent, poate fi observată o **ușoară creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI în cele trei regiuni**. În perioada 2014-2018, numărul de unități locale active<sup>369</sup> în aceste domenii a crescut.<sup>370</sup> De asemenea, ponderea acestora din numărul total de unități locale active în toate sectoarele economice a crescut ușor în 2018 comparativ cu 2014, astfel:
- De la 43,3% la 44,9 în regiunea Centru;
  - De la 36,3% la 37,9% în regiunea Sud-Est;
  - De la 37,5% la 38,8% în regiunea Sud-Muntenia.

Tabel 266. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunile Centru, Sud-Est, Sud-Muntenia în perioada 2014-2018 (număr)

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Centru</b>	26.344	26.717	27.867	29.396	30.930
<b>Sud-Est</b>	21.629	21.973	22.621	23.723	24.701
<b>Sud-Muntenia</b>	21.312	21.768	22.544	24.048	25.432

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2696. Mai mult, **numărul de IMM-uri din cele trei regiuni** a reprezentat peste 98% din numărul de unități active din cele zece sectoare cu potențial competitiv în perioada 2014-2018. Acesta a crescut cu 13,6% în regiunea Centru, 9,5% în Sud-Est și 15,8% în regiunea Sud-Muntenia în 2018 comparativ cu 2014.<sup>371</sup>
2697. Dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, **cele mai mari rate de creștere** din punct de vedere al numărului de unități active locale **au fost înregistrate în domeniul industriilor creative în toate cele trei regiuni**. Pe următorul loc se află domeniul sănătății și produselor farmaceutice în Centru și Sud-Muntenia, respectiv turism și ecoturism în Sud-Est.

<sup>365</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>366</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>367</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>368</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>369</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>370</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unități locale active, pe activități ale economiei naționale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime după numărul de salariați, macror regiuni, regiuni de dezvoltare și județe](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>371</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unități locale active, pe activități ale economiei naționale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime după numărul de salariați, macror regiuni, regiuni de dezvoltare și județe](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2698. Pe de altă parte, numărul de unități active în domeniile **textile și pielărie, lemn și mobilă, energie și management de mediu** a scăzut în regiunile Centru și Sud-Est. În Sud-Muntenia niciunul dintre cele zece sectoare nu a înregistrat scăderi, însă cea mai mică creștere este în domeniul lemnului și mobilei.
2699. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.
2700. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%).<sup>372</sup> Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%.<sup>373</sup> La nivel regional, evoluția acestui indicator din 2014 până în 2019 este următoarea:
- De la 35,4% la 40,3% în regiunea Centru;
  - De la 44,3% la 47,4% în regiunea Sud-Muntenia;
  - De la 36,9% la 43,8% în regiunea Sud-Est.<sup>374</sup>

#### Activități implementate

2701. **Proiectul s-a încheiat la data de 19 decembrie 2019.** Grupurile țintă au fost identificate în urma unei analize strategice a nevoilor și a unei metodologii de selecție. Activitățile de formare pentru antreprenori, manageri și angajații din departamentele de resurse umane au inclus organizarea și derularea de conferințe, cursuri formale și informale (cu abordare de tip atelier de lucru pentru temele secundare).
2702. **Cursul pentru manageri** a vizat **competențe în domeniul îmbunătățirii de procese** (acreditat ANC). Activitățile de business coaching au vizat creșterea competențelor de leadership și de transfer de cunoștințe către echipele gestionate. **Cursul pentru antreprenori** a vizat **îmbunătățirea competențelor antreprenoriale** (acreditat ANC). Activitățile de **business coaching pentru antreprenori** au abordat subiecte precum: (i) baza și valorile fundamentale ale antreprenoriatului, (ii) capacitatea de reconstrucție și dezvoltare personală, (iii) competențe și expertiză profesionale, (iii) eficientizarea procesului de management, (iv) dezvoltarea calităților de leadership, (v) planificare strategică.
2703. Toate aceste activități au fost completate cu module pe teme secundare, e.g. non-discriminare, egalitate de șanse, dezvoltare durabilă și reducerea emisiilor, utilizarea TIC.
2704. **Cursurile pentru angajații / managerii din departamentele de resurse umane** au vizat **formarea ca specialist / referent în resurse umane** (acreditat ANC). Acestea au fost completate de organizarea unei conferințe, unde au fost abordate teme generale precum managementul resurselor umane și teme secundare precum utilizarea TIC, reducerea emisiilor de carbon, și inovare socială.
2705. În ce privește sprijinul oferit întreprinderilor pentru realizarea de **planificări strategice**, în cadrul proiectului, **IMM-urile selectate au beneficiat de o analiză personalizată** în domeniul de activitate și pe baza istoricului firmei, sprijin pentru realizarea planificării propriu-zise, precum și pentru implementarea acesteia, monitorizarea implementării până la finalizarea intervenției.
2706. Proiectul a vizat și realizarea unor **campanii de conștientizare a angajatorilor** cu privire la importanța și necesitatea formării profesionale continue. În cadrul acestora, au fost abordate și **teme secundare** (inovare socială, tranziția către o economie cu emisii scăzute de carbon și eficiență din punct de vedere al utilizării

<sup>372</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comerț si servicii de piață CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>373</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>374</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.



UNIUNEA EUROPEANĂ



resurselor și de îmbunătățire a accesibilității și utilizării TIC) și **teme orizontale** (dezvoltare durabilă, egalitatea de șanse și non-discriminare, dezvoltarea competențelor digitale).

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2707. Potrivit raportului de progres numărul 4 (perioada de referință 29.03.2019-30.06.2019), valorile așteptate ale indicatorilor de rezultat și de realizare imediată nu au fost atinse.
2708. În baza informațiilor colectate din interviuri, raportul final de progres al proiectului se află în aprobare la OI; au fost instruite 619 persoane în domeniile managementul îmbunătățirii proceselor și referent resurse umane. Celelalte rezultate așteptate sunt atinse în proporție de 70%.

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2709. Pe baza informațiilor colectate din interviuri, **proiectul a contribuit la creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor din regiunile de implementare** Centru, Sud-Muntenia și Sud-Est. În urma cursurilor, managerii, antreprenorii și personalul din departamentele de resurse umane și-au îmbunătățit competențele. De asemenea, antreprenorii și-au propus să realizeze proiecte noi prin care să creeze noi locuri de muncă în regiunile respective.
2710. În cadrul interviurilor, un exemplu oferit de unul dintre **participanții la cursurile pentru manageri și antreprenori** este că, în urma acestora, a reușit să își organizeze mai bine timpul și sarcinile zilnice și și-a schimbat abordarea față de echipa pe care o coordonează. Ședințele scurte, organizate zilnic, ajută la buna gestionare a sarcinilor zilnice și a relației cu angajații din subordine, iar acest lucru a contribuit la creșterea performanței și productivității echipei. Totodată, respondentul a propus conducerii firmei să instaleze panouri fotovoltaice pe acoperișul sediului, pentru a reduce consumul de energie. Deși apreciată, această idee nu a putut fi pusă în aplicare din cauza lipsei resurselor necesare.
2711. Tot în urma acestor cursuri, antreprenorul interviuat a conștientizat că avea nevoie să schimbe modelul de afaceri al propriei firme, către unul mai productiv și mai profitabil. Această nevoie a fost resimțită în special în perioada pandemiei Covid-19. Firma, activă în domeniul Horeca (Hoteluri, Restaurante, Cafenele), a fost puternic afectată, iar tranziția în mediul online a fost foarte dificilă, clienții neputându-se adapta la acest model. Prin urmare, firma și-a încetat activitatea, iar ideile de extindere apărute în urma cursurilor (de exemplu, dezvoltarea unui segment de produse *handmade*) nu au mai fost implementate.

### Efecte neașteptate ale intervenției

2712. În urma interviurilor realizate, un exemplu de efect neașteptat se referă la menținerea legăturii și colaborarea cu lectorul de la curs în diverse proiecte.

### Efecte propagate ale intervenției

2713. În urma interviurilor realizate, nu au fost identificate efecte propagate ale intervenției.

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

2714. Potrivit documentelor de proiect, măsurile previzionate de asigurare a sustenabilității impactului intervențiilor sunt:
- **Continuarea activităților** menite să crească **gradul de conștientizare** a angajatorilor asupra importanței și necesității participării la programe de formare profesională continuă pe o perioadă de **peste șase luni după finalizarea proiectului**;
  - **Elaborarea unei lucrări științifice** privind **bunele practici** identificate pe parcursul derulării intervenției; lucrarea va fi publicată într-o revistă de specialitate națională sau internațională, asigurându-se astfel transferabilitatea rezultatelor proiectului;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- **Diseminarea rezultatelor** va fi asigurată prin intermediul **activităților de informare și publicitate** și către alte părți interesate, de pildă, alte instituții de profil, alți angajatori, huburi, clustere sau entități cu care se vor încheia parteneriate, și vor fi puse la dispoziție pe pagina web a proiectului;
- **Încheierea unor parteneriate între întreprinderile sprijinite și diferite instituții de profil**, precum huburi, incubatoare de afaceri, institute de cercetare și dezvoltare etc. va contribui la consolidarea unui parteneriat social puternic între mediul academic, sectorul privat și actori din domeniul cercetării, dezvoltării și inovării;
- **Sprijinirea asocierii între IMM-uri** sub forma unor clustere va contribui la creșterea colaborării între acestea, rezolvarea problemelor comune, și livrarea unor servicii / produse în comun;
- Încheierea unui acord de parteneriat cu o organizație relevantă pentru protejarea mediului înconjurător și dezvoltare durabilă, respectiv cu o entitate specializată pentru combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse vor contribui la perpetuarea acestor principii în activitatea viitoare a întreprinderilor vizate în cadrul proiectului.

2715. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, **efectele proiectului s-au menținut** în mare măsură până în prezent. Pandemia Covid-19 a afectat însă o parte a firmelor sprijinite, în special cele active în domeniul Horeca.

2716. Rezultatele proiectului au fost diseminate și puse la dispoziția tuturor părților interesate. Având în vedere extinderea duratei proiectului, pentru perioada următoare, este avută în vedere elaborarea lucrării științifice în care vor fi incluse bunele practici identificate pe perioada implementării activităților.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2717. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, este necesară continuarea implementării unor intervenții similare, pentru că nevoile identificate sunt încă prezente. Foarte mulți antreprenori nu au beneficiat și nu dețin un asemenea tip de formare, iar aceste cursuri îi ajută să obțină certificări și să își dezvolte activitatea.

2718. Potrivit reprezentanților grupului țintă, nevoile de formare în prezent ale acestora sunt în domeniul managementului de proiect și al adaptării activității la mediul online.

2719. Beneficiarul va monitoriza condițiile de eligibilitate pentru accesarea de finanțări nerambursabile similare prin Programul Operațional din perioada 2021-2027.

#### **Mecanisme de implementare**

##### **Factori de succes ai intervenției**

2720. În baza interviurilor, principalul factor identificat care a contribuit la succesul intervenției se referă la **efortul și angajamentul echipei de implementare** în vederea atingerii rezultatelor proiectului, precum și alocarea resurselor necesare.

##### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2721. Din punct de vedere al factorilor interni caracteristici POCU, **durata foarte scurtă a proiectului** (de numai 12 luni), impusă prin ghid, **a creat presiune asupra beneficiarului**. Dificultățile întâmpinate în recrutarea grupului țintă au determinat extinderea perioadei de implementare și a numărului de sectoare SNC cărora li se adresa intervenția. De asemenea, **documentația de înscriere a grupului țintă** a fost excesivă, e.g. pentru protecția datelor cu caracter personal, o persoană înscrisă trebuia să semneze patru documente.

2722. Din punct de vedere al factorilor externi, dificultățile au fost cauzate de **lipsa unei experiențe solide** a echipei de implementare în managementul proiectelor finanțate din fonduri europene. Totodată, întârzierile în implementarea activităților au fost cauzate și de problemele de sănătate ale managerului de proiect, de faptul că o parte a grupului țintă nu a avut acces facil la documentele în original necesare înscrierii, respectiv de timpul necesar pregătirii procedurilor de achiziții publice.

## Concluzii și recomandări

### Lecții învățate

2723. Una dintre lecțiile învățate în cadrul proiectului se referă la necesitatea planificării din timp a procedurilor de achiziții publice.

### Concluzii și recomandări

2724. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și, în mare parte, obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a O.S. 3.8. Indiciile colectate reflectă că nevoile de formare au fost identificate corect și că intervenția a contribuit la ameliorarea acestora.

2725. Interviuurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect. O propunere venită din partea reprezentanților beneficiarilor se referă la **simplificarea procedurilor și documentației necesare pentru înscrierea grupului țintă**. De asemenea, reprezentanții grupului țintă au remarcat că este nevoie de o concentrare mai mare a cursurilor asupra temelor secundare, cu exemple practice.

## STUDIUL DE CAZ 9. START INDUSTRY 4.0 (COD SMIS 117624)

### Informații generale despre proiect

2726. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiul de caz:

Tabel 267. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	Best Smart Consulting SRL <a href="https://bestsmart.ro/">https://bestsmart.ro/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	START INDUSTRY 4.0		
<b>Cod SMIS</b>	117624		
<b>Data de începere</b>	23.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	22.05.2019
<b>Total valoare publică:<sup>375</sup></b>	3.407.139,78 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>376</sup></b>	2.557.065,41 lei
• <b>Fonduri UE</b>	2.751.265,37 lei		
• <b>Buget național</b>	485.517,42 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	170.356,99 lei		
<b>Echipe de implementare</b>	75		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 8, din data de 02.02.2019 Raport tehnic de progres nr. 9, din data de 30.08.2019		

2727. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate trei interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 268. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Administrator	BEST SMART CONSULTING SRL
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Antreprenor	Cartoline ON LINE
<b>Reprezentant grup țintă</b>	Angajat resurse umane	Damen Shipyards Galați

<sup>375</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>376</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.



## Logica de intervenție a proiectului

2728. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunile Sud-Est, Sud-Muntenia, Vest și Sud-Vest Oltenia la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate în cadrul *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>377</sup> și al *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>378</sup>
2729. Înainte de demararea proiectului, a fost realizată o analiză de nevoi a grupului țintă, în cadrul căreia au fost utilizate atât date statistice, cât și o cercetare de piață. **Principalele nevoi identificate** sunt:
- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor privind necesitatea formării profesionale continue a angajaților;
  - Calificarea specialiștilor și persoanelor în funcții de conducere, prin dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale în domeniile leadership și management strategic, managementul producției și al calității, îmbunătățire procese etc.;
  - Calificarea și specializarea personalului din departamentele de resurse umane, prin dezvoltarea competențelor de coaching și management al resurselor umane;
  - Adaptarea la schimbare, întărirea capacității de inovare și creșterea competitivității întreprinderilor, prin elaborarea / consolidarea planificărilor strategice pe termen lung, care anticipează schimbările.
2730. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 508 de persoane (manageri, antreprenori, personal din departamentele de resurse umane), respectiv 150 de întreprinderi, în scopul creșterii adaptabilității la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă.
2731. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:
- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor cu privire la importanța participării angajaților la programe de formare profesională continuă;
  - Creșterea competențelor și a performanței profesionale ale managerilor și antreprenorilor;
  - Dezvoltarea competențelor în domeniul managementului resurselor umane;
  - Sprijinirea IMM-urilor în vederea elaborării și implementării de planificări strategice pe termen lung, care anticipează schimbările, respectiv a îmbunătățirii proceselor.
2732. În acest sens, au fost identificate cinci **activități planificate**, eșalonate pe 13 de luni:
- **Activitatea 1** – Managementul proiectului: (i) Coordonarea generală a proiectului; (ii) Informarea și publicitatea proiectului; (iii) Achiziții; (iv) Administrarea proiectului;
  - **Activitatea 2** – Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajatorilor;
  - **Activitatea 3** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională și a altor tipuri de activități de formare:
    - Identificarea, înregistrarea și gestionarea grupului țintă;
    - Organizarea și derularea programelor de formare pentru manageri și antreprenori;
    - Organizarea și derularea programelor de formare pentru personalul din departamentele de resurse umane;
  - **Activitatea 4** – Sprijinirea companiilor pentru dezvoltare strategică: (i) Implementarea măsurilor de sprijinire a societăților pentru dezvoltarea strategiilor și îmbunătățirea proceselor;
  - **Activitatea 5** – Decontarea cheltuielilor administrative.

<sup>377</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>378</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

2733. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 269. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	150
	• IMM-uri	48
	Persoane certificate / care s-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	508
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	408
	• Persoane din departamentele de resurse umane	100
Indicatori de realizare imediată	Întreprinderi sprijinite	150
	• IMM-uri	48
	Persoane care beneficiază de sprijin	508
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	408
	• Persoane din departamentele de resurse umane	100
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Persoane care vor conștientiza importanța și necesitatea dezvoltării personale continue a angajaților	250
	• Evenimente de informare și conștientizare	10
	Participanți la cursurile de formare	508
	• Manageri instruiți și certificați	360
	• Antreprenori instruiți și calificați	48
	• Angajați din departamentele de resurse umane instruite și calificate	100
	Întreprinderi sprijinite	64
	• Întreprinderi sprijinite în vederea elaborării / consolidării de planificări strategice	48
• Întreprinderi sprijinite în vederea îmbunătățirii proceselor interne	16	

2734. Efectele așteptate identificate sunt: (i) creșterea competențelor manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2735. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2736. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 79% din suma eligibilă solicitată.

2737. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data de 31 august 2020 ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 270. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
3.236.782,79 lei	2.557.065,41 lei

## Context și efect brut al intervenției

2738. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate în contextul stabilirii obiectivelor strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>379</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este una dintre principalele componente în atingerea acestor obiective.
2739. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare din tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare sugerează că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.
2740. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de jumătate** din cei 959 de respondenți, inclusiv din cei înregistrați în regiunile vizate în cadrul proiectului, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în următoarele domenii:
- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
  - Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
  - Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii);
  - Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică);
  - Dezvoltare durabilă și eficientă organizațională.
2741. Această evoluție este susținută de **creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCDI cu 18,1%** din 2014 până în 2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>380</sup>
2742. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>381</sup>
2743. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>382</sup>
2744. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi active în domeniile SNC / SNCDI, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).

<sup>379</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate.

În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>380</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>381</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>382</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2745. Concomitent, la nivel **regional**, poate fi observată o creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI. În perioada 2014-2018, **numărul de unități locale active**<sup>383</sup> în aceste domenii a crescut.<sup>384</sup> De asemenea, ponderea acestora din numărul total de unități locale active în toate sectoarele economice a crescut ușor în 2018 comparativ cu 2014, astfel:

- De la 36,3% la 37,9% în regiunea Sud-Est;
- De la 37,5% la 38,8% în regiunea Sud-Muntenia;
- De la 32,8% la 33,6% în regiunea Vest;
- De la 30,2% la 32,3% în regiunea Sud-Vest Oltenia.

Tabel 271. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunile Sud-Est, Sud-Muntenia, Vest și Sud-Vest Oltenia în perioada 2014-2018 (număr)

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Sud-Est</b>	21.629	21.973	22.621	23.723	24.701
<b>Sud-Muntenia</b>	21.312	21.768	22.544	24.048	25.432
<b>Vest</b>	15.829	15.866	16.302	17.188	18.046
<b>Sud-Vest Oltenia</b>	11.377	11.622	12.113	12.809	13.540

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2746. Dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, **cele mai mari rate de creștere** la nivel regional au fost înregistrate în domeniul **industriilor creative**. Pe următorul loc se află domeniile **turismului și ecoturismului** (în Sud-Est), al **sănătății și produselor farmaceutice** (în Sud-Muntenia și Vest), respectiv al **bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor** (în Sud-Vest Oltenia).

2747. Pe de altă parte, cele mai mici rate de creștere sau ușoare scăderi al numărului de unități active pot fi observate în domeniile **textile și pielărie, lemn și mobilă**, respectiv **energie și management de mediu**.

2748. **Numărul de IMM-uri din cele patru regiuni** a reprezentat peste 98% din numărul de unități active din cele zece sectoare cu potențial competitiv în perioada 2014-2018.<sup>385</sup> Comparativ cu 2014, în 2018 acest număr a crescut cu:

- 9,5% în regiunea Sud-Est;
- 15,8% în regiunea Sud-Muntenia.
- 11,3% în regiunea Vest;
- 11,1% în regiunea Sud-Vest Oltenia.

2749. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.

2750. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%). Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%.<sup>386</sup> La nivel regional, evoluția acestui indicator din 2014 până în 2019 este următoarea:

- De la 42,3% la 40,6% în regiunea Vest;

<sup>383</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>384</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariați, macroregiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>385</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariați, macroregiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>386</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

- De la 44,3% la 47,4% în regiunea Sud-Muntenia;
- De la 36,9% la 43,8% în regiunea Sud-Est.
- De la 50,1% la 50,4% în regiunea Sud-Vest Oltenia.<sup>387</sup>

### Activități implementate

2751. **Proiectul s-a încheiat la data de 22 mai 2019.** Grupul țintă a fost identificat în baza unei analize de nevoi și a unei metodologii de selecție.
2752. **Stagiile de formare pentru antreprenori** au inclus cursuri pentru **dezvoltarea competențelor antreprenoriale** (acreditate ANC), în cadrul cărora au fost abordate și elementele necesare elaborării unor strategii de dezvoltare a propriilor firme.
2753. Activitățile de formare pentru **angajații în poziții de management strategic** au inclus cursuri pe următoarele teme: (i) *leadership industry 4.0*, (ii) managementul producției, (iii) managementul mentenanței și SSM, (iv) logistica producției, (v) costuri și bugete, (v) îmbunătățire procese, (vi) planificarea producției, (vii) managementul calității, (viii) managementul achizițiilor industriale, (ix) negociere avansată.
2754. În cadrul acestora, au fost abordate și **temele secundare** propuse prin POCU, anume: îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității TIC, respectiv sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de carbon și alocarea eficientă a resurselor.
2755. Pentru **personalul din departamentele de resurse umane** au fost organizate cursuri de **manager resurse umane** (acreditat ANC), respectiv cursuri de specializare pe următoarele teme: (i) elemente de coaching, (ii) schimbarea competențelor angajaților. În cadrul acestora, au fost abordate, totodată, și subiecte specifice temei secundare de **inovare socială**.
2756. De asemenea, proiectul a vizat sprijinirea a cel puțin 48 de IMM-uri în vederea **elaborării / consolidării planificărilor strategice** pe termen lung, respectiv a cel puțin 16 întreprinderi care au beneficiat de **consultanță în elaborarea / modificarea strategiilor de îmbunătățire a proceselor**.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2757. În urma implementării proiectului, **realizările imediate și rezultatele** obținute sunt prezentate în tabelul următor:

Tabel 272. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	90	60%
	• IMM-uri	82	170,8%
	Persoane certificate / care s-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	494	97,2%
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	414	101,5%
Indicatori de realizare imediată	• Persoane din departamentele de resurse umane	80	80%
	Întreprinderi sprijinite	155	103,3%
	• IMM-uri	124	258,3%
	Persoane care beneficiază de sprijin	494	97,2%
Rezultate așteptate la	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	414	101,5%
	• Persoane din departamentele de resurse umane	80	80%
Rezultate așteptate la	Persoane care vor conștientiza importanța și necesitatea dezvoltării personale continue a angajaților	226	90,4%

<sup>387</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
nivel de proiect	• Evenimente de informare și conștientizare	10	100%
	Participantii la cursurile de formare	478	94%
	• Manageri instruiți și certificați	366	101,7%
	• Antreprenori instruiți și calificați	48	100%
	• Angajați din departamentele de resurse umane instruite și calificate	80	80%
	Întreprinderi sprijinite	64	100%
	• Întreprinderi sprijinite în vederea elaborării / consolidării de planificări strategice	48	100%
	• Întreprinderi sprijinite în vederea îmbunătățirii proceselor interne	16	100%

2758. Potrivit informațiilor colectate din interviuri, indicatorii pentru persoanele din departamentele de resurse umane certificate / sprijinite nu au fost îndepliniți pentru că, în momentul inițierii proiectului, existau deja foarte multe oferte de formare în domeniu în regiunile de implementare.

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2759. Pe baza informațiilor colectate din interviuri, proiectul a contribuit la creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor din regiunile Sud-Est, Sud-Muntenia, Vest și Sud-Vest Oltenia. Creșterea competențelor managerilor, antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane, respectiv sprijinul pentru elaborarea și implementarea planificărilor strategice în cadrul IMM-urilor sunt vizibile inclusiv în îmbunătățirea performanței financiare a firmelor incluse în proiect.

2760. **Principalele beneficii** obținute în urma activităților de formare se referă la **dobândirea unor competențe și instrumente** (tehnici, calcule etc.) care ulterior au fost puse în practică în cadrul firmelor în care managerii, antreprenorii și personalul din departamentele de resurse umane activau.

2761. De exemplu, în cadrul interviului cu unul dintre participanții la cursurile de formare pentru manageri și antreprenori, **cunoștințele de management și planificare financiară** au fost apreciate în mod deosebit, suportul de curs fiind folosit în mod frecvent în activitatea zilnică. De asemenea, cursurile s-au dovedit utile în **procesul de selecție a furnizorilor** și pentru **adaptarea activității firmei la schimbare**. Acest din urmă aspect a fost probat cel mai bine în perioada pandemiei Covid-19. Deși firma a fost afectată, activitatea sa a fost mutată în mediul online, a fost reorganizată și adaptată la noile tipuri de nevoi ale clienților.

2762. Cunoștințele dobândite s-au dovedit foarte utile și în **domeniul resurselor umane**. Respondentul, angajat în departamentul de resurse umane, consideră că a dobândit o înțelegere mai bună a aspectelor care puteau fi îmbunătățite în cadrul întreprinderii din punct de vedere al managementului resurselor umane, respectiv că s-a dezvoltat personal (prin identificarea propriului stil de învățare și a aspectelor de îmbunătățit). Competențele au fost aplicate, de pildă, în **elaborarea unui plan de dezvoltare pentru angajați, adaptarea sesiunilor de formare** la stilurile diferite de învățare ale acestora și **selectarea celor mai potriviți candidați** pentru ocuparea posturilor vacante. În prezent, participantul la interviu lucrează la **elaborarea procedurilor de integrare la locul de muncă a noilor angajați**, după ce în timpul cursurilor urmate a conștientizat că există o nevoie a firmei în acest sens.

2763. Sprijinirea companiilor prin planificări strategice și îmbunătățire procese în zona de producție s-a realizat în primă fază printr-un audit pentru identificarea nevoii de dezvoltare pe zona de digitalizare și automatizare. Ulterior, firmele au fost sprijinite prin propuneri de soluții de tehnice. ArcelorMittal, de exemplu, a implementat soluția propusă de automatizare a fluxului de camioane; acest instrument a scutit timpul necesar acestor activități.

2764. În urma activităților de formare și de elaborare / consolidare de planificări strategice pe termen lung, în ansamblu se poate observa o **îmbunătățire din punct de vedere al performanței financiare** a întreprinderilor sprijinite. De pildă:



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Cifra de afaceri a firmei Adesil Encuprest (Teleorman) a crescut de aproximativ șapte ori din 2018 până în 2019, deși numărul mediu de salariați a rămas același, i.e. doi angajați;
- Cifra de afaceri și numărul mediu de salariați ai firmei Componente Auto (Topoloveni) au scăzut ușor din 2018 până în 2019, însă profitul a crescut de aproximativ 2,7 ori;
- Cifra de afaceri și profitul firmei Construct RO (Timiș) au crescut cu 4%, respectiv 53,9% din 2018 până în 2019, iar numărul mediu de salariați a crescut de la 52 la 77 de angajați;
- Cifra de afaceri și profitul firmei Dezmembrări Belciugatele (Călărași) au scăzut cu aproximativ 7%, respectiv 67,6% din 2018 până în 2019; totodată, numărul mediu de salariați a rămas constant (i.e. 15 angajați);
- Cifra de afaceri a firmei SC Chandelle Art SRL-D (Tulcea) a scăzut cu 37% din 2018 până în 2019, însă profitul a crescut cu de aproximativ patru ori.<sup>388</sup>

### Efecte neașteptate ale intervenției

2765. Potrivit informațiilor obținute din partea reprezentanților grupului țintă, printre beneficiile obținute în urma cursurilor se numără și **socializarea și cultivarea relațiilor profesionale** cu persoane din domenii și cu activitate similară.
2766. Totodată, respondentul care activează în domeniul resurselor umane a fost inclus în categoria de **angajați cu perspective de promovare și dezvoltare profesională** și și-a schimbat perspectiva privind ce înseamnă managementul resurselor umane într-o companie cu activitate principală de producție.

### Efecte propagate ale intervenției

2767. În urma interviurilor realizate, un exemplu de efect propagat identificat se referă la solicitarea venită din partea unor companii (de exemplu, Digital Twin), din alte domenii decât cele incluse în SNC / SNCDI, de a participa ca **parteneri în proiect**.
2768. De asemenea, **conceptul Industry 4.0** a devenit cunoscut și în rândul altor companii în afara celor cu activitate principală de producție, cărora proiectul li s-a adresat în primul rând.

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

2769. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, **efectele asupra grupului țintă** (manageri, antreprenori și personalul din departamentele de resurse umane) **s-au menținut** de la finalizarea activităților până în prezent. Solicitantul a ținut legătura cu o parte din participanții la activități de formare și de elaborare de planificări strategice. Potrivit acestora, efectele obținute în urma formării au fost resimțite în special în cadrul IMM-urilor. Mai mult, deși activitatea întreprinderilor a fost afectată ulterior de pandemia Covid-19, au reușit să facă față acestei perioade.
2770. Pentru angajații din departamentele de resurse umane, de exemplu, pandemia a oferit chiar o oportunitate în anumite situații de a se concentra pe **proiecte complexe**, cum ar fi **elaborarea procedurilor de integrare la locul de muncă a noilor angajați**.
2771. Unul dintre respondenții în cadrul interviurilor a confirmat că ține și în prezent legătura cu consultantul cu care a lucrat la elaborarea / consolidării planificării strategice pentru propria firmă și **beneficiază în continuare de sprijin pentru rezolvarea unor aspecte punctuale**.

#### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2772. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, este necesară continuarea implementării unor intervenții similare, pentru că nevoile identificate sunt încă prezente. Participanții resimt nevoia aprofundării anumitor

<sup>388</sup> Sursa: site-ul Ministerului Finanțelor Publice, la adresa <https://www.mfinante.gov.ro/agenticod.html?pagina=domenii>, date disponibile până în 2019, consultate la 12.10.2020.

cunoștințe (de pildă, în domeniul managementului financiar), dar și de cunoștințe suplimentare în domeniile în care au fost organizate cursurile (de exemplu, pentru dezvoltarea competențelor de leadership).

2773. Beneficiarul va monitoriza condițiile de eligibilitate pentru accesarea de finanțări nerambursabile similare prin Programul Operațional din perioada 2021-2027.

### Mecanisme de implementare

#### Factori de succes ai intervenției

2774. În baza interviurilor, un exemplu de **factor pozitiv identificat**, care a contribuit la succesul intervenției, se referă la **calitatea formatorilor și a cursurilor pregătite**, respectiv la **comunicarea foarte bună** cu echipa de proiect, formatorii și consultanții.

#### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2775. Din punct de vedere al **factorilor interni caracteristici POCU**, au fost identificate următoarele aspecte careu au creat dificultăți în implementarea proiectului:

- **Durata foarte scurtă de implementare** a proiectului nu permite alocarea timpului necesar pentru selecția riguroasă a grupului țintă – este nevoie de timp pentru cultivarea relației de încredere cu grupul țintă;
- **Trecerea de la Anexa 17 la POCU Form** a reprezentat o sarcină administrativă dificilă și mare consumatoare de timp;
- Fiecare document aferent proiectului trebuie încărcat individual pe platforma MySMIS. Având în vedere volumul foarte mare de fișiere, a fost nevoie de alocarea câtorva zile în acest sens. Totodată, platforma nu oferă detalii despre execuția bugetară;
- **Solicitările de help-desk** privind scrierea sau implementarea unui proiect primesc foarte târziu un răspuns;
- Procedurile diferite ale Ministerului Fondurilor Europene și Ministerului Finanțelor privind prezența ștampilelor pe documente a creat dificultăți în prezentarea documentelor necesare aferente proiectelor la Trezorerie;
- În cadrul acestui proiect **au fost depășite termenele de plată** și evaluare a rapoartelor menționate în contract. Acest lucru a afectat solicitantul din punct de vedere financiar și a condus la întâzieri în plata furnizorilor, a salariilor echipei de proiect și a decontărilor către grupul țintă;
- **Ghidul Solicitantului** prezintă condițiile de eligibilitate într-o manieră foarte complexă, ceea ce creează dificultăți în special în ce privește interpretarea indicatorilor.

2776. Din punct de vedere al **factorilor externi**, potrivit feedbackului colectat de solicitant din partea participanților la activitățile proiectului, **pandemia** a generat în unele situații schimbarea locurilor de muncă și restructurarea posturilor din companii.

### Concluzii și recomandări

#### Lecții învățate

2777. Elementele de bună practică identificate care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare se referă la organizarea riguroasă a tematicii cursurilor, cultivarea relațiilor cu grupul țintă, respectiv dobândirea experienței în formare profesională și implementare de proiecte.

2778. Pe de altă parte, principalele **lecții învățate** se referă la:

- **Organizarea online a cursurilor** ar permite economisirea de resurse, în primul rând financiare (de pildă, cheltuieli pentru agențiile de turism și organizare de evenimente);
- **Dublarea termenelor pentru rambursarea cheltuielilor**, astfel încât să situația financiară a firmei să nu fie afectată.



## Concluzii și recomandări

2779. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a O.S. 3.8. Indiciile colectate reflectă că intervenția a avut impactul așteptat. Intervipurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.
2780. O **propunere venită din partea respondenților** se referă la **scutirea perioadei necesare aprobării cererii de finanțare și semnării contractului**. În prezent, aprobarea unui proiect poate dura până la zece luni, perioadă în care este posibil ca nevoile grupului țintă să se modifice. De asemenea, **îmbunătățirea funcționării MySMIS** ar eficientiza încărcarea documentelor de proiect pe platformă.
2781. Participanții la formare consideră, totodată, că ar fi benefic dacă activitățile de formare ar fi organizate pe o perioadă mai lungă de timp, astfel încât să aibă timpul necesar să aprofundeze cunoștințele dobândite și să le valideze cu formatorii. Aceștia au sugerat includerea în cadrul unor proiecte viitoare a unor platforme prin intermediul cărora să păstreze legătura cu ceilalți participanți și cu formatorii și să se consulte pe probleme concrete.

## STUDIUL DE CAZ 10. ACADEMIA DE TRAINING ȘI ANTREPRENORIAL – EXCELENȚĂ ȘI PERFORMANȚĂ PRIN OAMENI (COD SMIS 118179)

### Informații generale despre proiect

2782. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiul de caz:

Tabel 273. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>		
<b>Beneficiar</b>	Federația Agricultorilor de Munte – Sector Economic Vatra Dornei <a href="http://www.famdorna.ro/">http://www.famdorna.ro/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	Academia de Training și Antreprenorial – Excelență și Performanță prin Oameni		
<b>Cod SMIS</b>	118179		
<b>Data de începere</b>	15.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	14.05.2019
<b>Total valoare publică:<sup>389</sup></b>	1.752.915,44 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>390</sup></b>	1.362.501,89 lei
• <b>Fonduri UE</b>	1.489.978,12 lei		
• <b>Buget național</b>	262.937,31 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	0,00 lei		
<b>Echipa de implementare</b>	Manager de proiect; Expert grup țintă; Expert înregistrare grup țintă; Responsabil conferințe și formare profesională; Formator și expert în business; Formator cursuri mediu; Expert egalitate de șanse și dezvoltare durabilă; Expert TIC; Expert inovare socială; Manager financiar; Expert informare și publicitate; Șofer		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		

<sup>389</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>390</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

**Documente de proiect  
consultate**

Cererea de finanțare nr. 5, din data de 26.03.2019  
Raport tehnic de progres nr. 9, din data de 14.05.2019

2783. În cadrul acestui studiu de caz, au fost întâmpinate **dificultăți în organizarea interviului cu reprezentanții beneficiarului**. Evaluatorul a contactat beneficiarul de șase ori, atât prin apel telefonic, cât și prin corespondență electronică, însă **acesta a refuzat participarea la interviu**.
2784. De asemenea, au fost contactate trei persoane în vederea realizării interviurilor cu **reprezentanții grupului țintă**. Una dintre acestea a refuzat participarea. Un interviu nu a putut fi realizat, deși inițial respondentul a confirmat participarea. Evaluatorul a contactat respondentul de șase ori atât prin apel telefonic, cât și prin corespondență telefonică pentru programarea interviului, însă acesta nu a dat curs solicitărilor.
2785. Prin urmare, analiza se bazează pe cercetarea documentară și **un interviu cu reprezentanții grupului țintă**, detaliile căruia sunt prezentate mai jos.

Tabel 274. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant grup țintă	Manager	Jiffy Packaging

### Logica de intervenție a proiectului

2786. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunea Nord-Est la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate conform *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>391</sup> și *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>392</sup>
2787. Nevoile la nivel regional au fost identificate plecând de la analizele SWOT realizate în cadrul *Strategiei de Dezvoltare Regională 2014-2020* și al *Strategiei de Specializare Inteligentă 2014-2020*, ale regiunii Nord-Est, respectiv de la analiza IMM-urilor realizată în *Carta Albă a IMM-urilor din România*:
- Creșterea performanței firmelor din sectoarele SNC / SNCDI;
  - Sporirea valorii adăugate a activității acestora la nivel regional și național;
  - Susținerea activității pe termen mediu.
2788. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 405 manageri, antreprenori și angajați din departamentul de resurse umane, respectiv a cel puțin 47 de IMM-uri în scopul creșterii adaptabilității la schimbare și la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă.
2789. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:
- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor cu privire la importanța participării angajaților la programe de formare profesională;
  - Creșterea performanțelor în plan profesional, precum și îmbunătățirea competențelor pentru 305 manageri și antreprenori;
  - Introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi” în cel puțin 47 de întreprinderi;
  - Elaborarea / consolidarea unor planificări strategice pe termen lung în 47 de companii;
  - Îmbunătățirea activității a 100 de angajați din departamentul de resurse umane.
2790. În baza documentelor de proiect, au fost identificate șase **activități planificate**, eșalonate pe 13 de luni:
- **Activitatea 1** – Managementul proiectului: (i) Coordonare generală proiect; (ii) Raportare tehnico-financiară; (iii) Planificarea și derularea achizițiilor;
  - **Activitatea 2** – Informarea și publicitate proiectului;

<sup>391</sup> *Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>392</sup> *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

- **Activitatea 3** – Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajatorilor, incluzând identificarea grupului țintă și centralizarea informațiilor obținute în urma companiilor;
- **Activitatea 4** – Organizarea și derularea programelor de formare pentru manageri și antreprenori, incluzând elaborarea suportului de curs și a materialelor suport și evaluarea cunoștințelor;
- **Activitatea 5** – Organizarea și derularea programelor de formare profesională pentru angajații din departamentele de resurse umane, incluzând elaborarea suportului de curs și a materialelor suport și evaluarea cunoștințelor;
- **Activitatea 6** – Sprijin acordat întreprinderilor în elaborarea / adaptarea planificării strategice pe termen lung, care anticipează schimbările.

2791. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 275. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	47
	• IMM-uri	47
	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	324
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	244
	• Persoane din departamentele de resurse umane	80
Indicatori de realizare imediată	Întreprinderi sprijinite	47
	• IMM-uri	47
	Persoane care beneficiază de sprijin	405
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	305
	• Persoane din departamentele de resurse umane	100
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Organizarea și derularea de programe formare pentru manageri și antreprenori	
	• Suport de curs elaborat	1
	• Participanți la cursul <i>Competențe antreprenoriale</i> (acreditat ANC)	40
	• Participanți la cursuri / ateliere de lucru / seminarii	265
	• Persoane certificate ANC	32
	• Persoane certificate în urma procesului de evaluare organizat de solicitant	212
	Organizarea și derularea de programe de formare pentru angajații din departamentele de resurse umane	
	• Suport de curs elaborat	1
	• Participanți la cursul <i>Inspector resurse umane</i> (acreditat ANC)	40
	• Participanți la cursuri / ateliere de lucru / seminarii	60
	• Persoane certificate ANC	32
	• Persoane certificate în urma procesului de evaluare organizat de solicitant	48
	Sprijin acordat în elaborarea / adaptarea planificării strategice pe termen lung	
	• IMM-uri sprijinite	47

2792. Efectele așteptate identificate sunt: (i) creșterea competențelor manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2793. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar

2794. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 77,7% din suma eligibilă solicitată.
2795. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data de 31 august 2020 ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 276. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
1.752.915,44 lei	1.362.501,89 lei

### Context și efect brut al intervenției

2796. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate plecând de la obiectivele strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>393</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este unul dintre principalele mijloace în atingerea acestor obiective.
2797. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare arată că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.
2798. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale**. Mai mult de 60% din cei 959 de respondenți, inclusiv din cei înregistrați în regiunea Nord-Est, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în domeniile:
- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
  - Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
  - Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii)
  - Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică).
2799. De asemenea, **peste 80%** din respondenții înregistrați în regiunea Nord-Est au afirmat că **au fost elaborate planificări strategice pe termen lung** (cel puțin trei ani), care anticipează schimbările, în cadrul firmei în care activează.
2800. Această evoluție este susținută de creșterea **numărului întreprinderilor din domeniile SNC / SNCDI** cu 18,1% în perioada 2014-2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>394</sup>

<sup>393</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate. În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>394</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2801. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>395</sup>
2802. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>396</sup>
2803. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).<sup>397</sup>
2804. Concomitent, poate fi observată o **ușoară creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI în regiunea Nord-Est**. În perioada 2014-2018, numărul de unități locale active<sup>398</sup> în aceste domenii a crescut cu 21,3%.<sup>399</sup>

Tabel 277. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunea Nord-Est în perioada 2014-2018 (număr)

Sector CAEN conform SNC	2014	2015	2016	2017	2018
Turism și ecoturism	821	869	893	915	928
Textile și pielărie	2.669	2.669	2.720	2.865	2.890
Lemn și mobilă	3.011	2.939	2.940	2.954	3.034
Industria creative	2.785	3.027	3.378	3.732	4.017
Industria auto și componente	2.066	2.066	2.160	2.363	2.506
Tehnologia informației și comunicării	2.023	2.143	2.333	2.465	2.630
Procesarea alimentelor și băuturilor	2.088	2.145	2.141	2.305	2.433
Sănătate și produse farmaceutice	2.252	2.306	2.558	2.829	3.105
Energie și management de mediu	350	357	347	371	364
Bioeconomice, biofarmaceutică și biotehnologii	50	55	54	64	60
<b>Total</b>	<b>18.115</b>	<b>18.576</b>	<b>19.524</b>	<b>20.863</b>	<b>21.967</b>

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până la finalul anului 2018

2805. Mai mult, **numărul de IMM-uri din regiunea Nord-Est** a reprezentat, în medie, peste 98% din numărul de unități active din cele zece sectoare cu potențial competitiv în perioada 2014-2018. Acesta a crescut cu 16,3% în 2018 comparativ cu 2014.<sup>400</sup>
2806. Dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, cele mai mari rate de creștere din punct de vedere al numărului de unități active locale au fost înregistrate în domeniul industriilor creative și al sănătății și produselor farmaceutice. Pe de altă parte, cele mai mici rate de creștere au fost înregistrate în domeniile lemnului și mobilei, respectiv al energiei și managementului de mediu.
2807. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru**

<sup>395</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>396</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>397</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici și financiari ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>398</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>399</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unități locale active, pe activități ale economiei naționale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime după numărul de salariați, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>400</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unități locale active, pe activități ale economiei naționale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime după numărul de salariați, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe](#). Accesat la data de 19.09.2020.

**facilitarea integrării / adaptării noilor angajați la locul de muncă, însă că nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici.**

2808. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%).<sup>401</sup> Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%,<sup>402</sup> iar în regiunea Nord-Est – de la 56% la 63%.<sup>403</sup>

### Activități implementate

2809. **Proiectul s-a încheiat la data de 14 mai 2019.** Grupul țintă a fost identificat în urma campaniilor de conștientizare derulate în cadrul proiectului, mai exact, plecând de la discuțiile cu participanții și chestionarele aplicate în rândul acestora pentru identificarea nevoilor specifice de formare.

2810. **Managerii și antreprenorii** au beneficiat de programe de formare profesională, i.e. cursuri, ateliere de lucru, seminarii, pe următoarele teme:

- **Antreprenoriat:** Competențe antreprenoriale (curs acreditat ANC);
- **Management strategic:** Planificare și management strategic, inclusiv transferul afacerii, managementul timpului, management de proiect, managementul riscurilor, gestionarea problemelor și luare deciziilor, vânzări;
- **Inovare și creativitate:** Inovare și leadership, tehnici de stimulare a creativității, organizarea întâlnirilor / ședințelor de lucru;
- **Comunicare:** Comunicare în afaceri, *branding* personal, metode și tehnici pentru o prezentare de succes, negociere;
- **Digitizarea afacerii:** *E-commerce*, marketing online;
- Managementul proceselor și al produselor folosind instrumente *Lean*, management de mediu;
- **Resurse umane:** Managementul performanței – noi tehnici și instrumente, tehnici și instrumente practice de motivare a personalului.

2811. **Personalul din departamentele de resurse umane** au participat la programe de formare profesională în domeniul resurselor umane, anume: (i) **Inspector resurse umane** (curs acreditat ANC); (ii) tehnici și instrumente practice de **motivare a personalului**; (iii) tehnici și instrumente practice pentru **definirea planului personal de carieră**; (iv) **echilibrul între viața profesională și cea personală**.

2812. În cadrul fiecărui program, au fost abordate și **teme secundare** precum: (i) sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de carbon și eficiența în utilizarea resurselor; (ii) inovare socială; (iii) îmbunătățirea accesibilității, utilizării și calității TIC; (iv) nediscriminare.

2813. În cadrul proiectului, a fost oferit, totodată, și **sprijin întreprinderilor pentru elaborarea / consolidarea de planificări strategice pe termen lung**, care anticipează schimbările. În urma consultării cu furnizorul de formare, întreprinderile au beneficiat de recomandări concrete în acest sens.

### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2814. În urma implementării proiectului, **realizările imediate și rezultatele** obținute sunt prezentate în tabelul următor:

<sup>401</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comerț si servicii de piață CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>402</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>403</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

Tabel 278. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	49	104,3%
	• IMM-uri	49	104,3%
	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	452	139,5%
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	327	134%
	• Persoane din departamentele de resurse umane	125	156,3%
Indicatori de realizare imediată	Întreprinderi sprijinite	49	104,3%
	• IMM-uri	49	104,3%
	Persoane care beneficiază de sprijin	405	
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	328	107,5%
	• Persoane din departamentele de resurse umane	226	226%
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Organizarea și derularea de programe formare pentru manageri și antreprenori		
	• Suport de curs elaborat	1	100%
	• Participanți la cursul <i>Competențe antreprenoriale</i> (acreditat ANC)	45	112,5%
	• Participanți la cursuri / ateliere de lucru / seminarii	283	106,8%
	• Persoane certificate ANC	44	137,5%
	• Persoane certificate în urma procesului de evaluare organizat de solicitant	283	133,5%
	Organizarea și derularea de programe de formare pentru angajații din departamentele de resurse umane		
	• Suport de curs elaborat	1	100%
	• Participanți la cursul <i>Inspector resurse umane</i> (acreditat ANC)	44	110%
	• Participanți la cursuri / ateliere de lucru / seminarii	84	175%
	• Persoane certificate ANC	43	134,4%
	• Persoane certificate în urma procesului de evaluare organizat de solicitant	84	175%
	Sprijin acordat în elaborarea / adaptarea planificării strategice pe termen lung		
• IMM-uri sprijinite	47	104,3%	

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2815. Informațiile privind nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției sunt limitate. Având în vedere că nu au putut fi realizate interviurile cu reprezentanții beneficiarului, analiza se bazează pe cercetarea documentară și un interviu cu reprezentanți ai grupului țintă.

2816. Pe baza acestora, proiectul a contribuit la creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor din regiunea de implementare Nord-Est. În perioada 2018-2019, poate fi observată în ansamblu o creștere a performanței întreprinderilor sprijinite. De exemplu:

- Cifra de afaceri a firmei DAKORE ADVERT SRL a crescut cu 165,5% din 2018 până în 2019. Deși în anul 2018 firma a avut ușoare pierderi, în 2019 a înregistrat profit. Numărul mediu de salariați a scăzut însă de la cinci la doi angajați;
- Cifra de afaceri și profitul firmei DORNA CONSULT SRL au crescut cu 104,6%, respectiv 185,9% din 2018 până în 2019. De asemenea, numărul mediu de salariați a crescut de la patru la 11 angajați;
- Cifra de afaceri și profitul firmei KARMA INTCOM SRL au crescut cu 11,6%, respectiv 46,7% din 2018 până în 2019;

- Cifra de afaceri și profitul firmei MUNTIROM SRL au scăzut cu 13,6% respectiv 89,1% din 2018 până în 2019, iar numărul mediu de salariați a scăzut de la 22 la 19 angajați;
- Cifra de afaceri a firmei SIMONS TURISM 73 SRL a crescut cu 20,7%, însă profitul a scăzut cu 57% din 2018 până în 2019. Numărul mediu de salariați a rămas același în această perioadă, i.e. trei angajați.<sup>404</sup>

2817. Respondentul în cadrul interviurilor a participat la **activitățile de formare pentru manageri și antreprenori**, alături de alți colegi din cadrul firmei în care activează, Jiffy Packaging. Potrivit informațiilor colectate, **principalul beneficiu** obținut în urma cursurilor se referă la **o mai bună înțelegere a obiectivelor firmei și o mai bună comunicare între echipe și cu persoanele din subordine**. Mai exact, managerii care au participat la cursuri au înțeles cum să prioritizeze activitățile și, implicit, să rezolve problemele specifice acestora. Au conștientizat existența unor probleme pe care nu le considerau importante inițial și au început să le monitorizeze cu mai multă atenție; de pildă, au sesizat că pot fi reduse costurile de depozitare, iar acest lucru a adus un beneficiu financiar firmei. De asemenea, au început să dezvolte mai multe proiecte în cadrul firmei, de pildă, îmbunătățirea sistemului informatic, etichetarea produselor din fabrică, introducerea unor indicatori de performanță pentru cei 180 de angajați ai firmei.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2818. În urma interviului realizat, un efect neașteptat al intervenției a fost **o mai bună coordonare între echipe și colaborare între colegi**. Astfel, a fost simplificat procesul de formare a echipelor pentru diverse proiecte la nivelul firmei.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2819. În urma interviului realizat, un efect propagat identificat a fost **transferul de cunoștințe** către ceilalți membri ai echipelor din care participanții la formare făceau parte, respectiv către noii angajați. Acest lucru a contribuit la omogenizarea procedurilor de lucru și coordonării și colaborării între echipe.

#### **Sustenabilitatea proiectului**

##### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2820. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, **efectele asupra grupului țintă s-au menținut de la finalizarea activităților de formare până în prezent**. Un factor care a afectat efectele obținute în urma activităților de formare este volumul mare de sarcini zilnice care împiedică inițierea sau implicarea în mai multe proiecte.

##### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2821. Informațiile cu privire la replicabilitatea proiectului sunt limitate, având în vedere că nu a putut fi realizat interviul cu reprezentanții beneficiarilor.

2822. Potrivit reprezentanților grupului țintă, deși în prezent nevoile de formare sunt diferite, activitățile de perfecționare sunt necesare și benefice.

#### **Mecanisme de implementare**

##### **Factori de succes ai intervenției**

2823. Informațiilor cu privire la factorii de succes ai intervenției implementate sunt limitate, având în vedere că nu a putut fi realizat interviul cu reprezentanții beneficiarului.

2824. Potrivit reprezentanților grupului țintă, un factor de succes al activităților de formare este utilizarea exemplurilor practice în cadrul cursurilor și aplicabilitatea acestora în activitatea zilnică a cursanților.

<sup>404</sup> Sursa: site-ul Ministerului Finanțelor Publice, la adresa <https://www.mfinante.gov.ro/agentcod.html?pagina=domenii>, date disponibile până în 2019, consultate la 12.10.2020.



## Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

### Concluzii și recomandări

#### Lecții învățate

2825. Informațiile cu privire la bunele practici și lecțiile învățate în cadrul proiectului sunt limitate, având în vedere că nu a putut fi realizat interviul cu reprezentanții beneficiarului.

#### Concluzii și recomandări

2826. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și, în mare parte, obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a O.S. 3.8. Indiciile colectate reflectă că nevoile de formare au fost identificate corect și că intervenția a contribuit la ameliorarea acestora.

## STUDIUL DE CAZ 11. SMART MANAGEMENT (COD SMIS 118280)

### Informații generale despre proiect

2827. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiul de caz:

Tabel 279. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCI</b>		
<b>Beneficiar</b>	Libro Events SRL <a href="https://libroevents.ro/http://.libroevents.ro/">https://libroevents.ro/http://.libroevents.ro/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	Smart Management		
<b>Cod SMIS</b>	118280		
<b>Data de începere</b>	30.05.2018	<b>Data de finalizare</b>	29.05.2019
<b>Total valoare publică:<sup>405</sup></b>	3.013.827,70 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>406</sup></b>	833.448,02 lei
• <b>Fonduri UE</b>	2.433.662,31 lei		
• <b>Buget național</b>	429.469,82 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	150,695.57 lei		
<b>Echipe de implementare</b>	Manager de proiect; Expert implementare; Expert coordonare formare profesională pentru manageri; Formator; Examinator ANC examene; Expert / coach workshop / sesiuni interactive / campanie de conștientizare; Expert informare și selecție grup țintă; Personal suport – Responsabil financiar; Personal suport – Responsabil comunicare; Asistent manager; Expert achiziții		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară; Interviuri		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 14, din data de 24.04.2019 Raport tehnic de progres nr. 4, din data de 03.12.2019		

2828. În cadrul acestui studiu de caz, a fost realizat un singur interviu, cu reprezentanții beneficiarului. În vederea interviurilor cu reprezentanții grupului țintă a fost contactate trei persoane. Evaluatorul a revenit cu invitația de către acestea atât prin corespondență electronică, cât și prin apel telefonic. Una dintre persoanele contactate a declarat că a participat la cursurile de formare numai în prima zi. Celelalte două persoane au

<sup>405</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>406</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

confirmat inițial participarea la interviu, însă nu au dat curs invitației și nici încercărilor ulterioare ale Evaluatorului de a le contacta.

2829. Prin urmare, analiza se bazează pe cercetarea documentară și interviul cu reprezentanții beneficiarului.

### Logica de intervenție a proiectului

2830. Proiectul răspunde nevoilor de creștere a adaptabilității forței de muncă și a IMM-urilor din regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă, identificate conform *Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*<sup>407</sup> și *Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.<sup>408</sup>

2831. În urma unei analize a datelor statistice disponibile și a chestionarelor adresate potențialilor participanți la formare, au fost identificate următoarele **nevoi la nivelul regiunilor Sud-Est și Sud-Muntenia**:

- Creșterea implicării managerilor în stabilirea strategiilor de dezvoltare ale întreprinderilor;
- Perfecționarea cunoștințelor în domeniul inovării și aplicării de principii inovatoare;
- Creșterea utilizării instrumentelor de management strategic în cadrul IMM-urilor;
- Introducerea unor forme flexibile de ocupare;
- Îmbunătățirea sistemului de management al resurselor umane și a proceselor în întreprinderi;
- Creșterea performanței financiare a IMM-urilor.

2832. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este sprijinirea a cel puțin 510 manageri, antreprenori și angajați din departamentele de resurse umane, respectiv a cel puțin 55 de IMM-uri în scopul creșterii adaptabilității la schimbare și la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv și a domeniilor de specializare inteligentă.

2833. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

- Formare profesională în domeniul *Manager de inovare* pentru 310 manageri și antreprenori;
- Formare profesională în domeniul *Manager resurse umane* pentru 200 de persoane care lucrează în departamentele de resurse umane;
- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor cu privire la importanța participării la formare profesională continuă a angajaților;
- Creșterea performanțelor în plan profesional pentru 510 angajați din regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia prin organizarea de ateliere de lucru tematice;
- Îmbunătățirea activității de management și implementarea de măsuri și instrumente inovative în cadrul a 55 de IMM-uri din regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia.

2834. În baza documentelor de proiect, au fost identificate opt **activități planificate**, eșalonate pe 13 de luni:

- **Activitatea 1** – Organizarea și derularea de companii de conștientizare a angajatorilor cu privire la necesitatea participării angajaților la programe de formare;
- **Activitatea 2** – Informarea, selectarea și monitorizarea grupului țintă;
- **Activitatea 3** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru manageri, inclusiv activități de *business coaching*;
- **Activitatea 4** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru antreprenori, inclusiv a unei sesiuni specializate de antreprenariat;
- **Activitatea 5** – Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajații din departamentele de resurse umane, inclusiv a unor ateliere de lucru interactive;
- **Activitatea 6** – Managementul proiectului: (i) Planificarea, organizarea, evaluare și monitorizarea activităților proiectului; (ii) Management financiar;
- **Activitatea 7** – Informarea și publicitatea proiectului;

<sup>407</sup> [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>408</sup> [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

- **Activitatea 8** – Decontarea cheltuielilor indirecte pe bază de rată forfetară.

2835. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 280. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	55
	• IMM-uri	55
	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	459
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	279
	• Persoane din departamentele de resurse umane	180
Indicatori de realizare imediată	Întreprinderi sprijinite	55
	• IMM-uri	55
	Persoane care beneficiază de sprijin	510
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	310
	• Persoane din departamentele de resurse umane	200
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Derularea programelor de formare pentru manageri și antreprenori	
	• Participanți la programul de formare <i>Manager de Inovare</i>	250
	• Certificate de absolvire a cursului <i>Manager de Inovare</i> , recunoscute ANC	225
	Organizarea de activități de business coaching pentru manageri	
	• Participanți la activități de <i>business coaching</i>	250
	Derularea programelor de formare profesională pentru antreprenori	
	• Participanți la programul de formare <i>Competențe antreprenoriale</i>	60
	• Certificate de absolvire a cursului <i>Competențe antreprenoriale</i> , recunoscute ANC	54
	Organizarea de sesiuni specializare de antreprenariat	
	• Participanți la sesiunea specializată de antreprenariat	60
	Derularea programelor de formare pentru angajații din departamentele de resurse umane	
	• Participanți la programul de formare <i>Manager resurse umane</i>	200
	• Certificate de absolvire a cursului <i>Manager resurse umane</i> , recunoscute ANC	180
Organizarea de ateliere de lucru interactive pentru angajații din departamentele de resurse umane		
• Participanți la atelierele de lucru	200	

2836. Efectele așteptate identificate sunt: (i) creșterea competențelor manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) creșterea performanței IMM-urilor sprijinite. Acestea sunt aliniate rezultatelor așteptate în urma implementării O.S. 3.8.

2837. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Totodată, activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8** sub toate aceste aspecte.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2838. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 29,1% din suma eligibilă solicitată.

2839. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data de 31 august 2020 ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 281. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
2.863.132,13 lei	833.448,02 lei

### Context și efect brut al intervenției

2840. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate plecând de la obiectivele strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>409</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este unul dintre principalele mijloace în atingerea acestor obiective.

2841. În perioada 2014-2020, poate fi observat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI. Datele consultate arată că, între 2014 și 2018, a existat o orientare tot mai mare a activității întreprinderilor către aceste domenii. În același timp, performanța lor financiară s-a îmbunătățit, iar numărul de angajați și salariile acestora au crescut. Prin urmare, atât managementul strategic al acestor întreprinderi, cât și cel al resurselor umane s-au îmbunătățit. Mai mult, percepțiile participanților la activități de formare arată că îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv ale angajaților din departamentele de resurse umane au contribuit la acest progres.

2842. În cadrul chestionarului realizat, peste jumătate din respondenți au participat la cursuri pentru **îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale. Mai mult de 60%** din cei 959 de respondenți, inclusiv din cei înregistrați în fiecare dintre regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia, consideră că în perioada 2014-2020 și-au îmbunătățit competențele în domeniile:

- Management strategic (inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor);
- Management de proiect (inclusiv managementul calității și al riscurilor);
- Management financiar (inclusiv finanțarea afacerii)
- Identificarea și valorificarea oportunităților (inclusiv în condiții de criză economică).

2843. De asemenea, **peste 75%** din respondenții din cele două regiuni au afirmat că **au fost elaborate planificări strategice pe termen lung** (cel puțin trei ani), care anticipează schimbările, în cadrul firmei în care activează.

2844. Această evoluție este susținută de creșterea **numărului întreprinderilor din domeniile SNC / SNCDI** cu 18,1% în perioada 2014-2018. De asemenea, și ponderea acestora din numărul de întreprinderi din toate sectoarele CAEN a crescut de la 35,1% în 2014 la 36,6% în 2018.<sup>410</sup>

2845. **Cifra de afaceri** a acestor întreprinderi a crescut cu 43,5% în intervalul analizat, rata de creștere la nivelul întreprinderilor din toate sectoarele CAEN fiind de 37,6%.<sup>411</sup>

<sup>409</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate. În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

<sup>410</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>411</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2846. **Exporturile directe** în rândul întreprinderilor SNC / SNCDI au crescut cu 17,7% comparativ cu creșterea de 21,4% calculată pentru toate sectoarele CAEN. Pe de altă parte, **investițiile nete** au crescut cu 11,2% în timp ce rata de creștere pentru toate sectoarele a scăzut cu 2,5%.<sup>412</sup>
2847. **Numărul IMM-urilor** a crescut proporțional cu numărul total de întreprinderi **active în domeniile SNC / SNCDI**, spre deosebire de creșterea cifrei de afaceri și a exporturilor directe. Cu toate acestea, rata de creștere a investițiilor nete (27,8%) este semnificativ mai mare decât cea înregistrată la nivelul tuturor întreprinderilor SNC / SNCDI (11,2%).<sup>413</sup>
2848. Concomitent, poate fi observată o **ușoară creștere a activității în sectoarele economice vizate de SNC / SNCDI în cele trei regiuni**. În perioada 2014-2018, numărul de unități locale active<sup>414</sup> în aceste domenii a crescut.<sup>415</sup> De asemenea, ponderea acestora din numărul total de unități locale active în toate sectoarele economice a crescut ușor în 2018 comparativ cu 2014, astfel:
- De la 36,3% la 37,9% în regiunea Sud-Est;
  - De la 37,5% la 38,8% în regiunea Sud-Muntenia.

Tabel 282. Unități locale active în sectoarele cu potențial economic conform SNC în regiunile Centru, Sud-Est, Sud-Muntenia în perioada 2014-2018 (număr)

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Sud-Est</b>	21.629	21.973	22.621	23.723	24.701
<b>Sud-Muntenia</b>	21.312	21.768	22.544	24.048	25.432

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până la finalul anului 2018

2849. Mai mult, **numărul de IMM-uri din cele două regiuni** a reprezentat, în medie, peste 98% din numărul de unități active din cele zece sectoare cu potențial competitiv în perioada 2014-2018. Acesta a crescut cu 9,5% în Sud-Est și 15,8% în regiunea Sud-Muntenia în 2018 comparativ cu 2014.<sup>416</sup>
2850. Dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, **cele mai mari rate de creștere** din punct de vedere al numărului de unități active locale **au fost înregistrate în domeniul industriilor creative în ambele regiuni**. Pe următorul loc se află domeniul sănătății și produselor farmaceutice în Sud-Muntenia, respectiv turism și ecoturism în Sud-Est.
2851. Pe de altă parte, numărul de unități active în domeniile **textile și pielărie, lemn și mobilă, energie și management de mediu** a scăzut în regiunea Sud-Est. În Sud-Muntenia niciunul dintre cele zece sectoare nu a înregistrat scăderi, însă cea mai mică creștere este în domeniul lemnului și mobilei.
2852. Totodată, 68,9% din cei 408 angajați / manageri din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că între 2014 și 2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în întreprinderile în care activează. Majoritatea a afirmat că **au fost implementate practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați** la locul de muncă, însă că **nu au fost dezvoltate instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici**.
2853. În acest sens, se poate observa că **numărul mediu de salariați din întreprinderile SNC / SNCDI** a crescut cu 8,4% în perioada 2014-2018, comparativ cu o creștere de 6,7% la nivelul firmelor din toate sectoarele CAEN. Salariile acestora au înregistrat o creștere semnificativă în intervalul respectiv (51,2%), deși mai

<sup>412</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>413</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comert si servicii de piata CAEN Rev.2 si clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>414</sup> O unitate locală este o întreprindere sau o parte a acesteia (e.g. atelier, fabrică, depozit, birou, mină sau stație etc.), situată la o adresă identificabilă și care realizează bunuri sau servicii, înregistrează cheltuieli și întocmește bilanț contabil.

<sup>415</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariați, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>416</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT101U - Unitati locale active, pe activitati ale economiei nationale la nivel de clase CAEN Rev.2, clase de marime dupa numarul de salariați, macrorégiuni, regiuni de dezvoltare si judete](#). Accesat la data de 19.09.2020.



UNIUNEA EUROPEANĂ



mică comparativ cu creșterea cheltuielilor salariale pentru toate sectoarele (92,8%).<sup>417</sup> Din 2014 până în 2019, **rata ocupării pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani** a crescut însă de la 43,1% la 47,8%.<sup>418</sup> La nivel regional, evoluția acestui indicator din 2014 până în 2019 este următoarea:

- De la 44,3% la 47,4% în regiunea Sud-Muntenia;
- De la 36,9% la 43,8% în regiunea Sud-Est.<sup>419</sup>

### Activități implementate

2854. **Proiectul s-a încheiat la data de 29 mai 2019.** Grupul țintă a fost identificat în baza analizei de nevoi realizată de către solicitant și a unei metodologii de selecție.
2855. Potrivit documentelor de proiect, **persoanele în poziții de management strategic** au beneficiat de formare în domeniul **managementului inovării** (curs acreditat ANC). În baza acesteia, managerii au dobândit competențe pentru dezvoltarea de produse și servicii inovative, pentru elaborarea și implementarea strategiilor de inovare ale firmelor în care activează, pentru gestionarea și implementarea ideilor inovatoare, pentru elaborarea de metode de verificare a capitalului intelectual al firmei, respectiv pentru evaluarea procesului de inovare în toate fazele lui.
2856. Au fost organizate, de asemenea, și **activități de business coaching pentru manageri** (i.e. ateliere de lucru) pe următoarele teme: (i) antreprenoriatul modern; (ii) diferențiere și marketing; (iii) comunicarea internă și externă a firmei; (iv) creșterea vânzărilor și a profitului firmelor. În cadrul acestora au fost abordate și teme secundare precum inovare socială și dezvoltare durabilă.
2857. **Programul de formare pentru antreprenori** (acreditat ANC) a inclus următoarele module: (i) introducere în antreprenoriat; (ii) **comunicare și negociere** în afaceri; (iii) **inițierea unei afaceri**; (iv) **planul de afaceri**; (v) organizarea activității; (vi) **promovarea afacerii**; (vii) **administrarea resurselor**; (viii) aspecte de **educație financiară** – surse de finanțare ale afacerii; (ix) **analiza riscurilor** în afaceri – măsuri de prevenire; (x) **egalitatea de gen, dezvoltarea durabilă și politica de mediu**. Competențele previzionate în urma acestui curs sunt: abilități de comunicare asertivă; identificarea pașilor inițierii și dezvoltării unei afaceri; întocmirea unui plan de afaceri realist; identificarea metodelor și tehnicilor de organizare a unei afaceri; formularea unor strategii de alocare eficientă a resurselor; întocmirea bugetului unei afaceri; identificarea surselor de finanțare; identificarea riscurilor unei afaceri și aplicarea unor măsuri de prevenire.
2858. Pentru această categorie a grupului țintă au fost organizate și **patru ateliere de lucru**, pe următoarele teme: (i) antreprenoriatul modern; (ii) creșterea numărului de clienți; (iii) comunicarea internă și externă a firmei; (iv) noțiuni contabile și fiscale de bază.
2859. Personalul din departamentele de resurse umane a beneficiat de un program de formare (acreditat ANC) pe următoarele teme: (i) rolul departamentului de resurse umane, (ii) funcțiile managementului resurselor umane; (iii) managementul strategic al resurselor umane; (iv) managementul carierei; (v) evaluarea personalului; (vi) analiza, proiectarea și reproiectarea posturilor; (vii) rolul testării psihologice; (viii) cultura organizațională; (ix) egalitatea de gen, dezvoltarea durabilă și politica de mediu. Competențele previzionate în urma cursului sunt: consilierea în probleme de resurse umane; coordonarea activităților; coordonarea elaborării politicilor și programelor în domeniu; coordonarea personalului din departament; elaborarea strategiei de resurse umane; monitorizarea costurilor de personal; monitorizarea sistemului de relații de muncă al organizației; organizarea activității departamentului; reprezentarea departamentului de resurse umane.

<sup>417</sup> Institutul Național de Statistică. 2018. [INT109C - Principali indicatori economici si financiari ai intreprinderilor cu activitate principala de industrie, constructii, comerț si servicii de piață CAEN Rev.2 și clase de marime](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>418</sup> Eurostat. 2019. [Employment and activity by sex and age - annual data](#). Accesat la data de 19.09.2020.

<sup>419</sup> Eurostat. 2019. [Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions \[TGS00054\]](#). Accesat la data de 19.09.2020.

2860. Personalul din departamentele de resurse umane a participat, de asemenea, la **ateliere de lucru interactive** pe următoarele teme: (i) tehnici de interviu; (ii) recrutarea prin intermediul rețelelor de socializare; (iii) plan creativ de integrare a noilor angajați la locul de muncă; (iv) anunțuri de recrutare.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2861. În urma implementării proiectului, **realizările imediate și rezultatele** obținute sunt prezentate în tabelul următor:

Tabel 283. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
Indicatori de rezultat	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite	55	100%
	• IMM-uri	55	100%
	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	329	71,7%
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	162	58%
	• Persoane din departamentele de resurse umane	167	92,8%
Indicatori de realizare imediată	Întreprinderi sprijinite	55	100%
	• IMM-uri	55	100%
	Persoane care beneficiază de sprijin	329	64,5%
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	162	52,6%
	• Persoane din departamentele de resurse umane	167	83,5%
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Derularea programelor de formare pentru manageri și antreprenori		
	• Participanți la programul de formare <i>Manager de Inovare</i>	103	41,2%
	• Certificate de absolvire a cursului <i>Manager de Inovare</i> , recunoscute ANC	103	45,8%
	Organizarea de activități de business coaching pentru manageri		
	• Participanți la activități de <i>business coaching</i>	103	41,2%
	Derularea programelor de formare profesională pentru antreprenori		
	• Participanți la programul de formare <i>Competențe antreprenoriale</i>	63	105%
	• Certificate de absolvire a cursului <i>Competențe antreprenoriale</i> , recunoscute ANC	59	109,3%
	Organizarea de sesiuni specializare de antreprenariat		
	• Participanți la sesiunea specializată de antreprenariat	63	105%
	Derularea programelor de formare pentru angajații din departamentele de resurse umane		
	• Participanți la programul de formare <i>Manager resurse umane</i>	167	83,5%
• Certificate de absolvire a cursului <i>Manager resurse umane</i> , recunoscute ANC	167	83,5%	
Organizarea de ateliere de lucru interactive pentru angajații din departamentele de resurse umane			
• Participanți la atelierele de lucru	167	83,5%	

2862. Potrivit informațiilor colectate din interviuri, indicatorii nu au fost îndepliniți în totalitate pentru că durata scurtă de implementare a proiectului nu a permis organizarea activităților care presupuneau deplasări.

#### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2863. Pe baza informațiilor colectate din interviuri, proiectul a contribuit la creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor din regiunile de implementare Sud-Est și Sud-Muntenia. Creșterea competențelor

managerilor, antreprenorilor și angajaților din departamentele de resurse umane sunt vizibile în îmbunătățirea performanței financiare a firmelor sprijinite prin proiect.

2864. Deși au fost identificate exemple de firme a căror performanță a scăzut din 2018 până la finalul anului 2019, poate fi observată o **îmbunătățire a performanței financiare** pentru multe dintre întreprinderile sprijinite. De exemplu:

- Cifra de afaceri a firmei SC GMG MANAGEMENT SRL a crescut cu 21.7% din 2018 până în 2019, iar profitul a crescut de aproximativ 90 de ori. Numărul mediu de salariați a scăzut însă de la șase la cinci angajați;
- Cifra de afaceri și profitul firmei SC IMP EXPERT BUSINESS SRL au crescut cu aproximativ 40,4%, respectiv 60,8% din 2018 până în 2019. Numărul mediu de salariați a crescut de la cinci la șapte angajați;
- Cifra de afaceri și profitul firmei SC SMART CONSULT SRL au crescut cu 359,4%, respectiv 155% din 2018 până în 2019;
- Cifra de afaceri a firmei SC SYL PROF CONSULT RO SRL a crescut de 35 de ori din 2018 până în 2019, iar numărul mediu de salariați a crescut de la trei la patru angajați, deși au fost înregistrate ușoare pierderi în această perioadă;
- Cifra de afaceri și profitul firmei SC ASLAVITAFARM SRL au scăzut cu 12,2%, respectiv 99,6% din 2018 până în 2019, cu un număr mediu de 14 angajați în această perioadă.<sup>420</sup>

2865. Potrivit informațiilor colectate din interviuri, firmele ai căror angajați din departamentele de resurse umane au participat la activități de formare au apreciat calificările obținute de către aceștia. Feedbackul oferit solicitantului este că în prezent **reușesc să recruteze mai ușor noi angajați și să obțină certificări** (de exemplu, certificări ISO). De asemenea, **creșterea adaptabilității la schimbare** a putut fi observată în perioada pandemiei Covid-19, întreprinderile sprijinite reușind să se adapteze ușor la noile condiții de desfășurare a activității.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2866. În urma interviurilor realizate, un efect neașteptat al intervenției a fost că **o parte din cursanți au fost promovați în poziții de conducere**.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

2867. În urma interviurilor realizate, un efect propagat identificat a fost că, ulterior implementării proiectului, beneficiarul a primit **solicitări de înscriere a angajaților la activități de formare similare din partea unor firme din alte domenii de activitate** decât cele vizate de SNC / SNCDI.

#### **Sustenabilitatea proiectului**

##### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2868. Potrivit documentelor de proiect, materialele elaborate și utilizate în cadrul proiectului, precum și rezultatele sale au fost diseminate atât către participanți și firmele sprijinite, cât și către alte întreprinderi astfel:

- Prezentarea proiectului și a rezultatelor acestuia prin comunicate de presă, conferințe etc.;
- Elaborarea și diseminarea la nivelul regiunilor de implementare a unui document privind principalele rezultate cantitative și calitative ale proiectului;
- Diseminarea materialelor rezultate în urma implementării proiectului: metodologii, centralizator cu cele mai frecvente întrebări și răspunsuri rezultate, manual de implementare;
- Crearea unui grup de discuție unde vor fi publicate materialele suport folosite în cadrul proiectului.

<sup>420</sup> Sursa: site-ul Ministerului Finanțelor Publice, la adresa <https://www.mfinante.gov.ro/agentcod.html?pagina=domenii>, date disponibile până în 2019, consultate la 12.10.2020.





UNIUNEA EUROPEANĂ



2869. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, efectele asupra grupului țintă s-au menținut de la finalizarea activităților de formare până în prezent. Cu toate acestea, pandemia Covid-19 a provocat dificultăți multor firme.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2870. Potrivit informațiilor colectate în cadrul interviurilor, întreprinderile sprijinite au solicitat participarea la noi activități de formare în cadrul unor proiecte similare.

2871. Beneficiarul va monitoriza condițiile de eligibilitate pentru accesarea de finanțări nerambursabile similare prin Programul Operațional din perioada 2021-2027.

### Mecanisme de implementare

#### Factori de succes ai intervenției

2872. În urma interviurilor, **efortul comun și susținut al echipei de implementare** a contribuit în foarte mare măsură la finalizarea proiectului în termenul stabilit.

#### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2873. Din punct de vedere al factorilor interni caracteristici POCU, **durata scurtă de implementare** a proiectului nu a permis organizarea activităților care presupuneau deplasări. De asemenea, implementarea activităților a fost întârziată pentru că beneficiarul a întâmpinat **dificultăți în obținerea certificatelor necesare** organizării și desfășurării activităților de formare. Procedurile care trebuie urmate pentru obținerea acestor autorizații sunt complexe și necesită mult timp.

### Concluzii și recomandări

#### Lecții învățate

2874. Una dintre lecțiile învățate în cadrul proiectului se referă la **necesitatea unei selecții riguroase a experților care alcătuiesc echipele de implementare**. Potrivit informațiilor colectate din interviuri, condițiile de eligibilitate nu sunt suficient de stricte, prin urmare, există riscul de a recruta persoane care nu dețin suficientă expertiză pentru îndeplinirea responsabilităților poziției.

#### Concluzii și recomandări

2875. Proiectul a răspuns nevoilor identificate și, în mare parte, obiectivele sale au fost atinse, în linie cu logica de intervenție a O.S. 3.8. Indiciile colectate reflectă că nevoile de formare au fost identificate corect și că intervenția a contribuit la ameliorarea acestora.

2876. Interviurile au permis părților interesate să formuleze **recomandări** fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect. O propunere venită din partea respondenților se referă la **consolidarea condițiilor de eligibilitate pentru recrutarea experților din cadrul echipelor de management**.

### STUDIUL DE CAZ 12. EVOLUȚIA ORGANIZAȚIONALĂ ȘI TRADIȚIA SUCCESULUI – REȚETA PERFORMANȚEI (COD SMIS 127193)

#### Informații generale despre proiect

2877. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiul de caz:

Tabel 284. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>3.8 Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI</b>
<b>Beneficiar</b>	Gedeon Richter România SA

	<a href="http://www.gedeon-richter.ro/ro-en/">http://www.gedeon-richter.ro/ro-en/</a>		
<b>Titlu proiect</b>	Evoluția organizațională și tradiția succesului – rețeta performanței		
<b>Cod SMIS</b>	127193		
<b>Data de începere</b>	11.04.2019	<b>Data de finalizare</b>	02.06.2020
<b>Total valoare publică:<sup>421</sup></b>	1.146.702,70 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>422</sup></b>	132.845,21 lei
• <b>Fonduri UE</b>	487.348,65 lei		
• <b>Buget național</b>	86.002,70 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	573.351,35 lei		
<b>Echipe de implementare</b>	Manager de proiect; Consultant formare		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	Cercetarea documentară		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 3, din data de 17.09.2019 Raport tehnic de progres nr. 3, din data 20.02.2020		

2878. În cadrul acestui studiu de caz, au fost întâmpinate **dificultăți în organizarea interviurilor** cu reprezentanții beneficiarului și ai grupului țintă. În conformitate cu politica firmei, **solicitantul a refuzat participarea** atât din partea echipei de implementare, cât și a participanților la activitățile de formare. Prin urmare, analiza se bazează pe cercetarea documentară.

#### Logica de intervenție a proiectului

2879. Proiectul răspunde **nevoilor de creștere a adaptabilității managerilor și angajaților întreprinderii Gedeon Richter România** (din regiunea Centru) la dinamica sectorului de sănătate și farmaceutice. *Strategia Națională pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020<sup>423</sup>* și *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020<sup>424</sup>* identifică acest domeniu printre sectoarele cu potențial competitiv și domeniile de specializare inteligentă.

2880. Înainte de demararea proiectului, a fost realizată o **analiză de nevoi** pentru formarea angajaților întreprinderii, iar **principalele tipuri de competențe necesare** identificate sunt:

- Pentru **managementul de top**: luarea deciziilor strategice și gestionarea afacerii din perspectiva unui antreprenor;
- Pentru **managerii seniori**: înțelegerea provocărilor operaționale, a capitalului uman și a activităților de marketing, precum și utilizarea tehnicilor inovative în managementul echipei;
- Pentru **managerii juniori**: stabilirea unor obiective realiste și monitorizarea lor, acordarea feedbackului, comunicare asertivă, delegare și motivare;
- Pentru **personalul din departamentele de resurse umane**: înțelegerea organizației și a modului de funcționare a afacerii, o mai bună cunoaștere a proceselor de resurse umane, evaluarea indicatorilor de performanță, înțelegerea, interpretarea și utilizarea eficientă a datelor, deschidere la nou și creativitate, managementul schimbării, deschiderea la diversitate.

2881. Astfel, **obiectivul general** al proiectului este dezvoltarea competențelor angajaților Gedeon Richter în poziții de management strategic, precum și ale celor din departamentul de resurse umane de a adapta strategia organizației la dinamica și tendințele din industria farmaceutică.

2882. **Obiectivele specifice** ale proiectului sunt:

- Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode și practici inovative de organizare a muncii;

<sup>421</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>422</sup> Valoare raportată la data de 31.08.2020.

<sup>423</sup> *Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 752 din 16 septembrie 2015.

<sup>424</sup> *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 929 din 21 octombrie 2014.

- Dezvoltarea competențelor specifice ale angajaților, în scopul creșterii competitivității întreprinderii;
- Creșterea competențelor managementului de top în luarea deciziilor strategice în vederea adaptării organizației la noile tendințe din sectorul farmaceutic;
- Asigurarea sustenabilității și transferului de cunoștințe către ceilalți angajați ai firmei.

2883. În acest sens, a fost identificată o **activitate planificată** la nivel de proiect, eșalonată 13 de luni:

- Formare profesională:
  - Elaborarea planului de formare;
  - Organizarea și desfășurarea cursurilor autorizate ANC;
  - Organizarea și desfășurarea cursurilor recunoscute la nivel de organizație;
  - Organizare și desfășurare de activități de tip atelier de lucru;
  - Activități de tip *executive coaching*;
  - Monitorizarea și evaluarea programului de formare.

2884. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în următorul tabel:

Tabel 285. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	Persoane certificate / care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit	72
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	68
	• Persoane din departamentele de resurse umane	4
Indicatori de realizare imediată	Persoane care beneficiază de sprijin	90
	• Persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	85
	• Persoane din departamentele de resurse umane	5
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Plan de formare profesională elaborat	1
	Angajați participanți la activitățile proiectului	90
	• Manageri în poziții de management strategic	85
	• Angajați / manageri din departamentele de resurse umane	5
	Angajați certificați în urma activităților de formare	72
	• Manageri în poziții de management strategic	68
	• Angajați / manageri din departamentele de resurse umane	4
	Angajați certificați în urma cursurilor de competențe antreprenoriale	25
	• Manageri în poziții de management strategic	20
	• Angajați / manageri din departamentele de resurse umane	5
Manageri de top capabili să adapteze și să implementeze schimbări strategice în urma activității de executive coaching	5	
Raport de bune practici elaborat	1	

2885. Efectele așteptate identificate se referă la creșterea competențelor managerilor și personalului din departamentul de resurse umane din cadrul companiei Gedeon Richter. Scopul final este adaptarea activității acestora la dinamica sectorului farmaceutic și dezvoltarea durabilă a întreprinderii.

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar

2886. În ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 23,2% din suma eligibilă solicitată.

2887. Tabelul următor prezintă valorile raportate la data de 31 august 2020 ale sumei eligibile solicitate în cadrul proiectului, respectiv sumei rambursabile autorizate.

Tabel 286. Situație rambursare, valori raportate la 31.08.2020

Sumă eligibilă solicitată	Sumă rambursabilă autorizată
573.386,35 lei	132.845,21 lei

### Context și efect brut al intervenției

2888. Nevoile care au stat la baza proiectului au fost identificate plecând de la obiectivele strategice naționale de creștere a competitivității României, regionale și globale, prin inovare, cercetare și dezvoltare.<sup>425</sup> **Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor** este unul dintre principalele mijloace în atingerea acestor obiective.
2889. **Industria farmaceutică** este inclusă între sectoarele economice cu potențial competitiv și domeniile de specializare inteligentă, identificate conform SNC / SNCDI. În perioada 2014-2018, sectorul **sănătate și farmaceutice** a dobândit o acoperire tot mai mare din punct de vedere al numărului de întreprinderi active și al veniturilor generate de către acestea.
2890. **Ratele de creștere** ale următorilor indicatori plasează acest sector pe **locul doi din zece** în rândul sectoarelor economice cu potențial competitiv conform SNC / SNCDI:
- **Numărul de întreprinderi** a crescut cu 32,7%, pe primul loc aflându-se industriile creative;
  - **Numărul mediu de salariați** a crescut cu 21,6%, pe primul loc aflându-se tehnologia informației și comunicațiilor;
  - **Cifra de afaceri** a crescut cu 38,3%, pe primul loc aflându-se industria auto și componente.
2891. Cu toate acestea, sectorul se află pe **locul șase** din zece în ce privește **cheltuielile cu salariile**, deși rata de creștere este de 149,4%.
2892. Din punct de vedere al **investițiilor realizate**, sectorul se află pe **locul patru** din zece, cu o rată de creștere de 25,3%. Pe de altă parte, **exporturile** directe au înregistrat **cea mai mare scădere** comparativ cu celelalte sectoare SNC / SNCDI, i.e. 52,5%.

Tabel 287. Indicatori ai întreprinderilor din sectorul sănătate și farmaceutice identificat conform SNC / SNCDI în perioada 2014-2018 (date agregate pentru codurile CAEN ale sectorului conform Ghidul Solicitantului)

Denumire indicator	2014	2015	2016	2017	2018
Număr de întreprinderi (nr.)	20.403	21.215	23.250	25.239	27.081
Număr mediu de salariați (medie)	1.669	1.735	1.826	1.942	2.029
Cheltuieli cu salarii (lei)	3.092.219.864	3.556.068.275	4.088.548.937	3.830.458.705	6.136.544.756
Cifra de afaceri (lei)	52.954.362.153	55.971.590.071	60.114.944.399	65.599.195.026	73.227.483.626
Exporturi directe (lei)	1.912.354.780	1.749.470.998	1.361.088.097	813.599.821	907.858.018
Investiții nete realizate (lei)	1.188.752.169	967.401.232	1.186.008.568	1.052.123.512	1.489.239.974

Sursa: Institutul Național de Statistică, date disponibile până în 2018

2893. Gedeon Richter este un producător internațional de produse farmaceutice, prezent în România din 1998. Unitatea de producție Gedeon Richter Romania SA se află în Târgu Mureș, regiunea de dezvoltare Centru.

<sup>425</sup> SNCDI stabilește o serie de priorități de specializare inteligentă în următoarele domenii: (i) bioeconomie; (ii) tehnologia informației și a comunicațiilor, spațiu și securitate; (iii) energie, mediu și schimbări climatice; (iv) eco-nano-tehnologii și materiale avansate. În corelare, SNC vizează dezvoltarea economică a României pe termen scurt și mediu în zece sectoare cu potențial competitiv: (i) turism și ecoturism, (ii) textile și pielărie, (iii) lemn și mobilă, (iv) industrii creative, (v) industria auto și componente, (vi) tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), (vii) procesarea alimentelor și băuturilor, (viii) sănătate și produse farmaceutice, (ix) energie și management de mediu, (x) bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

2894. Potrivit documentelor de proiect, la baza intervenției a stat o **nevoie acută de revizuire a strategiei și modelului de business al organizației**, în scopul asigurării competitivității și adaptabilității acesteia la schimbările rapide din industria farmaceutică. **Menținerea unei forțe de muncă calificate** a reprezentat unul dintre principalele mijloace în atingerea acestui obiectiv.
2895. În perioada 2014-2019, Gedeon Richter a cunoscut o creștere a performanței financiare. Cifra de afaceri a crescut cu 62,3%, iar numărul mediu de angajați a crescut cu 6,93%.
2896. Din punct de vedere al **profitului net**, pot fi observate fluctuații, firma înregistrând pierderi în anii 2014, 2017 și 2018. Cu toate acestea, **profitul net la finalul anului 2019** a fost cu 13,6% mai mare decât cel din 2016.

Tabel 288. Indicatori de performanță ai Gedeon Richter Romania SA (2014-2019)

Denumire indicator	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Cifra de afaceri</b> (lei)	114.021.588	118.713.274	136.293.905	154.368.514	158.960.213	185.022.922
<b>Profitul net</b> (lei)	0	138.216	7.202.610	0	0	8.179.981
<b>Număr mediu de salariați</b>	548	535	538	551	560	586

Sursa: Ministerul Finanțelor Publice, date disponibile până la 31.12.2019

#### Activități implementate

2897. Informațiile privind activitățile implementate se bazează pe cercetarea documentară, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.
2898. **Proiectul s-a încheiat la data de 2 iunie 2019.** Potrivit documentelor de proiect, au fost organizate **două cursuri acreditate ANC**. La modulele de instruire pentru dezvoltarea **competențelor antreprenoriale** au participat 20 de persoane (cinci manageri de top și 15 manageri seniori). Cel de-al doilea curs, **managementul resurselor umane**, a fost adresat personalului din departamentele de resurse umane (cinci persoane).
2899. Totodată, au fost organizate **cinci cursuri recunoscute la nivel de organizație**. Două dintre acestea, **Talent management** și **Strategic Innovation Management**, au vizat dezvoltarea competențelor de management strategic și au fost organizate pentru 59 manageri (39 de manageri seniori și 20 de manageri seniori). Pe de altă parte, cinci persoane din departamentele de resurse umane au participat la cursurile de **Metode inovative de intervieware**, **Train the trainers** și **Total reward** (Recompensare totală).
2900. Pe lângă cursuri, au fost organizate și patru ateliere de lucru, dintre care unul adresat managerilor, **Bune practici și tendințe globale în sectorul farmaceutic**, și trei adresate personalului din departamentul de resurse umane: **Certificare CIPD în Managementul Resurselor Umane**, **Operational HR**, **Summitul HR**. În cadrul acestora, au fost abordate și teme secundare, precum inovare socială, tranziția către o economie cu emisii scăzute de carbon, nediscriminare.

#### Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare

2901. Având în vedere că proiectul s-a încheiat în iunie 2020, ultimul raport de progres nu a putut fi pus la dispoziția Evaluatorului la data redactării acestui studiu de caz.
2902. În cadrul raportului de progres disponibil, pentru perioada de referință 11.10.2019-18.12.2019, progresul indicatorilor de rezultat nu a fost raportat, în timp ce **nivelul de îndeplinire a indicatorilor de realizare imediată** este următorul:
- 104 persoane au beneficiat de sprijin, reprezentând **122,4%** față de valoarea așteptată;



UNIUNEA EUROPEANĂ



- 102 persoane care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori au beneficiat de sprijin, reprezentând **120%** față de valoare așteptată;
- 2 persoane din departamentele de resurse umane au beneficiat de sprijin, reprezentând **40%** din valoare așteptată.

### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

2903. Informațiile privind nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate ale intervenției sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2904. Informațiile privind efectele neașteptate ale intervenției sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2905. Informațiile privind efectele propagate ale intervenției sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2906. Informațiile privind sustenabilitatea rezultatelor proiectului sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2907. Informațiile privind replicabilitatea proiectului și nevoile curente ale grupului țintă sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare și ai grupului țintă.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervenției**

2908. Informațiile privind factorii de succes ai intervenției implementate sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2909. Informațiile privind problemele întâmpinate și posibilele soluții de implementat în viitor sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.

### **Concluzii și recomandări**

#### **Lecții învățate**

2910. Informațiile privind elementele de bună practică și lecțiile învățate ale intervenției sunt limitate, având în vedere că nu au putut fi realizate interviuri cu reprezentanții echipei de implementare a proiectului și ai grupului țintă.

#### **Concluzii și recomandări**

2911. Din punct de vedere al **coerenței interne a logicii de intervenție** a proiectului, obiectivul general propus răspunde nevoilor identificate, iar obiectivele specifice conduc la îndeplinirea obiectivului general. Activitățile planificate, realizările și rezultatele așteptate au fost definite în concordanță cu scopurile proiectului. Mai mult, **logica de intervenție a proiectului se încadrează în logica intervenției a O.S. 3.8.**

2912. Având în vedere informațiile disponibile limitate, **nu poate fi formulată o concluzie** cu privire la impactul intervenției asupra grupului țintă și asupra adaptabilității întreprinderii Gedeon Richter la dinamica sectoarelor cu potențial competitiv identificate conform SNC / SNCDI.

#### 4.3.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

##### STUDIUL DE CAZ 1. UPGRADE – DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ANGAJAȚILOR (COD SMIS 128462)

###### Informații generale despre proiect

2913. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 289. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>OS 3.12</b>		
<b>Beneficiar</b>	PRO SOLUTIONS AGENCY SRL		
<b>Titlu proiect</b>	UPGRADE – dezvoltarea competențelor angajaților		
<b>Cod SMIS</b>	128462		
<b>Data de începere</b>	24 Septembrie 2019	<b>Data de finalizare</b>	23 Martie 2021
<b>Total valoare publică<sup>426</sup></b>	2,329,835.40 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>427</sup></b>	46.896,12 lei
<b>Fonduri UE</b>	972.639,83 lei		
<b>Buget național</b>	171.642,27 lei		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	1.144.284,30 lei		
<b>Echipa de implementare</b>			
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>			
<b>Documente de proiect consultate</b>			

2914. În cadrul acestui studiu de caz, a fost realizat 1 interviu, detaliile căruia sunt prezentate în tabelul de mai jos

Tabel 290. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Manager de proiect	PRO SOLUTIONS AGENCY SRL

###### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2915. Proiectul este necesar pentru că răspunde punctual problemelor identificate la nivelul beneficiarului, probleme similare cu cele de la nivel regional și local. De aceea, programul și activitățile de formare profesională continuă sunt necesare întrucât:

- alocă fondurile și resursele necesare pentru formare;
- actualizează și adaptează priceperi, deprinderi și competențele grupului țintă la piața muncii și crește stima de sine a angajaților;
- furnizează angajaților competențe tehnice, necesare pentru îndeplinirea sarcinilor, cu efecte benefice și asupra productivității muncii, lor dar și a altor angajați ai beneficiarului;
- prin formare profesională continuă se creează premisele unui mediu de lucru de mai bună calitate și mai productiv;
- nevoia grupului țintă de actualizare a unor componente profesionale și dezvoltarea unor componente noi, necesare într-unul dintre cele mai dinamice sectoare economice este acută;

<sup>426</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

<sup>427</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

- pentru a-și menține locul de muncă, grupul țintă va trebui să se poată adapta continuu la nou; de menționat faptul că, în acest fel, angajații vor deveni mai productivi și, implicit, mai valoroși pe piața muncii; angajații mai bine remunerați vor contribui la dezvoltarea mediului economico-social din comunitățile lor proxime, conducând la o creștere a nivelului de trai la nivel local și, prin taxare, la nivel regional;
- activitățile vor reprezenta un exemplu de bună practică pentru beneficiar, dar și pentru alte companii de pe piață, iar programele de formare profesională continuă vor fi reluate în viitor;
- activitățile vor duce la menținerea și dezvoltarea competitivității pe piață a beneficiarului; astfel, rămânând competitiv pe piața muncii, beneficiarul va putea să mențină locuri de muncă pentru grupul țintă, dar și să creeze locuri de muncă noi.

2916. Obiectivul general al proiectului este reprezentat de „îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini ale angajaților noștri care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI”.

2917. Proiectul contribuie la atingerea obiectivului specific al programului și apelului (OS 3.12) întrucât își asumă că cel puțin 281 angajați își vor îmbunătăți cunoștințele, abilitățile, priceperile și deprinderile, astfel încât să aibă un impact direct în dezvoltarea sectoarelor competitive/domeniilor de specializare inteligentă identificate în strategiile naționale.

2918. Pentru a putea atinge cu succes obiectivul general de mai sus, proiectul a avut ca **obiective specifice**:

- Creșterea, cu 244, a numărului de angajați care își îmbunătățesc nivelul de cunoștințe/priceperi/deprinderi/competențe relevante, în vederea adaptării activității lor la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniilor de specializare inteligentă, conform SNCDI, în care își desfășoară activitatea.
- Creșterea, cu 37, a numărului de angajați care își îmbunătățesc nivelul de cunoștințe/priceperi/deprinderi/competențe relevante, în vederea adaptării activității lor la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI în care își desfășoară activitatea, inclusiv prin sprijinirea adaptării colegilor lor cu mai puțină experiență.

2919. În sprijinul îndeplinirii acestui obiectiv au fost planificate următoarele activități:

- **Activitatea 1:** Organizarea și derularea de programe de formare profesională (24 Septembrie 2019 - 23 Martie 2021);
- **Activitatea 2:** Management de proiect (24 Septembrie 2019 - 23 Martie 2021);
- **Activitatea 3:** Activități indirecte, suport pentru celelalte activități (24 Septembrie 2019 - 23 Martie 2021).

2920. În urma implementării acestor activități, realizările imediate și rezultatele pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în Tabelul 3.

Tabel 291. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată <sup>428</sup>
Indicator de rezultat	4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care si-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/ SNCDI la încetarea calității de participant	228
Indicatori de realizare	4S17 - Întreprinderi sprijinite	1
	4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare	281
Rezultate așteptate la	Angajați cu mai puțină experiență înscriși în proiect	244
	Angajați cu mai puțină experiență certificați	198

<sup>428</sup> Conform cererii de finanțare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



<b>nivel de proiect</b>	Angajați cu mai multă experiență înscriși în proiect	37
	Angajați cu mai multă experiență certificați	30
	Suporturi de curs validate pentru fiecare tip de curs de formare profesională	-
	Rapoarte finale, câte unul pentru fiecare grupă de curs în parte	2

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

2921. În ceea ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, conform situației din data de 31.07.2020 pusă la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, în cadrul acestui proiect a fost autorizată la plată suma de 46.896,12 lei, reprezentând 2% din valoarea totală a proiectului.

### Context și efect brut al intervenției

2922. Beneficiarul își dorea să-și formeze proprii angajați și să-i califice la locul de muncă, astfel că această axă prioritară a POCU a răspuns nevoilor identificate. Astfel, beneficiarul a precizat că dorește să-și califice constant angajații și crede că formarea profesională trebuie să fie constantă pe tot parcursul vieții.

2923. Au fost selectați toți angajații care aveau o vechime mare în companie și au fost formați, beneficiul fiind diploma de calificare certificată ANC.

2924. Din informațiile prezentate în interviu a reieșit faptul că există riscul ca angajații să dobândească o diplomă cu care să se angajeze în alte locuri. Totuși, beneficiarul a precizat că este în interesul companiei să-și păstreze angajații formați/ Totuși, este foarte important ca angajații să fie formați, iar beneficiarul a afirmat că acest aspect se observă mai ales în calitatea expertizei și a veniturilor generate de aceștia.

2925. Nu a fost realizată o analiză între parametri de muncă în privința oamenilor care beneficiază de formare profesională, dar beneficiarul a precizat că aceasta este pe ordinea de zi. De asemenea, beneficiarul a afirmat că dacă până acum reușea să realizeze doar partea de *induction*, odată cu proiectul acesta dorește să urmărească dacă partea de certificare contează mai mult decât formarea.

2926. Până acum, au fost formați 257 de angajați și urmează să fie formați încă aprox. 200 de angajați în cadrul altor cursuri (angajații pot participa la mai multe cursuri).

2927. Cursurile desfășurate în cadrul proiectului sunt cele necesare pentru a-i califica pe angajați în domeniile lor de activitate. Totuși, angajații mai au nevoie și de alte cursuri, pentru că proiectul nu poate acoperi toată nevoia de formare. Proiectul rezolvă partea de calificare conform domeniilor COR.

2928. În momentul depunerii proiectului, beneficiarul a decis să formeze angajații pentru cursul de agent comercial (curs de 1080 de ore), dar a fost anunțat că firmele nu mai pot desfășura asemenea cursuri, ci doar școlile profesionale. Astfel, beneficiarul a fost nevoit să identifice alte cursuri care să fie apropiate de nevoia angajaților. Au fost identificate cursurile de lucrător în comerț (curs cu o dară mai mică, de doar 360 de ore), astfel că proiectul a trebuit modificat prin act adițional. Cu toate acestea, beneficiarul a precizat că implementarea proiectului va respecta perioada stabilită.

2929. Restricțiile impuse de stările de alertă și urgență au afectat ritmul de implementare a proiectului, pentru că toată activitatea a trebuit mutată în online. Nu s-au mai putut desfășura cursurile, astfel că această activitate a fost întârziată foarte mult. Totodată, beneficiarul s-a confruntat cu o fluctuația mare de personal.

2930. Există o teamă a angajaților de a participa la cursuri fizic, iar legislația nu permite organizarea cursurilor online, deși beneficiarul a precizat că dispune de logistica necesară. Acesta este un mare minus pentru noi în acest moment. În sine, partea teoretică a cursurilor poate fi realizată online; totuși, partea practică trebuie făcută sub supervizarea unor formatori, astfel că ar trebui realizată față în față



UNIUNEA EUROPEANĂ



### **Activități implementate**

2931. Cursurile de formare au fost întârziate din cauza restricțiilor impuse de pandemie. Totodată, legislația prevede că acestea nu se pot organiza online.
2932. Cursurile efectuate până la momentul redactării acestui studiu de caz au fost subcontractate către o firmă profesionistă, iar următoarele cursuri organizate vor fi realizate cu formatorii și cu angajații proprii beneficiarului, în locația în care fiecare angajat își desfășoară activitatea.

### **Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare**

2933. În cadrul acestui proiect a fost utilizat indicatorul de rezultat 4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant.
2934. De asemenea, au fost utilizați ca indicatori de realizare imediată 4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare și 4S17 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri.
2935. Până în septembrie 2020 fuseseră validate de către OI formarea pentru 259 de angajați.

### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

2936. Beneficiarul a precizat că beneficiile proiectului s-au văzut imediat, pentru că a fost organizat un curs de scurtă durată pentru competențe informatice, curs care i-a ajutat foarte mult pe angajați în activitatea curentă. Aceste cursuri au fost importante pentru că au fost introduse gadget-uri care să îi ajute pe agenții comerciali să-și desfășoare mai ușor activitatea.
2937. Astfel, beneficiile cursului au fost un timp mai mic de operare a informației din tablete, o înțelegere mai bună a rapoartelor privind activitatea lor curentă (angajații au înțeles mai bine aceste rapoarte și au început să-și concentreze activitatea pe punctele slabe din aceste rapoarte), o mult mai ușoară și mai rapidă utilizare a dispozitivelor electronice (utilizarea mai rapidă a mail-urilor, etc.), creșterea productivității angajaților în activitățile curente și dezvoltarea culturii organizaționale (angajații au început să colaboreze mai bine).

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

2938. Beneficiarul a precizat că un efect neașteptat ar fi rata de abandon a cursurilor. Cursul de formare pentru competențe tehnice a început cu 259 de persoane, iar, între timp, 2 persoane au abandonat cursul. Beneficiarul se aștepta existe o rată mare de abandon la cursurile de lungă durată, dar nu la aceste cursuri de scurtă durată.
2939. A fost observat un beneficiu neașteptat al cursurilor care sunt și prilej de consolidare a echipei beneficiarului de ajutor de stat, pentru că, interacționând între ei și participând la activități comune, angajații au început să lucreze mai bine în echipe, devenind mai uniți.
2940. Un efect neașteptat negativ a fost imobilizarea unei părți din personal pe perioada desfășurării cursurilor de formare.
2941. Prin accesarea finanțării POCU, beneficiarul a fost interesat doar de formarea angajaților, nu și de asigurarea salariilor sau decontarea costurilor de cazare și transport (peste 50% din costurile proiectului au fost acoperite prin finanțarea POCU). Totuși, aceste costuri s-au ridicat la valori destul de mari, pentru că activitatea beneficiarului se desfășoară la nivel național și există reprezentanțe în fiecare reședință de județ. Astfel, costurile cu cazarea și transportul au fost mari.
2942. Totuși, beneficiarul a precizat că, la finalul proiectului, rezultatele obținute vor fi foarte bune, pentru că productivitatea în teren a oamenilor a crescut simțitor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Efecte propagate ale intervenției

2943. Nu au existat efecte propagate ale intervenției.

### Sustenabilitatea proiectului

#### Sustenabilitatea rezultatelor

2944. Proiectul este sustenabil financiar, valorificând oportunități existente și creând oportunități noi de dezvoltare. Finanțarea acordată este suficientă pentru a implementa proiectul, pentru a crea exemple de bună practică care să poată fi multiplicat. Acțiunile post-implementare se vor asigura cu resursele beneficiarului, a cărui activitate îmbunătățită va putea asigura costurile necesare.
2945. De asemenea, se așteaptă ca prin competențele dobândite de personalul format să se asigure o productivitate sporită și, astfel, resurse financiare pentru replicarea acțiunilor similare de formare, taxe și impozite mai mari plătite la bugetele de stat, generându-se încasări care se transmit în diverse sectoare ale economiei naționale.
2946. Financiar, asigurarea resurselor pentru continuarea implementării de activități similare după finalizarea proiectului va fi facilitată prin continuarea demersurilor beneficiarului, atât pentru promovarea, cât și pentru livrarea tipurilor de activități care compun proiectul. În același timp, estimările bugetare realiste și bazate pe principiile economicității, eficienței și eficacității vor crește gradul de accesibilitate a acestor servicii după finalizarea proiectului.
2947. Beneficiarul a afirmat că intenționează să continue colaborarea cu OIR Vest și, prin urmare, să implementeze alte proiecte de formare profesională.

#### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

2948. Beneficiarul a afirmat că intenționează să continue colaborarea cu OIR Vest și, prin urmare, să implementeze alte proiecte de formare profesională.

### Mecanisme de implementare

#### Factori de succes ai intervenției

2949. Interviuurile derulate pentru acest studiu de caz au relevat următoarele elemente care au avut un rol important pentru ca intervenția să aibă succes:
- Colaborarea cu OIR Vest a fost foarte bună, astfel că beneficiarul a afirmat că va continua colaborarea.

#### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

2950. Elementele care au afectat negativ eficacitatea proiectului identificate în interviuurile realizate sunt:
- Actualizarea bazelor de date ale angajaților (date personale, numere de telefon, adrese, etc.), pentru că mulți angajați nu anunțaseră modificarea acestor informații.
  - Colaborarea cu ANC: Cursul trebuia început la data de 1 august, iar beneficiarul a fost anunțat cu 10 zile înainte că firmele nu mai pot organiza astfel de cursuri de formare. Suportul de curs fusese deja întocmit, iar materialele necesare formării celor 244 de angajați fuseseră deja printate, astfel că aceste documente nu au mai avut utilitate.
  - Birocrația excesivă: Birocrația nu a fost a proiectului în sine, ci a fost necesară în relația cu ANC. Administrarea proiectului nu este dificilă, dar birocrația și legislația ANC îngreunează implementarea.
  - Legislația de formare profesională s-a schimbat foarte mult în ultima perioadă și a afectat mulți beneficiari ai fondurilor europene

## Concluzii și recomandări

### Coerența internă și externă a intervenției

2951. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este corectă și coerentă.
2952. Din punct de vedere al coerenței interne, atât obiectivul general cât și obiectivele specifice au fost clar definite și corect relaționate: atingerea obiectivelor specifice duce la îndeplinirea obiectivului general

### Lecții învățate

2953. Beneficiarul este mulțumit de faptul că a avut posibilitatea să depună un proiect un cadrul POCU într-un moment în care dorea să realizeze activități de formare a angajaților. S-au observat beneficii imediate în câmpul muncii și în relația cu oamenii. Deși intenția beneficiarului a fost de a realiza cursurile de calificare, acest lucru nu a fost posibil până acum din cauza contextului actual.
2954. Implementarea proiectelor ar fi facilitată de digitalizarea formularelor și, astfel, de reducerea birocrăției. Beneficiarul a precizat că sunt multe aspecte care ar putea rezolvate prin digitalizare.

### Concluzii și recomandări

2955. Proiectul de ajutor de stat are un specific propriu, față de proiectele ce finanțează furnizori de formare. Programele de formare sunt adaptate perfect la nevoile angajatorului și se poate face mai ușor o legătură între nevoile de dezvoltare competitivă și de inovare și programele de formare oferite. Proiectul are efecte neașteptate benefice și cu privire la întărirea echipei. Atenția este mai mică asupra nevoilor angajaților și mobilitatea este descurajată.

## TUDIUL DE CAZ 2. TRAINING SCHOOL – ÎMBUNĂTĂȚIREA NIVELULUI DE COMPETENȚE AL ANGAJAȚILOR PRIN FORMARE PROFESIONALĂ (COD SMIS 128952)

### Informații generale despre proiect

2956. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 292. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>OS 3.12</b>		
<b>Beneficiar</b>	MARQUARDT SCHALTSYSTEME SCS		
<b>Titlu proiect</b>	TRAINING SCHOOL – Îmbunătățirea nivelului de competențe al angajaților prin formare profesională		
<b>Cod SMIS</b>	128952		
<b>Data de începere</b>	21 August 2019	<b>Data de finalizare</b>	20 Februarie 2021
<b>Total valoare publică:</b> <sup>429</sup>	1.543.332,60 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)</b> <sup>430</sup>	0,00 lei
<b>Fonduri UE</b>	632.268,22 lei		
<b>Buget național</b>	111.576,68 lei		
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	743.847,10 lei		
<b>Echipa de implementare</b>			
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>			
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr. 2 a proiectului		

2957. În cadrul acestui studiu de caz, a fost realizat un interviu, detaliile căruia sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 293. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
-----------------------	------------------	--------------------------

<sup>429</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

<sup>430</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.



UNIUNEA EUROPEANĂ



<b>Reprezentant beneficiar</b>	Manager de proiect; Expert tehnic	MARQUARDT SCHALTSYSTEME SCS
--------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2958. Proiectul este relevant atât pentru angajații din grupul țintă, cât și pentru beneficiar, deoarece, în urma activităților de formare, se așteaptă ca persoanele din grupul țintă să își dezvolte competențele și aptitudinile practice specifice domeniului de lucru atât prin participarea la programe de formare cu formatori străini, cât și prin utilizarea de echipamente moderne. De asemenea, beneficiarul dorește ca proiectul să aibă un impact semnificativ în sensul încurajării angajaților să semnaleze, atât orizontal, cât și vertical (în ierarhia companiei), nevoi și disfuncționalități pentru a se face mai bine auziți și a se simți mai bine implicați în funcționarea companiei din care fac parte.
2959. **Obiectivul general** al proiectului este reprezentat de „îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini ale angajaților MARQUARDT SCHALTSYSTEME SCS care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI”.
2960. Proiectul contribuie la atingerea obiectivului specific al programului și apelului (OS 3.12), întrucât își asumă că cel puțin 153 angajați își vor îmbunătăți cunoștințele, abilitățile, priceperile, deprinderile și competențele, astfel încât să aibă un impact direct în dezvoltarea sectoarelor competitive/domeniilor de specializare inteligentă identificate în strategiile naționale.
2961. Pentru a putea atinge cu succes obiectivul general de mai sus, proiectul a avut ca **obiectiv specific**:
2962. Creșterea numărului de angajați care își îmbunătățesc nivelul de cunoștințe/priceperi /deprinderi/competențe relevante în vederea adaptării activității lor la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI în care își desfășoară activitatea.
2963. În sprijinul îndeplinirii acestui obiectiv au fost planificate următoarele **activități**:
- **Activitatea 1:** Organizarea și derularea de programe de formare profesională (21 August 2019 - 20 Februarie 2021);
  - **Activitatea 2:** Management de proiect (21 August 2019 - 20 Februarie 2021);
  - **Activitatea 3:** Activități indirecte, suport pentru celelalte activități (21 August 2019 - 20 Februarie 2021).
2964. În urma implementării acestor activități, **realizările imediate și rezultatele** pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Tabel 294. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată <sup>431</sup>
<b>Indicator de rezultat</b>	4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCDI la încetarea calității de participant	124
<b>Indicatori de realizare</b>	4S17 - Întreprinderi sprijinite	1
	4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare	153
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Angajați înscriși în proiect	153
	Angajați certificați	124
	Participări la curs de către cei 153 angajați (unii angajați vor participa la două sau mai multe cursuri relevante pentru ocupația lor)	173
	Formulare de feedback colectate	173
	Rapoarte finale, câte unul pentru fiecare grupă de curs	30
	Suporturi de curs validate pentru fiecare tip de curs de formare profesională	-

<sup>431</sup> Conform cererii de finanțare nr.2.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

Categorie	Denumire	Valoare așteptată <sup>431</sup>
	Calendar al cursurilor	-

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

2965. În ceea ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, conform situației din data de 31.07.2020 pusă la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, în cadrul acestui proiect nu a fost autorizată la plată nici o sumă de bani.

#### Context și efect brut al intervenției

2966. Beneficiarul a mai implementat un proiect de ajutor de stat în cadrul OS 3.8, iar acest proiect „a decurs în mod natural în urma implementării proiectului anterior”. Pentru că beneficiarul este unul dintre cei mai mari angajatori din regiune, volumul de activități de formare profesională continuă este foarte mare, iar prioritatea de investiție și schema de ajutor de stat aferente apelului de proiecte din cadrul OS 3.12 s-au potrivit foarte bine domeniului de activitate și nevoilor beneficiarului, astfel că au permis continuarea activităților începute în cadrul proiectului anterior și implementarea unor componente inovatoare în desfășurarea acestor activități care, inițial, fuseseră desfășurate din fondurile companiei.
2967. Proiectul inițial se adresa exclusiv managerilor care asigurau managementul strategic și angajaților din departamentul de HR care aveau o implicare majoră în dezvoltarea strategică a companiei, iar rezultatele primului proiect au făcut ca apelul de proiecte privind cursurile de training să fie foarte interesant pentru beneficiar pentru că oferă ajutorul necesar pentru îndreptarea către zona de execuție a câtorva dintre programele de formare desfășurate anterior. Din interviul cu beneficiarul, referitor la limitările impuse de proiect, a reieșit faptul că „valoarea proiectului depus nu a permis finanțarea europeană pentru toate programele de formare, astfel că e greu de sincronizat un volum mare de programe de formare profesională care sunt finanțate din fondurile companiei cu un număr semnificativ mai mic de astfel de programe care sunt finanțate prin proiectul din cadrul OS 3.12 și care au cerințe suplimentare care țin de partea birocratică.”<sup>432</sup>
2968. Totuși, beneficiarul a afirmat că „proiectul reprezintă o oportunitate pentru că a permis să imagineze modalități prin care programele de formare să fie planificate, creionate și selectate în așa fel încât să includă elemente de inovare care să fie atractive pentru angajații noștri și, în acest fel, să asigure participarea mai implicată a acestora.”<sup>433</sup>
2969. În privința efectelor celor două proiecte, programele de formare pentru manageri și HR s-au desfășurat cu formatori externi, iar componenta de îmbunătățire a strategiei de dezvoltare și, inclusiv, a strategiei de HR este considerată ca fiind un rezultat natural al unui demers de formare a unui număr semnificativ de persoane. Pe de altă parte, elementele de inovare cele mai importante și mai apropiate de partea operațională sunt cele care implică feedback continuu, integrarea acestuia în programul de formare și includerea elementelor din activitatea zilnică în desfășurarea cursurilor. Astfel, beneficiarul a afirmat că cele două proiecte au permis aducerea unui nivel mai mare de inovare și motivare a angajaților față de eventualitatea în care aceste programe de formare s-ar fi desfășurat prin efortul propriu al firmei.

#### Activități implementate

2970. Calendarul desfășurării activităților a fost afectat de restricțiile impuse de stările de urgență și alertă. Pentru că angajații trebuie să se lucreze direct cu utilajele, cursurile de formare nu au putut fi organizate.

<sup>432</sup> Conform informațiilor din interviurile realizate.

<sup>433</sup> Conform informațiilor din interviurile realizate.

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

2971. În cadrul acestui proiect a fost utilizat indicatorul de rezultat 4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant
2972. De asemenea, au fost utilizați ca indicatori de realizare imediată 4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare) și 4S17 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri.
2973. În tabelul de mai jos sunt prezentate valorile obținute pentru indicatorii de rezultat și de realizare imediată.

Tabel 295. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare realizată

Categorie	Denumire	Valoare realizată	Pondere din valoarea așteptată
<b>Indicator de rezultat</b>	4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/ SNCI la încetarea calității de participant		
<b>Indicatori de realizare</b>	4S17 - Întreprinderi sprijinite		
	4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare		
<b>Rezultate așteptate la nivel de proiect</b>	Angajați înscriși în proiect		
	Angajați certificați		
	Participări la curs de către cei 153 angajați (unii angajați vor participa la două sau mai multe cursuri relevante pentru ocupația lor)		
	Formulare de feedback colectate		
	Rapoarte finale, câte unul pentru fiecare grupă de curs		
	Suporturi de curs validate pentru fiecare tip de curs de formare profesională		
	Calendar al cursurilor		

### Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate

2974. Conform informațiilor din interviu, proiectul nu a putut fi implementat conform calendarului stabilit din cauza restricțiilor impuse de stările de urgență și alertă. Astfel, activitatea cu grupul țintă a fost grav afectată, pentru că programele de formare destinate angajaților din sfera operațională presupun competențe care nu pot fi dezvoltate prin intermediul mijloacelor de comunicare de la distanță. Astfel, conform informațiilor prezentate în interviu, angajații din sfera operațională nu pot participa la cursuri de formare online, fiind necesar ca aceștia „să se afle față în față cu echipamentul și să lucreze în mediul normal de lucru”.
2975. Beneficiarul a reușit să realizeze achizițiile pentru o parte dintre cursurile care vor fi organizate, s-au depus, evaluat și selectat oferte, dar nu s-au semnat contractele de achiziții cu furnizorii de formare profesională din cauza incertitudinilor aferente acestei perioade.
2976. Totodată, pentru că există o perioadă lungă între depunerea proiectelor și semnarea contractelor de finanțare, beneficiarul a verificat și validat faptul că nu au fost afectate prea multe programe de formare pe care compania le desfășoară online și că încă există nevoia de formare

### Efecte neașteptate ale intervenției

2977. Având în vedere faptul că demararea proiectului a coincis cu incidența COVID-19 și că starea de urgență a întârziat procedurile în cadrul apelului de achiziție publică competitivă, beneficiarul nu a putut identifica efecte neașteptate ale proiectului.
2978. Totuși, pentru că în cadrul proiectului anterior a fost identificată nevoia de îmbunătățire a comunicării atât pe orizontală, cât și pe verticală, implementându-se măsuri care să răspundă acestor nevoi, beneficiarul se așteaptă ca în cadrul acestui proiect să existe un impact semnificativ în sensul încurajării angajaților de a semna, atât orizontal, cât și vertical (în ierarhia companiei), nevoi și disfuncționalități pentru a se face



UNIUNEA EUROPEANĂ



mai bine auziți și a se simți mai bine implicați în funcționarea departamentelor și a companiei din care fac parte.

2979. Răspunsul angajaților care participă la programele de formare este pozitiv, ei sunt mai implicați, mai deschiși și mai motivați să participe la cursuri, mai ales că aceste programe au o vizibilitate mai mare care le-a făcut mai atractive către cursanți.

### **Efecte propagate ale intervenției**

2980. Nu au fost identificate efecte propagate.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

2981. Sustenabilitatea proiectului nu vizează doar continuarea acțiunilor ca atare, ci și adaptarea la evoluțiile ulterioare ale contextului în care vor fi implementate.

2982. În cererea de finanțare se specifică că s-a avut în vedere sustenabilitatea fiecărei acțiuni. În deciziile luate cu privire la tipul de operațiuni și forma lor de organizare, s-au avut în vedere palierele sustenabilității:

- planifica acțiuni/activități care duc la sustenabilitatea proiectului;
- planul de implementare este sustenabil și include etapele de validare/avizare/aprobare a rezultatelor imediate de către stakeholderi, ca premisa a asigurării sustenabilității;
- sustenabilitatea principiilor orizontale și temelor secundare;
- sustenabilitatea financiară.

#### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

2983. Având în vedere faptul că beneficiarul a mai implementat un proiect în cadrul OS 3.8, există posibilitatea ca acest proiect să fie continuat de un alt proiect în următoarea perioadă de programare.

Posibile surse de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare

2984. Nu au fost identificate posibile surse de finanțare.

### **Mecanisme de implementare**

#### **Factori de succes ai intervenției**

2985. Interviurile derulate pentru acest studiu de caz au relevat următoarele elemente care au avut un rol important pentru ca intervenția să aibă succes:

- Colaborarea cu echipa OIR: beneficiarul a avut o relație constructivă și pozitivă, îndreptată către rezultate, cu echipa OIR, începând de la ofițerul de proiect și continuând cu persoanele care se ocupă de verificări și achiziții.

#### **Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor**

2986. Elementele care au afectat negativ eficacitatea proiectului identificate în interviurile realizate sunt:

- Constrângerile în realizarea achizițiilor, dat fiind faptul că procedurile de achiziție specifice beneficiarilor privați POCU sunt diferite de procedurile de achiziții ale companiei, deși ambele se bazează pe stimularea competiției între furnizori. În corporațiile mari, procedurile de achiziție sunt, de multe ori, mult mai stricte și mai stufoase decât cele finanțate din fonduri europene, dar, scopul este maxima eficiență în cheltuirea sumelor alocate, în timp ce procedurile de achiziție pentru beneficiarii privați de fonduri sunt orientate pe evitarea neregulilor și par pentru departamentele de achiziții ale companiilor excesiv de formale și birocratice.
- Timpul de redactare a proiectului este foarte scurt în raport cu nevoile de consultare și cu structura decizională a marilor companii (mai ales a celor internaționale).





UNIUNEA EUROPEANĂ



## Concluzii și recomandări

### Coerența internă și externă a intervenției

2987. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este corectă și coerentă.
2988. Din punct de vedere al coerenței interne, atât obiectivul general cât și obiectivele specifice au fost clar definite și corect relaționate: atingerea obiectivelor specifice duce la îndeplinirea obiectivului general

### Lecții învățate

2989. Prima lecție învățată identificată de beneficiar se referă la partea birocratică dedicată proiectelor care a necesitat mult mai mult efort decât se estimase inițial. În cadrul proiectelor de ajutor de stat, gestionarea proiectelor intră în integralitate în responsabilitatea beneficiarului, iar procesul de gestionare și formarea echipei care implementează proiectul au fost mult mai complexe decât anticipase beneficiarul.
2990. Totuși, valoarea adăugată a proiectelor POCU este clară și semnificativă, dovadă fiind faptul că beneficiarul are în implementare 2 astfel de proiecte cu finanțare din fonduri europene.
2991. Beneficiarul a precizat faptul că durata și amploarea acestor proiecte puteau fi mai mari, iar intervalul de timp pe care companiile îl au la dispoziție pentru implementare este la limita rezonabilului. Totodată, apelurile de proiecte ar fi mai eficiente dacă ar putea fi lansate mai devreme, pentru ca training-urile să poată fi organizate din timp. Beneficiarul a afirmat că aceste programe de formare preiau oamenii din procesul de producție, astfel că, în cele peste 1000 de ore de training, practic, acel angajat nu produce nimic, astfel că echipele care participă la cursuri trebuie formate foarte bine astfel încât procesul de producție să nu fie semnificativ afectat. Astfel, planificarea inițială a proiectului trebuie realizată foarte atent, pentru ca grupul țintă (angajații) care este scos din activitatea zilnică să nu afecteze activitatea și productivitatea companiei.
2992. De asemenea, din informațiile din cadrul interviului a reieșit faptul că timpul de redactare a proiectului este foarte scurt în raport cu nevoile de consultare și structura decizională a marilor companii (mai ales a celor internaționale), astfel că, dacă beneficiarul nu ar fi avut experiența primului proiect, ar fi fost aproape imposibil să poată depune acest proiect. Negocierea în cadrul companiei a durat mai mult decât scrierea proiectului, care s-a realizat într-o perioadă foarte scurtă de timp. Astfel, beneficiarul a precizat că, atunci când se deschid apelurile de proiecte, ar trebui să se prelungească perioada de depunere, pentru că această limitare de timp încurcă, de fapt, companiile mari. În marile companii, procesul de validare internă ia foarte mult timp, iar „timpul necesar marilor companii pentru a aplica pentru un proiect nu pare a fi luat în calcul, la fel cum nu este luat în calcul nici dificultatea și timpul necesar pentru ca multinaționalele să răspundă la clarificări”<sup>434</sup>. Beneficiarul a afirmat că acest proiect a necesitat foarte multă creativitate și înțelegere din partea OIR pentru a putea răspunde la solicitări. Astfel, s-a putut obține prelungirea termenelor de depunere a clarificărilor.

## STUDIUL DE CAZ 3. SMART ACADEMY 2.0 (COD SMIS 128125)

### Informații generale despre proiect

2993. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 296. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>OS 3.12</b>		
<b>Beneficiar</b>	FEDERATIA AGRICULTORILOR DE MUNTE-SECTOR ECONOMIC V.DORNEI		
<b>Titlu proiect</b>	Smart Academy 2.0		
<b>Cod SMIS</b>	128125		
<b>Data de începere</b>	03.12.2019	<b>Data de finalizare</b>	02.06.2021
<b>Total valoare publică:</b> <sup>435</sup>	3,326,610.00 lei		710.996,20 lei

<sup>434</sup> Conform informațiilor din interviurile realizate.

<sup>435</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

<b>Fonduri UE</b>	2.827.618,51 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>436</sup></b>
<b>Buget național</b>	498.991,49 lei	
<b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	0.00	
<b>Echipe de implementare</b>		
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>		
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare nr.2 a proiectului Raport tehnico-financiar final	

2994. În cadrul acestui studiu de caz, a fost realizat 1 interviu, detaliile căruia sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 297. Detalii privind interviurile organizate

<b>Interviuri organizate</b>	<b>Postul / funcția</b>	<b>Organizația / Instituția</b>
<b>Reprezentant beneficiar</b>	Manager de proiect	Federația agricultorilor de munte - sector economic V. Dornei

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

2998. Pornind de la viziunea asumată de România pentru 2020, în Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2014-2020 (piața muncii din România va fi o piață performantă, dinamică și flexibilă, în care minim 70% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 20-64 ani vor avea acces la un loc de muncă de calitate, conform cu capacitatea și competența lor, precum și venituri care să le asigure un trai decent), pentru identificarea principalelor probleme și nevoi ale grupului țintă, care justifică intervenția proiectului la nivel regional/local și pentru a răspunde acestora, s-au luat în considerare analizele SWOT ale regiunilor NE, SE și Centru din Planurile de dezvoltare ale regiunilor (PDR) 2014-2020, întocmite de ADR NE, SE și Centru, precum și Strategiile de dezvoltare și Strategiile de Specializare Inteligentă a regiunilor.

2999. **Obiectivul general** al proiectului constă în îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/apitudini pentru un număr de 327 persoane angajate în sectoarele economice/domeniile identificate conform SNC și SNCDI din regiunile de dezvoltare Nord Est (RD NE), Sud-Est (RD SE) și Centru (RD C) pe parcursul a 18 luni de implementare a proiectului.

3000. Pentru a putea atinge cu succes obiectivul general de mai sus, proiectul a avut ca **obiective specifice**:

- Stimularea, prin campaniile de conștientizare derulate, a unui număr de minim 37 angajatori din regiunile NE, SE și Centru, în direcția dezvoltării competențelor angajaților lor, în vederea sporirii capacității de inserție profesională și a adaptabilității acestora la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.
- Creșterea performanțelor în plan profesional, îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini pentru 327 angajați, inclusiv a lucrătorilor vârstnici, din întreprinderile din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI din regiunile NE, SE și Centru, și facilitarea adaptării activității prin participarea acestora la programe de formare profesională continuă (FPC) acreditate ANC.
- Asigurarea certificării competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale, pentru 15 angajați din întreprinderile din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI din regiunile NE, SE și Centru.
- Sprijinirea unui număr de 37 întreprinderi din RD NE, care fie își desfășoară activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu

<sup>436</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, fie intenționează să-și adapteze activitatea la aceste sectoare economice/domenii de specializare inteligentă menționate anterior, în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.

3001. În sprijinul îndeplinirii acestui obiectiv au fost planificate următoarele activități:

- **Activitatea 1:** Managementul proiectului (3 Decembrie 2019 - 2 Iunie 2021);
- **Activitatea 2:** Informarea și publicitatea proiectului (3 Decembrie 2019 - 2 Iunie 2021)
- **Activitatea 3:** Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajatorilor care își desfășoară activitatea în sectoarele economice conform SNC cu privire la importanta FPC:
  - Identificarea angajatorilor care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv sau a angajatorilor care intenționează să își adapteze activitatea la aceste sectoare economice/domenii de specializare menționate anterior (3 Decembrie 2019 - 2 Martie 2020);
  - Organizarea și derularea campaniilor de conștientizare (3 Martie 2020 - 2 Mai 2021);
- **Activitatea 4:** Organizarea și derularea de programe de formare profesională continuă acreditate ANC pentru angajații din sectoarele economice cu potențial competitiv:
  - Dezvoltarea suportului de curs și a materialelor suport (3 Aprilie 2020 - 2 Mai 2021);
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională continuă acreditate ANC pentru angajații din sectoarele economice cu potențial competitiv (3 Aprilie 2020 - 2 Iunie 2021);
  - Evaluarea programelor de formare profesională acreditate ANC pentru angajații din sectoarele economice cu potențial competitiv (3 Aprilie 2020 - 2 Iunie 2021);
- **Activitatea 5:** Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale (3 Iulie 2020 - 2 Aprilie 2021);
- **Activitatea 6:** Sprijin acordat întreprinderilor care își desfășoară activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv, în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă (3 Mai 2020 - 2 Iunie 2021).

3002. În urma implementării acestor activități, realizările imediate și rezultatele pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în Tabelul de mai jos:

Tabel 298. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată <sup>437</sup>
Indicator de rezultat	4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/ SNCDI la încetarea calității de participant	311
	4S35 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului	10
	4S35.1 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de munca, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: IMM-uri	9
Indicatori de realizare	4S17 - Întreprinderi sprijinite	38
	4S17.1 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri	37
	4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare	327

<sup>437</sup> Conform cererii de finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

3003. În ceea ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, conform situației din data de 31.07.2020 pusă la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, în cadrul acestui proiect a fost autorizată la plată suma de 710.996,20 lei, reprezentând 21% din valoarea totală a proiectului.

### Context și efect brut al intervenției

3004. Atât beneficiarul, cât și experții care se ocupă de proiect au experiență pe acumulată prin implementarea proiectelor POSDRU (proiecte strategice care presupuneau cursuri de calificare și specializare în cadrul OS 2.3 și OS 3.2) și un proiect finalizat în 2019 în cadrul OS 3.8 al POCU. Astfel, proiectul „Smart Academy 2.0” încearcă să valorifice cunoștințele dobândite anterior și să extindă aria de implementare.

3005. Într-una din activitățile proiectului din cadrul OS 3.8, cea de conștientizare la nivelul angajatorilor a nevoilor de formare a angajaților din regiunea NE, au fost identificate cursuri care să corespundă nevoilor angajatorilor și angajaților. Astfel, dacă în cadrul OS 3.8 cursurile au fost dedicate managerilor și celor din resurse umane/antreprenorilor și au fost de tip seminarii și workshop-uri, proiectul din cadrul OS 3.12 își propune să dezvolte nivelul de cunoștințe al angajaților printr-o abordare *top-down*. În acest sens, proiectele lucrează la nivelul mentalității managementului pentru a exista premisele dezvoltării angajaților. În cadrul acestui proiect, experții încă lucrează la identificarea firmelor din alte regiuni și s-a realizat o bază de date cu managerii interesați.

3006. Având în vedere numărul angajaților care au beneficiat de formare profesională continuă în funcție de vârstă, apartenență regională, dimensiune, forma de organizare juridică, ramura de activitate și performanța IMM-urilor în 2015, față de 2014 (în funcție de regiunea din care fac parte IMM-urile), regiunea NE ocupă locul 6 din cele 8 regiuni, cu un procent de numai 12,44%, față de regiunea Vest (prima poziție), unde procentul este de 30,08%.

3007. Nivelul de cunoștințe și abilități deținute de angajații IMM-urilor este o prioritate în firmele din NE (78,79% - locul 1 din totalul celor 8 regiuni, cel mai mic procent fiind în SV - 35,14%).

3008. Beneficiarul a identificat la nivelul regiunii NE următoarele nevoi de formare în cadrul organizațiilor:

- 29 din 64 întreprinderi respondente (45%) au răspuns ca vor să includă în training inclusiv analiza nevoilor de formare profesională continuă;
- 26 din 64 întreprinderi respondente (41%) au răspuns ca vor să dezvolte în organizațiile lor următoarele competențe: comunicare, gestionarea problematicii de mediu, competențe digitale;
- 36 din 64 întreprinderi respondente (36%) au răspuns că metodele pe care organizația le are în vedere pentru a le utiliza în dezvoltarea competențelor angajaților săi sunt training-uri/cursuri/workshop/seminarii;
- 17 din 64 întreprinderi respondente (25%) au răspuns că metodele pe care le au în vedere sunt dezvoltarea competențelor prin programe de învățare la locul de muncă.

### Activități implementate

3009. Restricțiile impuse de stările de alertă și urgență au generat întârzieri în organizarea celor mai importante activități ale proiectului, respectiv cursurile de calificare.

### Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare

3010. În cadrul acestui proiect au fost utilizați următorii indicator de rezultat: 4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/ SNCDI la încetarea calității de participant, 4S35 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, 4S35.1 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: IMM-uri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



3011. De asemenea, au fost utilizați următorii indicator de realizare imediată: 4S17 - Întreprinderi sprijinite, 4S17.1 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri, 4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare.

3012. Din informațiile prezentate în cadrul interviului a reieșit faptul că beneficiarul a reușit să se adapteze la perioada de criză doar în ceea ce privește campaniile de conștientizare, care s-au desfășurat online. În cererea de finanțare a fost menționat faptul că activitățile se pot realiza fizic sau cu ajutorul mijloacelor online.

#### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

3013. În perioada realizării studiului de caz, iulie-august 2020, efectele pandemiei de COVID-19 au generat întârzieri în organizarea celor mai importante activități ale proiectului, respectiv cursurile de calificare. Dat fiind faptul că implementarea acestor activități a fost împiedicată sau îngreunată substanțial, secțiunea de față se referă la activitățile deja realizate.

3014. Din punct de vedere al cursurilor de calificare planificate, beneficiarul a afirmat că s-a dorit flexibilitate și capacitatea de a se adapta la nevoile grupului țintă de angajați și angajatori și nu a fost precizat în cererea de finanțare modalitatea în care vor fi realizate, nici domeniile exacte de calificare care vor fi abordate, astfel că a fost realizată o analiză a nevoilor la începutul proiectului.

3015. Din chestionarele aplicate pentru realizarea analizei nevoilor, a reieșit faptul că 56% dintre angajați au studii liceale, 85% dintre angajatori oferă între 3 și 5 zile pentru formarea angajaților, iar peste 90% dintre angajatori vor ca angajații să meargă la cursuri de formare în weekend (protecția mediului și domeniul siguranței alimentare sunt cele mai importante domenii).

3016. În ceea ce privește nevoile angajatorilor, mulți dintre angajatori care s-au arătat interesați de proiect și au dorit să își califice personal au fost angajatori din domeniul turismului, pe care îi ajutau mult cursurile de certificare a competențelor pentru angajați, în vederea obținerii unor atestate în turism și creșterii calității. Acești angajatori au fost însă puternic afectați de pandemia de COVID-19.

3017. Pe de altă parte, cei mai mulți dintre angajatori au disponibilitate mică pentru scoaterea „din producție” (din activitatea direct productivă) a angajaților pentru mai multe de câteva zile, ceea ce face problematică organizarea unor cursuri de calificare cu angajați.

3018. Beneficiarul a precizat că sunt de interes și cursurile de calificare în domeniul TI pentru că dobândirea competențelor digitale este esențială în prezent, dar este mai greu de obținut pentru angajații care deja au locuri de muncă și o vârstă mai înaintată.

3019. Astfel, identificarea angajatorilor interesați de formarea angajaților și analiza nevoilor de formare la nivelul anului 2020 sunt primele rezultate ale proiectului. Ele nu sunt însă rezultate independente, ci menite să susțină desfășurarea celorlalte activități.

3020. În luna mai 2020, beneficiarul a obținut 2 autorizații ANC pentru desfășurarea cursurilor, însă nu a realizat până la elaborarea studiului de caz, în luna iulie 2020, nici un demers pentru organizarea cursurilor. Din perspectiva beneficiarului, „legislația nu e clară pentru că nu specifică în ce măsură cursurile pot fi făcute online”, ceea ce ar fi permis organizarea unor grupe de participanți cu respectarea restricțiilor impuse pentru combaterea pandemiei de COVID-19.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

3021. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

3022. Nu au fost identificate efecte propagate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Sustenabilitatea proiectului

### Sustenabilitatea rezultatelor

3023. Încă din faza de planificare a proiectului, echipa de proiect a propus în implementare măsuri pentru a asigura sustenabilitatea activităților și valorificarea rezultatelor pentru un interval de minim 6 luni după finalizarea acestuia, incluzând etape de validare/avizare/aprobare a rezultatelor imediate de către stakeholderi.
3024. De asemenea, prin Activitatea 6, „Sprijin acordat întreprinderilor care își desfășoară activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv, în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă” se poate asigura sustenabilitatea proiectului. Ca o etapă importantă de validare, încă din implementare, dar și pentru atingerea indicatorului de rezultat 4S35 privind implementarea efectivă la nivelul unui număr de 9 IMM-uri a unor programe de învățare la locul de muncă la 6 luni de la finalizarea sprijinului, valoare asumată prin proiect în cadrul Activității 6, experții din proiect vor transmite tuturor întreprinderilor din care au provenit angajații implicați în activitatea de formare, la o lună de la finalizarea programului de formare profesională continuă, chestionare de follow-up pentru măsurarea impactului asupra angajaților, atât în plan personal, cât și asupra activității la locul de muncă. Chestionarul va cuprinde inclusiv opțiunea privind implicarea efectivă a întreprinderii în introducerea unui program de învățare la locul de muncă.
3025. Semnarea de protocoale în urma campaniilor de conștientizare, constituie o etapă importantă prin care se validează rezultatele imediate cu stakeholderii, ca premisa a asigurării sustenabilității. Astfel, se validează temele și competențele cheie ce urmează a fi dezvoltate și certificate în cadrul Activităților 4 și 5, dar se măsoară și interesul întreprinderilor și al altor factori interesați pentru introducerea de programe de învățare la locul de muncă.
3026. Din punctul de vedere al sustenabilității instituționale, prin participarea grupului țintă la programul de formare profesională continuă se asigură transferabilitatea competențelor și abilităților dobândite atât către toți angajații întreprinderilor sprijinite și participante la program, cât și la nivelul altor întreprinderi din regiunile NE, SE și Centru (care, din anumite motive, nu vor putea participa în cadrul acestui proiect) sau chiar pentru alți stakeholderi de la nivel național, asigurându-se, astfel, multiplicarea rezultatelor de la nivel regional/sectorial la nivel național.
3027. Catalogul de curs tipărit, metodologia de predare, curricula și materialele de curs pot fi ușor integrate în activitățile de formare de la nivel organizațional. De asemenea, poate fi preluat și sistemul de evaluare și certificare a competențelor ANC, fiind facil de adaptat sau chiar implementat ca atare de către IMM-urile care doresc să devină furnizori de formare profesională continuă. În plus, competențele și abilitățile dobândite și validate prin certificate de absolvire/calificare de angajați permit identificarea de alte sectoare de activitate pentru organizațiile din care fac parte și chiar descoperirea de nișe ale sectorului în care activează care pot aduce plus valoare după finalizarea acestui proiect.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

3028. Este posibil ca beneficiarul să continue acest proiect cu un alt proiect pentru formare profesională în următoarea perioadă de programare.

Posibile surse de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare

3029. Nu au fost identificate posibile surse de finanțare.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

3030. Interviurile derulate pentru acest studiu de caz au relevat următoarele elemente care au avut un rol important pentru ca intervenția să aibă succes:

- Cooperarea între managerul de proiect și ofițerul tehnic (din regiunea NE), deși există unele divergențe privitoare la aspectele financiare.
- Dat fiind faptul că beneficiarul a implementat atât un proiect finanțat din POCU OS 3.8 pentru formarea managerilor și departamentelor de resurse umane și de proiectul POCU OS 3.12 pentru calificarea angajaților, un mecanism urmărit este sinergia dintre cele două proiecte, care să susțină un management mai bun al resurselor umane și sustenabilitatea formărilor realizate.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

3031. Elementele care au afectat negativ eficacitatea proiectului identificate în interviurile realizate sunt:

- Restricțiile impuse de stările de alertă și urgență: mulți angajați sunt sau au fost în șomaj tehnic și mulți dintre angajați nu mai sunt siguri dacă își vor păstra locul de muncă. În acest context interesul pentru formare profesională continuă a scăzut

### Concluzii și recomandări

#### Coerența internă și externă a intervenției

3032. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este corectă și coerentă.

3033. Din punct de vedere al coerenței interne, atât obiectivul general cât și obiectivele specifice au fost clar definite și corect relaționate: atingerea obiectivelor specifice duce la îndeplinirea obiectivului general.

#### Lecții învățate

3034. Principala lecție învățată semnalată de beneficiar este că trebuie să fie conștienți că regulile jocului se pot schimba în timpul jocului și, deși colaborează cu același OIR, nu există o uniformizare a regulilor, acestea schimbându-se de la un an la altul.

### Concluzii și recomandări

3035. Cea mai importantă lecție învățată este importanța flexibilității, atât în implementarea proiectului, cât și în relația dintre beneficiar, OIR și AM. A fost, în contextul anului 2020, un punct forte al proiectului faptul că nu stabilise din cererea de finanțare cursurile de calificare ce urmau să fie organizate, deși a fost realizată o analiză de nevoi. Acest aspect permite adaptarea cursurilor oferite la nevoile în schimbare afectate de pandemia de COVID-19.

## STUDIUL DE CAZ 4. FORMARE PENTRU INOVARE (COD SMIS 128254)

### Informații generale despre proiect

3036. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 299. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>OS 3.12</b>		
<b>Beneficiar</b>	Camera de Comerț și Industrie Brașov		
<b>Titlu proiect</b>	Formare pentru inovare		
<b>Cod SMIS</b>	128254		
<b>Data de începere</b>	21.10.2019	<b>Data de finalizare</b>	20.04.2021
<b>Total valoare publică:<sup>438</sup></b>	4,607,737.80 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>439</sup></b>	889.739,18 lei
• <b>Fonduri UE</b>	3.916.577,23 lei		
• <b>Buget național</b>	691.160,57 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	0,00 lei		
<b>Echipe de implementare</b>			

<sup>438</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

<sup>439</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>	
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare

3038. În cadrul acestui studiu de caz, au fost realizate 2 interviuri, detaliile cărora sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 300. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
Reprezentant beneficiar	Director – Departamentul de Consultanță	Camera de Comerț și Industrie Brașov
Reprezentant partener	-	Asociația <26

### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

3039. În prezent, regiunea Centru se confruntă cu un nivel al șomajului disproporționat între județele componente. De asemenea, regiunea Centru se confruntă cu același nivel scăzut al populației active implicate în programe de educație formală, non-formală și training (1,2%) ca și nivelul întregii țări, semnificativ mai scăzut decât în cazul mediei europene de 11%.

3040. **Obiectivul general** al proiectului este adaptarea activității a 36 de întreprinderi și 336 de angajați din regiunea Centru la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și a domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI prin cursuri de formare profesională și asistență tehnică în elaborarea unei planificări strategice pe termen lung.

3041. Pentru a putea atinge cu succes obiectivul general de mai sus, proiectul a avut ca **obiective specifice**:

- Organizarea și derularea unei campanii de conștientizare a angajatorilor prin organizarea a 18 evenimente de informare și conștientizare în cele 6 județe participante ale regiunilor de dezvoltare Centru.
- Organizarea și derularea de programe de formare profesională - cursuri de inițiere, perfecționare, sau specializare - pentru 336 de angajați din întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.
- Asistarea a cel puțin 3 întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, în vederea introducerii de programe de învățare la locul de munca prin elaborarea unei planificări strategice pe termen lung.
- Implicarea în activitățile proiectului a cel puțin 36 de întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, prin organizarea de programe de formare profesională pentru angajații acestora.

3042. În sprijinul îndeplinirii acestui obiectiv au fost planificate următoarele **activități**:

- **Activitatea 1:** Managementul proiectului (1 Octombrie 2019 - 31 Martie 2021);
- **Activitatea 2:** Activități de coordonare tehnică a proiectului (1 Octombrie 2019 - 31 Martie 2021);
- **Activitatea 3:** Identificarea, recrutarea, implicarea și menținerea în proiect a grupului țintă (1 Octombrie 2019 - 30 Septembrie 2020);
- **Activitatea 4:** Formare pentru inovare:
  - Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajaților și a angajatorilor (1 Octombrie 2019 - 30 Septembrie 2020);
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților (1 Octombrie 2019 - 31 Martie 2021);



- Sprijin acordat întreprinderilor în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă (1 Octombrie 2020 - 31 Martie 2021);
- Proiect sustenabil (1 Octombrie 2020 - 31 Martie 2021);

3043. În urma implementării acestor activități, realizările imediate și rezultatele pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Tabel 301. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată
Indicatori de rezultat	4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant	306
	4S35 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: IMM-uri	3
Indicatori de realizare imediată	4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare	336
	4S17 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri	36
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Rapoarte trimestriale de coordonare tehnică	12
	Întâlniri informale realizate în regiunea de implementare a proiectului	10
	Persoane care au participat la proiect	336
	Studiu de evaluare a oportunităților de dezvoltare profesională în regiune	1
	Campanie de informare on-site formată din 18 evenimente în 6 județe de implementare a proiectului (liste de participare)	18
	Persoane participante la cursuri de formare: inițiere, perfecționare sau specializare acreditate ANC	336
	Planificări strategice realizate	3
	Workshop-uri desfășurate	6
	Raport de sustenabilitate în cadrul proiectului	1
	Ghid de bună practică care cuprinde și analiza mediului economic din regiunea Centru.	1

## Eficacitatea proiectului

### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

3044. În ceea ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, conform situației din data de 31.07.2020 pusă la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, în cadrul acestui proiect a fost autorizată la plată suma de 889.739,18 lei, reprezentând 19% din valoarea totală a proiectului.

### Context și efect brut al intervenției

3045. Proiectele POCU contribuie la satisfacerea nevoilor unei părți dintre mediul de afaceri din Brașov, sprijinind formarea angajaților. Camera are, de asemenea, alte proiecte în cadrul cărora este sprijinit antreprenoriatul.

3046. În cadrul Camerei de Comerț și Industrie Brașov există departamente care contribuie la sprijinirea mediului de afaceri, existând inclusiv un Centru de Consultanță care elaborează și implementează proiecte pentru terți în cadrul altor programe operaționale (precum POR).

3047. Camera de Comerț are o structură bine organizată și implementează proiecte POSDRU și POCU încă de la apariția acestora în România. Astfel, Camera de Comerț a încercat, prin toate mijloacele (este și un ONG autofinanțat), să contribuie la sprijinirea mediului de afaceri din Brașov.

3048. Ca relevanță în sistemul cameral, Camera de Comerț Brașov se află pe locul 3, după Camerele de Comerț din București și Timiș (situându-se aproape de graniță, Camera de Comerț din Timiș a putut să realizeze proiecte transfrontaliere, astfel că s-a dezvoltat mult mai ușor). În 2019, Camera de Comerț a atins o cifră de afaceri de aprox. 14 mil. lei, iar proiectele POCU au contribuit în mod substanțial la dezvoltarea acestei Camere. Din interviurile realizate a reieșit faptul că proiectele POCU au contribuit în mod substanțial la dezvoltarea sistemului cameral din România.



UNIUNEA EUROPEANĂ



3049. Pe lângă acest proiect, Camera de Comerț și Industrie din Brașov mai implementează alte 4 proiecte în cadrul OS 3.7 (3 proiecte în cadrul start-up plus și 1 proiect în cadrul diaspora start-up). Aceste proiecte se vor finaliza la începutul anului 2021, aflându-se în etapele de sustenabilitate cu toți beneficiarii, iar indicatorii au fost atinși. Din aceste 4 proiecte, Camera de Comerț este lider în cadrul a 2 proiecte, fiind partener în cadrul celorlalte.
3050. De asemenea, Camera de Comerț Brașov implementează și 3 proiecte în cadrul OS 3.12, proiecte în cadrul cărora este lider. După cum a fost prezentat în interviurile realizate, Camera mai are în implementare și alte proiecte, precum 2 proiecte de la Comisia Europeană și 1 proiect pentru Europe Direct Brașov. În momentul de față, există un singur proiect în cadrul POCU care se află în faza de contractare.
3051. Camera de Comerț Brașov are contact permanent cu firmele din zonă, mai ales cu cele din domeniul de producție. Astfel, Camera cunoștea nevoia și dorința firmelor de a-și instrui și califica oamenii și s-a putut valorifica oportunitatea implementării de proiecte POCU.
3052. Pentru a se stabili nevoile grupului țintă, Camera de Comerț a discutat atât cu angajatorii, cât și cu angajații, iar răspunsurile au fost foarte variate. Astfel, Camera dorește ca, în cadrul unui proiect POCU unde au fost selectate doar câteva domenii SNC care să fie adresate, să extindă domeniile de activitate pentru că nevoile se modifică în timp, mai ales ca efect al stărilor de urgență și alertă. În situația actuală, dinamica cursurilor de formare este afectată, iar organizarea acestor cursuri este dificilă din cauza necesității respectării măsurilor impuse de autorități.
3053. Anumite cursuri de formare se pot realiza online cu implicarea și participarea angajatorilor, dar, înainte de pandemie, cursurile ANC nu se puteau desfășura online. Camera de Comerț dorește, totuși, să realizeze cursurile fizic, dar se ia în calcul și realizarea acestora online (Camera are experiență în susținerea cursurilor online, ca urmare a proiectului start-up diaspora).
3054. Instituirea perioadei de carantină a făcut ca multe firme să nu mai fie interesate de cursurile de formare, pentru că dezvoltarea profesională și formarea angajaților nu a mai reprezentat o prioritate în această perioadă (au existat tăieri bugetare și o mobilitate crescută a angajaților).

#### **Activități implementate**

3055. În cadrul proiectului au fost realizate activitățile de informare firmelor și angajaților lor. Unii angajatori nu au dorit să realizeze cursuri de formare a angajaților pentru că știau că, odată formați, angajații vor pleca din firmă. În regiunea Centru, angajatorii sunt, în general, serioși și deschiși față de beneficiile acestor cursuri de formare.

#### **Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare**

3056. În cadrul acestui proiect au fost utilizați ca indicatori de rezultat 4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant și 4S35 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: IMM-uri.
3057. De asemenea, au fost utilizați ca indicatori de realizare imediată 4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare) și 4S17 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri.
3058. Proiectul a fost suspendat aproximativ 3 luni din cauza restricțiilor impuse de stările de urgență și alertă. Beneficiarul a dorit să extindă aria proiectului pentru a acoperi și alte regiuni, dar OIR nu a fost de acord cu această modificare.
3059. Implementarea proiectului a fost reluată pe 15 iunie 2020, iar Camera de Comerț a început cursurile de formare pe domeniile: engleză, germană, TIC și web design. Aceste cursuri se desfășoară online, dar partenerii beneficiarului doresc să organizeze cursurile fizic.

### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

3060. În ultimii ani, foarte multe firme caută să-și califice personalul de la toate nivelurile. În perioada anterioară de implementare era mai dificil ca angajatorii să fie convinși că este nevoie să-și califice angajații și nu exista această nevoie. Totuși, din 2015, foarte multe firme se interesează de aceste oportunități de formare și solicită susținerea Camerei în acest sens.
3061. Angajatorii sunt mai interesați de formarea personalului datorită calității și randamentului de care dă dovadă un angajat care trece printr-un proces de formare, mai ales în cadrul programelor de formare care au legătură cu activitatea lor, angajatul obținând skill-uri profesionale care duc la obținerea unor produse și servicii îmbunătățite și calitative. Interesant este că, în cadrul acestor programe, a fost observată o nevoie mai mare pentru cursurile de engleză și germană, dar și în folosirea programelor Microsoft Office și a calculatorului. Există solicitări și direct din partea angajaților, nu doar a angajatorilor, pentru că aceștia doresc să participe la cât mai multe cursuri, tocmai pentru că o calificare în plus îi poate ajuta la obținerea unui noi loc de muncă sau a unui salariu mai atractiv în cadrul aceleiași societăți.
3062. În urma cursurilor de formare, angajații sunt mai bine pregătiți și mai implicați.

### **Efecte neașteptate ale intervenției**

3063. Nu au fost identificate efecte neașteptate ale proiectului.

### **Efecte propagate ale intervenției**

3064. Nu au fost identificate efecte propagate ale proiectului.

### **Sustenabilitatea proiectului**

#### **Sustenabilitatea rezultatelor**

3065. În vederea asigurării sustenabilității financiare a proiectului, se dorește ca resursele financiare necesare continuării activităților cu caracter general să fie asigurate din surse proprii și din viitoare oportunități de finanțare.
3066. În cadrul seminariilor organizate în cele 5 județe, vor fi invitați și reprezentanți ai autorităților publice locale cu atribuții în menținerea și dezvoltarea stabilității mediului de afaceri local, în scopul creării premiselor pentru continuarea activităților din proiect și după finalizarea acestuia. Rezultatele seminariilor vor fi analizate intern și, după finalizarea activităților de formare din cadrul proiectului, se va publica un ghid de bună practică care va permite transferarea rezultatelor proiectului către alte entități interesate, existând un punct de pornire în vederea demarării unor activități de susținere a formării profesionale continue pentru angajații din cadrul întreprinderilor.
3067. După finalizarea cursurilor pentru fiecare grupă de formare, vor avea loc întâlniri cu reprezentanții întreprinderilor participante în proiect prin care să fie validate, avizate și, în cele din urmă, aprobate rezultatele formării în domeniul managementului, al resurselor umane și al competențelor antreprenoriale. Până la sfârșitul proiectului, vor fi analizate feedback-urile primite din partea stakeholderilor (reprezentanții întreprinderilor), se vor evalua rezultatele cursurilor de formare și se vor integra în ghidul de bună practică.
3068. Ghidul de bună practică va fi distribuit către întreprinderile partenere, către autoritățile publice locale participante, către alte întreprinderi, autorități publice locale cu care beneficiarul va interacționa în viitor, în scopul derulării altor proiecte, al schimbului de expertiză, ducând, astfel, la multiplicarea rezultatelor proiectului la nivel local, regional și chiar național.

### **Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente**

3069. Este posibil ca beneficiarul să continue acest proiect cu un alt proiect pentru formare profesională în următoarea perioadă de programare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

3070. Interveniile derulate pentru acest studiu de caz au relevat următoarele elemente care au avut un rol important pentru ca intervenția să aibă succes:

- Colaborarea cu AM-ul și cu OIR: Camera de Comerț și Industrie Brașov a primit întotdeauna sprijin din partea OIR Centru, astfel că nu au existat dificultăți care să nu fie depășite. Angajații din cadrul OIR sunt profesioniști și mult mai deschiși decât erau ofițerii de proiect în cadrul POSDRU.

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

3071. Elementele care au afectat negativ eficacitatea proiectului identificate în interviurile realizate sunt:

- Rigiditatea ghidurilor solicitantului: de multe ori, ghidurile solicitantului au fost destul de rigide și, în multe cazuri, AM-ul s-a sesizat și a modificat sau a clarificat anumite aspecte prezente în ghiduri (precum componența grupului țintă și modalitatea de calculare a unor indicatori).
- Valoarea sumei care poate fi solicitată la prefinanțare: aceasta ar trebui să aibă o valoare mai mare pentru a ajuta fluxul și dezvoltarea proiectului.
- Birocratizarea procedurilor de rambursare și raportare.
- Procedurile de achiziție publică sunt dificile, prea birocratizate și durează foarte mult.
- Firmele mici și mijlocii se tem că angajații formați vor pleca odată ce-și obțin certificarea sau că vor cere salarii mai mari, iar unele firme mici nu-și permit aceste cheltuieli

## Concluzii și recomandări

### Coerența internă și externă a intervenției

3072. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este corectă și coerentă.

3073. Din punct de vedere al coerenței interne, atât obiectivul general cât și obiectivele specifice au fost clar definite și corect relaționate: atingerea obiectivelor specifice duce la îndeplinirea obiectivului general.

### Lecții învățate

3074. Din interviurile realizate a reieșit faptul că, în contextul actual, există un oarecare risc în implementarea oricărui proiect de formare profesională, iar o instituție serioasă trebuie să fie pregătită să cofinanțeze o parte din proiect, lucru pe care nu toți cei care implementează proiecte reușesc să-l facă. Trebuie să existe un proces continuu de învățare și de perfecționare.

3075. Angajatorii trebuie să fie conștienți de faptul că angajații trebuie formați în permanență pentru a-și îmbunătăți aptitudinile profesionale. Totodată, un personal mai pregătit din punct de vedere profesional duce la creșterea eficienței și profitabilității firmei. Firmele mari au departamente de formare și logistica necesară pentru dezvoltarea acestora.

3076. Totodată, aspectele dificile din ghidurile solicitantului sunt observate abia după ce se începe implementarea proiectului. În interviuri s-a afirmat faptul că, deoarece există ghiduri specifice, este foarte dificil să fie date instrucțiuni generale. Totuși, interviuații au precizat faptul că ar trebui să existe o mai mare deschidere din partea AM-ului pentru a fi mai ușor să răspundă în timp util eventualilor solicitări de clarificare.

3077. De asemenea, platforma MySMIS reprezintă un real ajutor pentru implementarea proiectelor. Totuși, la implementare, rapoartele tehnice ale proiectelor și anexele lor devin foarte stufoase și sunt dificil de încărcat în platformă.

3078. În următoarea perioadă de programare, AM-ul ar trebui să țină cont de opiniile beneficiarilor, pentru că, deși există consultări cu beneficiarii, efectele acestora nu se văd în practică. De asemenea, eventualele

greșeli din ghiduri ar trebui corectate în timp util, astfel ca acestea să nu persiste de la un ghid al solicitantului la altul.

### Concluzii și recomandări

3079. Beneficiarul a plecat de la bună cunoaștere a mediului de afaceri din județul în care implementează proiectul și acest lucru i-a permis să planifice activități de formare pentru angajați adaptate nevoilor angajatorilor. Cu toate acestea, pandemia de COVID-19 a afectat implementarea proiectului în foarte mare măsură. Faptul că nu au fost stabilite de la începutul proiectului exact calificările urmărite a reprezentat un avantaj important în implementarea proiectului în 2020, când nevoile angajatorilor s-au schimbat radical.
3080. Pe de altă parte, deși se realizează o replanificare a cursurilor de calificare oferite, pandemia afectează și organizarea acestora, îngreunând și întârziind mult implementarea proiectului.
3081. Este necesar ca acele cursuri de formare care se pot desfășura online să fie realizate și online. Dar în acest scop este nevoie ca metodologia de organizare de cursuri acreditate ANC să fie modificată, pentru a permite explicit acest lucru.

### STUDIUL DE CAZ 5. TRANSILVANIA DIGITALĂ INOVATIVĂ 2.0 (COD SMIS 127975)

#### Informații generale despre proiect

3082. Tabelul următor prezintă informațiile generale despre proiect și studiu de caz:

Tabel 302. Informații generale despre studiul de caz

<b>Obiectiv specific</b>	<b>OS 3.12</b>		
<b>Beneficiar</b>	Filiala Transilvania a Asociației Române pentru Industria Electronica și de Software		
<b>Titlu proiect</b>	Transilvania Digitală Inovativă 2.0		
<b>Cod SMIS</b>	127975		
<b>Data de începere</b>	23.12.2019	<b>Data de finalizare</b>	22.06.2021
<b>Total valoare publică:<sup>440</sup></b>	4.063.120,36 lei	<b>Buget rambursat (absorbit)<sup>441</sup></b>	807.655,43 lei
• <b>Fonduri UE</b>	3.377.346,29 lei		
• <b>Buget național</b>	596.002,22 lei		
• <b>Contribuția proprie a beneficiarului</b>	89.771,85 lei		
<b>Echipa de implementare</b>			
<b>Metode utilizate pentru informare/ cercetare</b>			
<b>Documente de proiect consultate</b>	Cererea de finanțare a proiectului		

3083. În cadrul acestui studiu de caz, a fost realizat 1 interviuri, detaliile căruia sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 303. Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / Instituția
<b>Reprezentant beneficiar</b>	manager de proiect	Filiala Transilvania a Asociației Române pentru Industria Electronica și de Software

#### Logica de intervenție a proiectului (obiective, activități, grupuri țintă, parteneri)

3084. Proiectul își propune construirea și derularea unei campanii de informare, promovare și conștientizare privind dezvoltarea profesională a angajaților prin care să se asigure conștientizarea angajaților și a reprezentanților entităților economice din diferite sectoare și domenii de activitate asupra importanței dezvoltării de cunoștințe și competențe pe tot parcursul vieții, ca factor determinant al evoluției personale, organizaționale și chiar sectoriale. Cu accent pe nevoia de a conștientiza importanța formării și dezvoltării

<sup>440</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

<sup>441</sup> Valoare raportată la data de 31.07.2020.

profesionale, ARIES Transilvania a organizat conferința *Open Innovation 2.0*, în cadrul căreia s-au împărtășit experiențe de bune practici și s-a realizat promovarea proiectelor colaborative între diferiți actori ai ecosistemului regional și local de inovare.

3085. **Obiectivul general** al proiectului constă în dezvoltarea în rândul angajaților a acelor competențe necesare accelerării adaptării industriei la schimbările structurale ale pieței orientate spre eficiență și inovație, în vederea îmbunătățirii poziției competitive a întreprinderilor mici și mijlocii din Regiunea Nord-Vest care activează în domeniile Tehnologiei Informațiilor și Comunicațiilor, Industriei Creative, Lemn și mobilă, Industria auto și componente, Energie și management de mediu, corelate cu domenii de specializare inteligentă conform SNCDI (Bioeconomie, Tehnologia informațiilor și a comunicațiilor, spațiu și securitate, Energie, mediu și schimbări climatice și Econanotehnologii și materiale avansate, sau în întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea în unul dintre aceste sectoare sau domenii.

3086. Pentru a putea atinge cu succes obiectivul general de mai sus, proiectul a avut ca **obiective specifice**:

- Perfecționarea cunoștințelor și a competențelor pentru 668 de angajați din IMM-uri care activează în anumite sectoare economice atât pentru a crește avantajul competitiv și performanța organizațiilor, cât și pentru a crea și dezvolta o cultură organizațională colaborativă cu potențial de a genera inovație și leadership în toate zonele organizației;
- Creșterea nivelului de calificare pentru un număr de 20 de persoane din grupul țintă cărora li se vor evalua și certifica competențele dobândite la locul de muncă, prin metode non-formale sau informale, în meseria de „Montator subansamble”.
- Îmbunătățirea performanțelor organizaționale pentru 3 întreprinderi mici și mijlocii din regiunea NV, prin introducerea unui program inovator de evaluare și de învățare la locul de muncă.

3087. În sprijinul îndeplinirii acestui obiectiv au fost planificate următoarele **activități**:

- **Activitatea 1:** Campania de informare, promovare și conștientizare privind dezvoltarea profesională a angajaților (23 Decembrie 2019 - 22 Iunie 2021);
- **Activitatea 2:** Selectare și organizare grup țintă:
  - Identificare și selectare întreprinderi sprijinite (23 Decembrie 2019 - 22 Mai 2021);
  - Identificare angajați grup țintă (23 Decembrie 2019 - 22 Mai 2021);
  - Pregătirea programelor de formare profesională (23 Ianuarie 2020 - 22 Iunie 2021);
- **Activitatea 3:** Program de calificare și dezvoltare a competențelor non-tehnice:
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților (cursuri non-tehnice) (23 Decembrie 2019 - 22 Iunie 2021);
  - Elaborarea și implementarea de programe inovative de evaluare și învățare la locul de muncă (23 Ianuarie 2020 - 22 Iunie 2021);
  - Evaluare și certificare a competențelor profesionale (23 Februarie 2021 - 22 Aprilie 2021);
- **Activitatea 4:** Derularea programelor de formare profesională – cursuri tehnice:
  - Organizarea programelor tehnice de formare profesională (23 Decembrie 2019 - 22 Iunie 2021);
  - Derularea programelor de formare – cursuri tehnice (23 Ianuarie 2020 - 22 Iunie 2021);
- **Activitatea 5:** Managementul proiectului (23 Decembrie 2019 - 22 Iunie 2021);
- **Activitatea 6:** Activitate transversală aferentă decontării cheltuielilor indirecte pe baza forfetară (23 Decembrie 2019 - 22 Iunie 2021).

3088. În urma implementării acestor activități, realizările imediate și rezultatele pe care proiectul le-a vizat sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabel 304. Realizări imediate și rezultate ale proiectului – Valoare așteptată

Categorie	Denumire	Valoare așteptată <sup>442</sup>
Indicator de rezultat	4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant	592
	4S35 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: - IMM-uri	3
Indicatori de realizare	4S17 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri	38
	4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare	688
Rezultate așteptate la nivel de proiect	Metodologie de derulare a campaniei de informare, promovare și conștientizare privind dezvoltarea profesională a angajaților	1
	Evenimente de lansare a proiectului	4
	Protocoale de colaborare încheiate cu întreprinderile mici și mijlocii sprijinite	45
	Sesiuni de cursuri non-tehnice derulate	24
	Workshop-uri derulate	21
	Audituri realizate	3
	Programe inovative de evaluare și învățare elaborate și implementate	3

### Eficacitatea proiectului

#### Progresul financiar (buget inițial, buget consumat)

3089. În ceea ce privește cuantumul sumelor autorizate la plată, conform situației din data de 31.07.2020 pusă la dispoziție de Ministerul Fondurilor Europene, în cadrul acestui proiect a fost autorizată la plată suma de 807.655,43 lei, reprezentând 20% din valoarea totală a proiectului.

#### Context și efect brut al intervenției

3090. ARIES Transilvania este o organizație profesională înființată în 2004 în Cluj-Napoca care reprezintă interesele sectorului IT în regiunea NV. În 2013, a apărut inițiativa de creare a unui cluster pe formarea resurselor umane din sectorul IT, pentru că acest sector este unul extrem de dinamic și pentru că, de multe ori, curricula din universități nu ține pasul cu evoluția tehnologiei. Astfel, s-au identificat câteva soluții pentru ca ARIES să ofere cursuri, training-uri adresate angajaților companiilor de IT din NV României.
3091. Primul proiect pe care asociația l-a implementat pe această temă a fost pe zona competitivității din cadrul POSCCE. Deși era un proiect dedicat creșterii competitivității economice, ARIES a convins finanțatorii că resursa umană reprezintă un factor de bază al creșterii competitivității. Astfel, pe lângă activități de sprijin în cadrul clusterului, s-a oferit și o serie de cursuri tehnice care nu existau pe piață, introducându-se noțiunea de *formare de formatori* și, împreună cu angajații din cadrul companiilor IT, s-au realizat programe de formare pentru tehnologii foarte noi pentru care nu exista o ofertă pe piața de formare.
3092. Beneficiarul a afirmat că acel proiect a fost primit extrem de bine, atât de întreprinderile mici și mijlocii, cât și de către companiile mari, astfel că s-a continuat demersul cu un proiect POCU în cadrul OS 3.8, proiect care a fost finalizat în 2019 și în cadrul căruia s-a oferit o serie de training-uri atât tehnice, cât și de *soft skills* pentru angajații companiilor din domeniul IT.
3093. Pentru că ARIES nu este furnizor de formare profesională, a fost nevoie ca asociația să se acrediteze ca furnizor de formare profesională pe management de proiect, antreprenoriat și formare de formatori, pentru că obiectivul era să se genereze anumite competențe în rândul companiilor de IT și să se identifice acele persoane alături de care să se construiască programe de formare care să țină pasul cu tendințele pieței de tehnologie, programe care să fie extrem de noi și adaptate la ce se întâmplă la acel moment.
3094. Beneficiarul a precizat că acela a fost un program de formare extrem de apreciat și de accesat de firmele membre, dar și de firme din afara clusterului, astfel încât acest proiect din cadrul OS 3.12 a venit ca o

<sup>442</sup> Conform cererii de finanțare.

continuare normală a proiectului precedent (există și un Grup de Lucru Resurse Umane cu care beneficiarul se întâlnește periodic și analizează nivelul de competențe ale angajaților și tipul de cunoștințe/competențe pe care aceștia trebuie să le aibă pentru a face față cerințelor pieței pe proiectele pe care lucrează companiile din domeniul IT).

3095. Împreună cu firmele membre din cluster, a fost identificată o serie de training-uri tehnice și de *soft skills* de care angajații au nevoie. ARIES are ca parteneri în proiect atât un furnizor de formare, cât și clusterul (care se axează pe partea de identificare a unor nevoi specifice). ARIES are obiective mai mari, de reprezentare a intereselor profesionale în fața autorităților publice locale, regionale, naționale și europene, în timp ce clusterul are ca obiective identificarea de nevoi specifice în rândul companiilor și promovarea colaborării între acestea.
3096. Această abordare a avut succes pentru că industria de IT este dezvoltată preponderent pe zona de *outsourcing*, dar principala zonă de concurență între companiile din domeniul IT este pe partea de resursă umană bine pregătită și cu competențe adaptate la cerințele pieței. Cu toate acestea, ARIES a reușit să convingă și să creeze acel climat de încredere între companiile membre ale clusterului, astfel încât ele să-și trimită angajații la aceste cursuri fără teama că aceștia vor fi recrutați de alte companii de IT din regiune. Evitarea ca firmele să-și pună la un loc resursele umane și formarea lor în cadrul aceluiași program au fost considerate a fi cele mai mari riscuri ale implementării. Totuși, prin *gentlemen's agreement*, asociația s-a asigurat că acest lucru nu se întâmplă în cadrul acestor cursuri. Componenta vizată de acest proiect a fost cea de calitate (oferirea unor programe de calitate), iar profilul acestor companii este unul foarte specific, în sensul în care aceste companii nu-și permit să-și plătească resursa umană cu un cost orar ridicat și să o trimită la cursuri pe care să nu le considere relevante. Beneficiarul e de părere că faptul că firmele au răspuns pozitiv și că aceasta și-au trimis angajații la cursurile de formare reprezintă o certificare a calității programelor de formare pe care ARIES le oferă.
3097. ARIES mai implementează un proiect numit *Future jobs* finanțat prin *Urban Innovative Actions* prin care adresează *skill-urile* pe care angajații de peste 20-30 de ani din regiunea NV trebuie să le aibă pentru a-și găsi un loc de muncă și pentru a contracara efectele automatizării.

#### **Activități implementate**

3098. În momentul în care a început perioada de criză generată de COVID-19, toate cursurile au fost trecute în mediul online, dar fără a ști cum va reacționa piața, astfel că proiectul nu a fost suspendat. S-a reușit formarea a 250 de persoane care veneau timp de 4 zile/săptămână câte 4 ore/zi pentru a participa la cursuri și, mai mult decât atât, participanții au fost mult mai atenți, mai implicați, iar gradul de interactivitate a fost mai crescut decât dacă cursurile s-ar fi făcut offline.
3099. Beneficiarul a fost mulțumit de feedback-ul pe care l-a primit de la companii și de la participanții la cursuri, astfel încât, prin act adițional, s-a solicitat creșterea grupului țintă și a numărului de grupe pentru partea din cursurile oferite unde au început să existe multe solicitări. Proiectele implementate de firmele de IT s-au împușinat pentru că erau în directă legătură cu industriile afectate de COVID (zona de automotives, turism), astfel că s-a înregistrat o scădere a contractelor prestate de companiile de IT, astfel încât resursele lor umane au fost mai disponibile să ia parte la cursurile de formare.

#### **Nivelul de îndeplinirea a indicatorilor de realizare**

3100. În cadrul acestui proiect au fost utilizați indicatorii de rezultat 4S34 - Persoane care dobândesc o calificare/care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCDI la încetarea calității de participant și 4S35 - Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: IMM-uri.
3101. De asemenea, au fost utilizați ca indicatori de realizare imediată 4S36 - Angajați care beneficiază de programe de formare și 4S17 - Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri.



3102. Deși au fost formate peste 250 de persoane, atingerea indicatorului nu a fost validată de OI și AM POCU, dat fiind că nu au fost acreditate ANC cursurile furnizate. Acest aspect este legat de dinamica mare a competențelor necesare pe piața muncii de IT și nu a fost planificat de la început, generându-se o neînțelegere între beneficiar și autoritățile de gestiune a programului în legătură cu obligativitatea certificării ANC pentru cursuri. În momentul realizării studiului de caz, după clarificarea acestor aspecte, urmează să fie certificate programele de formare, să se organizeze evaluările și să fie validați indicatorii.

#### **Nivelul de îndeplinire a efectelor așteptate**

3103. În cadrul interviului, beneficiarul a precizat faptul că efectele proiectului sunt multiple, pentru că aceste cursuri fac parte din beneficiile pachetelor oferite de companii angajaților lor pe zona de formare și perfecționare continuă a resursei umane. Astfel, „angajații din domeniul IT sunt extrem de curioși, iar profilul lor este în spre a ține pasul cu tendințele și evoluțiile pieței”<sup>443</sup>. Tipul de contracte pe care aceste companii le obțin necesită furnizarea unui nivel de experiență și expertiză specifice în anumite tehnologii care au o evoluție extrem de rapidă.

3104. Pe de o parte, angajații au satisfacția că au acces la cursuri de nivel înalt care le asigură creșterea nivelului de pregătire profesională și devin mai competitivi în cadrul firmei, putând să aspire la creșteri salariale prin aceste pregătiri și prin furnizarea de servicii înalt calificate, și, pe de altă parte, firmele au încredere că pot accesa contracte și să ofere servicii de calitate clienților lor.

3105. De asemenea, este o economie de cost pentru că, în contextul pandemiei, unul din principalele sectoare care a fost afectat de reducerea costurilor este sectorul de formare profesională/training, astfel că aceste cursuri pe care ARIES Transilvania le oferă gratuit în cadrul POCU sunt importante.

#### **Efecte neașteptate ale intervenției**

3106. Accesul la cursurile ARIES este deschis tuturor firmelor care sunt interesate. Astfel, există companii care s-au alăturat asociației sau clusterului după ce angajații lor au participat la cursurile de formare pentru că, ajungând să cunoască obiectivele asociației, își doreau să facă parte din comunitatea care s-a creat în cadrul clusterului și să beneficieze și de celelalte servicii pe care ARIES le oferă, anume partea de sprijin pentru inovare, sprijin pentru proiecte direct la Comisia Europeană, sprijin pentru identificarea de clienți pe zona de digitalizare (efect de jos în sus, pentru că angajații care participau la cursuri își doreau să fie parte din comunitate și și-au expus poziția către management).

3107. Nefiind un furnizor de formare profesională, dar având o gamă destul de complexă de servicii, beneficiarul a precizat că efectele cursurilor realizate în cadrul proiectului sunt integrate.

#### **Efecte propagate ale intervenției**

3108. Din informațiile prezentate în cadrul interviului a reieșit faptul că ARIES este preocupată de partea de digitalizare, astfel că lucrează împreună cu alte clusteruri din alte domenii de activitate (clusteruri de agricultură, energie, fabricație mobilier, industrii creative, etc.), ceea ce ajută la diseminarea proiectului și a cursurilor organizate.

3109. Pe zona de *soft skills*, ARIES dorește să dezvolte competențe prin care „să reușim să găsim acea frecvență de comunicare între angajații din domeniul IT și angajații din producție, pentru ca aceștia să poată identifica obiective comune și să vorbească același limbaj, iar cei din zona de furnizare de tehnologie să poată să le explice efectele automatizării și digitalizării, iar cei din zona de producție să-i poată asculta și înțelege și să perceapă avantajele tehnologiei implementate în domeniul lor de activitate”<sup>444</sup>.

<sup>443</sup> Conform informațiilor din interviu.

<sup>444</sup> Conform informațiilor din interviu.

## Sustenabilitatea proiectului

### Sustenabilitatea rezultatelor

3110. Din perspectiva beneficiarului, „noi suntem un exemplu perfect de sustenabilitate, pentru că am început acest tip de program de formare profesională în 2013-2014, interesul angajatorilor crescând în această perioadă, iar noi promovăm multiplicarea efectelor dobândite prin participarea în cadrul acestor cursuri în interiorul companiilor”<sup>445</sup>. De aceea, ARIES are acreditare ANC pentru formare de formatori, pentru că se dorește ca reprezentanții firmelor mari care participă la cursuri să poată să desfășoare formare profesională în propriile firme (există firme cu peste 1000 de angajați, astfel că nu toți angajații pot participa la cursuri). Beneficiarul a precizat că acest efect de multiplicare nu este cerut de proiect, dar cei mai importanți auditori ai cursurilor organizate sunt companiile de IT, care nu-și permit să piardă timpul angajaților lor.
3111. Astfel, la 6-7 ani de când ARIES organizează acest tip de serviciu, a crescut cererea și în ceea ce privește numărul de firme interesate, dar și în ceea ce privește numărul angajaților care iau parte la cursuri, iar beneficiarul apreciază că acest lucru arată faptul că tipul abordare folosit este corect.
3112. Totodată, lipsa acreditării ANC „ne-a oferit avantajul de a putea fi extrem de reactivi și proactivi în găsirea de soluții pentru nevoile de formare ale firmelor și angajaților lor”. Au existat situații în cadrul proiectelor finanțate prin POCU în care nu existau cursurile pe care firmele le cereau, astfel că a fost nevoie ca ARIES să caute experți pe domeniul respectiv pe care să-i convingă să realizeze o curriculă pentru a forma angajații firmelor, pentru că cererea era foarte mare pentru anumite domenii.
3113. Ca un atu pentru asigurarea sustenabilității acestui proiect, beneficiarul amintește experiența anterioară a ARIES Transilvania prin implicarea în Coaliția „Digital Skills & Jobs”, coaliție creată la inițiativa Comisiei Europene, care arată faptul că „am reușit să identificăm principalele impedimente ale resursei umane în a-și îmbunătăți pregătirea profesională și în a-și însuși conceptul de învățare pe tot parcursul vieții”<sup>446</sup>.

### Replicabilitatea proiectului/ Nevoi curente

3114. ARIES pregătește un nou proiect în cadrul POCU pentru că s-a lansat un nou apel de proiecte pe competențe digitale în cadrul OS 3.12, dar, conform ghidului solicitantului, AM-ul dorește realizarea de cursuri autorizate ANC, astfel că beneficiarul a solicitat o clarificare din partea AM în acest sens.

Posibile surse de finanțare în cursul viitoarei perioade de programare

3115. Din interviul desfășurat a reieșit faptul că acest proiect va fi continuat și în perioada următoare de programare printr-un proiect depus tot în cadrul OS 3.12.

## Mecanisme de implementare

### Factori de succes ai intervenției

3116. Interviurile derulate pentru acest studiu de caz au relevat următoarele elemente care au avut un rol important pentru ca intervenția să aibă succes:
- Colaborarea cu OIR Vest: Beneficiarul a precizat că are o colaborare foarte bună cu OIR Vest și a precizat faptul că a apreciat deschiderea OIR și poziționarea lor ca parteneri în implementare. De asemenea, beneficiarul a afirmat că „nu ne-am simțit atacați sau priviți cu suspiciune de către ei și am perceput o deschidere și un sprijin din partea lor”<sup>447</sup>.
  - Colaborarea cu AM POCU: Reprezentanții AM-ului a fost dispuși să colaboreze, iar când ARIES a solicitat audiență la AM, domnul director general a fost foarte deschis și lucrurile au mers foarte repede. Colaborarea cu AM-ul s-a desfășurat bine, iar beneficiarului i s-a permis desfășurarea proiectelor în online; AM-ul s-a mobilizat repede și a introdus măsuri care

<sup>445</sup> Conform informațiilor din interviu.

<sup>446</sup> Conform informațiilor din cererea de finanțare.

<sup>447</sup> Conform informațiilor din cererea de finanțare.

permiteau beneficiarilor să se organizeze în așa fel încât să-și poată continua proiectele. Totuși, nici acum nu există norme de implementare a cursurilor certificate ANC, astfel că foarte multe proiecte din cadrul OS 3.12 sunt blocate.

- Instrucțiunea 10 a POCU: Această instrucțiune permite accesarea economiilor rezultate și utilizarea acestora în alt scop tot pentru implementarea proiectului (acesta era un aspect rigid al perioadei de programare 2014-2020 și însemna că economiile rezultate se dezangajează).
- Colaborarea cu companiile: ARIES a beneficiat de o deschidere mare din partea companiilor, care au venit cu cerințe de completare a cursurilor oferite prin proiect, ceea ce a fost o recunoaștere a calității și a importanței proiectului. Companiile știau care sunt cursurile și tematicile abordate în cadrul proiectului și au solicitat ca acestea să fie completate cu alte cursuri și alte tehnologii/domenii de care ei au nevoie, acesta fiind unul dintre motivele pentru care ARIES a depus act adițional pentru completarea curriculei din proiect. Au fost planificate grupe de câte 10 persoane pe cursurile tehnice, dar cererea a fost mult mai mare, astfel că actul adițional prevedea creșterea grupului țintă

### Probleme întâmpinate și posibile soluții de implementat în viitor

3117. Elementele care au afectat negativ eficacitatea proiectului identificate în interviurile realizate sunt:

- Certificarea ANC a cursurilor: În cererea de finanțare, beneficiarul nu precizează faptul că training-urile oferite sunt acreditate ANC, pentru că aceste cursuri certificate presupun un efort suplimentar, dar fără a crește calitatea programelor de formare oferite. Cu atât mai mult, nu există standarde ocupaționale specifice tehnologiilor și obiectului cursurilor pe care ARIES le desfășoară cu finanțare POCU. Astfel, a păstrat modelul proiectului din cadrul OS 3.8, astfel că și în cadrul acestui proiect s-a mers pe cursuri informale, respectând metodologia de derulare a cursurilor (curriculum, trainerii cu experiență recunoscută, examinare și oferirea unor certificate de absolvire cu competența recunoscută), dar beneficiarul nu și-a propus să ofere cursuri cu certificare ANC. Până când se acreditează un standard ocupațional pentru o anumită tehnologie, acea tehnologie nu mai este actuală și solicitată de companiile de IT. Totodată, în cazul în care s-ar instaura din nou stări de alertă și urgență, iar cursurile implementate de ARIES ar fi acreditate ANC, acestea ar trebui să se suspende pentru că nu s-ar putea realiza online, astfel că există pericolul ca proiectul să nu-și atingă obiectivele și grupul țintă. Din punctul de vedere al beneficiarului, acreditarea ANC înseamnă pierderea flexibilității și rapidității, iar numărul grupelor de participanți nu va putea fi mărit și va trebui să se micșoreze numărul serviciilor oferite, ajungându-se la efectul contrar celui dorit de OIR, anume furnizarea calității serviciilor.
- Solicitățile beneficiarilor sunt rezolvate de către AM într-o perioadă destul de lungă.

### Concluzii și recomandări

#### Coerența internă și externă a intervenției

3118. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este corectă și coerentă.

3119. Din punct de vedere al coerenței interne, atât obiectivul general cât și obiectivele specifice au fost clar definite și corect relaționate: atingerea obiectivelor specifice duce la îndeplinirea obiectivului general.

#### Lecții învățate

3120. Din informațiile prezentate în cadrul interviului a reieșit faptul că, în general, organizațiile care nu au ca obiectiv exclusiv zona de formare și care nu supraviețuiesc doar din implementarea de proiecte POCU (ARIES are cel puțin 5 programe care îi sprijină activitățile), se fereșc de finanțarea POCU, pentru că e considerată a fi foarte birocratică. Obiectivele asociației și ale clusterului sunt de a oferi servicii sprijin pentru companiile membre. În momentul implementării unui asemenea proiect, există o încărcare birocratică consistentă, dar care nu i-a descurajat pe reprezentanții ARIES în sensul în care asociația a văzut beneficiile acestor proiecte. Firmele care participă la proiect nu simt povara implementării POCU, ci doar



UNIUNEA EUROPEANĂ



știu că au acces la anumite cursuri gratuite, dar nu cunosc dificultățile implementării unui asemenea proiect, astfel că beneficiarul a afirmat faptul că a reușit să dezvolte o percepție pozitivă și să încurajeze alți beneficiari să acceseze finanțarea POCU, inclusiv din rândul companiilor membre care sunt foarte încântate de efectele proiectului.

3121. Comisia Europeană nu intervine în modul în care fiecare stat membru decide să-și gestioneze nevoile și cum își stabilește zonele în care consideră că proiectele lor pot avea cel mai mare impact. ARIES este partener al AM-ului pentru viitoarea perioadă de programare, iar din perspectiva sa „toate AM-urile ar trebui să considere beneficiarii ca parteneri de implementare, inclusiv în discuțiile cu Comisia Europeană, pentru că aceștia de un feedback de la nivelul companiilor, iar acest lucru poate aduce un aport important la partea de programare.” Astfel, s-ar putea obține un efect de multiplicare a impactului programului.
3122. ARIES sprijină companiile membre din cluster și există companii mari care doresc să solicite finanțare POCU, dar care se descurajează când află că trebuie să se autorizeze ca centre de formare dacă vor să ofere aceste cursuri cu formatori proprii sau că trebuie să externalizeze cursuri certificate ANC.

### **Concluzii și recomandări**

3123. Proiectul ARIES se dovedește un proiect de succes și adaptat la nevoile actuale ale firmelor din domeniul IT și domeniile conexe, recunoscând și promovând valoarea formării profesionale în rândul acestor angajatori.
3124. Statutul de asociație de firme face ca beneficiarul să aibă o relație puternică și stabilă cu angajatorii, să nu cheltuiască resurse în identificarea grupului țintă, ci să le concentreze spre livrarea programelor de formare.

Deși livrarea programelor de formare a fost un succes atât din perspectiva angajatorilor, cât și a angajaților, beneficiarul s-a lovit de problema validării formale a indicatorilor proiectului în absența acreditării ANC pentru programele de formare. În acest context, se poate observa faptul că procesul de înregistrare a standardelor ocupaționale, modificare a lor și de certificare a unor programe de formare este slab adaptat la dinamica foarte mare a specializărilor din unele domenii ale economiei, mai ales cele de înaltă competitivitate și specializare.

## 4.4 Focus-grupuri

### 4.4.1 Focus grup aferent TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

Tabel 305. Lista părților interesate invitate la Focus-grupul aferent TE 1

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Director de cabinet	Ministerul Tineretului și Sportului
2	Președinte	Consiliul Tinerilor din România
3	Președinte	Fundația Județeană pentru Tineret Timiș
4	Manager de program	Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile
5	Coordonator Corpul European de Solidaritate	Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale
6	Președinte	Asociația DEIS
7	Sociolog / Ofițer proiecte	Romanian Agen Appeal / Cercetașii României
8	Președinte	Asociația A4Action

#### Principalele subiecte discutate

- Obiectivele focus grupului
- Obiectivele proiectului
- Principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE1

### 4.4.2 Focus grup aferent TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs și TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

Tabel 306. Lista părților interesate invitate la Focus-grupul aferent TE 2 și TE4

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Inspector, Direcția Generală Programe Europene Capital Uman	AM POCU
2	Consilier superior, Direcția Generală Programe Europene Capital Uman	AM POCU
3	Consilier principal, Direcția Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
4	Director, Direcția Analiza Pieței Muncii, Programe de Ocupare și de Formare Profesională a Forței de Muncă	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
5	Director adjunct, Direcția Analiza Pieței Muncii, Programe de Ocupare și de Formare Profesională a Forței de Muncă	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
6	Director, Direcția Coordonarea Proiectelor cu Finanțare Nerambursabilă din Fonduri Europene și Managementul Bazelor de date	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
7	Manager de proiect/ Coordonator EURES	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
8	Director	AJOFM Harghita
9	Inspector de specialitate	Centrul Regional De Formare Profesională a Adulților Vâlcea
10	Director de comunicare si advocacy, Coordonator Centrul de Urgențe Sociale	Federația Organizațiilor Neguvernamentale pentru Servicii Sociale

#### Principalele subiecte discutate

- Obiectivele focus grupului
- Obiectivele proiectului
- Principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE2

- Principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE4

#### 4.4.3 Focus grup aferent TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană, TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă și TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

Tabel 307. Lista părților interesate invitate la Focus-grupul aferent TE3, TE5 și TE6

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Consilier superior	AM POCU
2	Consilier superior	AM POCU
3	Consilier superior	AM POCU
4	Consilier superior	AM POCU
5	Consilier superior	AM POCU
6	Expert	AM POCU
7	Expert	OIR SM
8	Director executiv	OIR NE
9	Director executiv	OIR NV
10	Președinte / Manager de proiect	Asociația pentru Șanse Egale
11	Administrator / Manager de proiect	BEST SMART CONSULTING SRL
12	Manager de proiecte	Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR)
13	Director Direcția Strategii, Politici și Proiecte	Camera de Comerț și Industrie a României - CCIR

#### Principalele subiecte discutate

- Obiectivele focus grupului
- Obiectivele proiectului
- Principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE3
- Principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE5
- Principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE6

## 4.5 Paneluri de experți

Tabel 308. Lista părților interesate invitate la panelul de experți aferent TE 1

Nr. Crt.	Funcție	Instituție
1	Cercetător I, Dr.	Institutul de Cercetare a Calității Vieții
2	Manager de program	Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile
3	Profesor Universitar Dr.	Academia de Studii Economice
4	Profesor Universitar Dr.	Academia de Studii Economice

#### Principalele subiecte discutate

- Obiectivele panelului
- Obiectivele proiectului
- Bune practici și principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE1
- Bune practici și principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE4
- Bune practici și principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE5
- Bune practici și principalele constatări, concluzii și recomandări aferente TE6



UNIUNEA EUROPEANĂ



## 5 Anexa 5. Lista documentelor și a literaturii parcurse

### 5.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

#### Literatura studiată

- Evaluarea ex-ante a Programului Operațional de Capital Uman, 2014
- Evaluările intermediare ale Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, 2011
- Strategia Europa 2020
- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (Art. 14, 24, 32)
- Tratatul de la Lisabona (Art. 165 și Art. 166 din TFUE)
- strategie a UE pentru tineret-investiție și mobilizare 2010-2018.
- Inițiativa emblematică „Tineretul în mișcare”. O inițiativă de eliberare a potențialului tinerilor de a realiza o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Uniunea Europeană.
- Viitorul politicii pentru tineret 2014 – 2020
- Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret
- Strategia Europeană de Tineret 2019-2027 ([https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en))
- „Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri”. COM (2011) 933 final din 20 decembrie 2011.
- Regulamentul (UE) NR. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 de stabilire a unor dispoziții comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime, precum și de stabilire a unor dispoziții generale privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului
- Regulamentul (UE) Nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind
- Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului
- Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret.
- Decizia (UE) 1848/2015 a Consiliului din 5 octombrie 2015 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre pentru 2015
- Regulamentul de punere în aplicare nr. 459/2015 de specificare a caracteristicilor tehnice ale modulului ad-hoc pentru 2016 privind tinerii pe piața muncii, prevăzut de Regulamentul (CE) nr. 577/98 al Consiliului
- Pachetul privind Ocuparea Forței de Muncă
- Raport comun pentru 2015 al Consiliului și al Comisiei privind punerea în aplicare a Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020). Noi priorități pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale
- Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (versiunea consolidată)
- Legea nr. 200 din 25 mai 2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România
- Directiva 2013/55/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 noiembrie 2013 de modificare a Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”)
- Acordul de Parteneriat dintre România și Comisia Europeană
- Recomandări Specifice de Țară în cadrul Semestrului european



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020; Planul de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei Naționale
- Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și planul de acțiune aferent
- Strategia Națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015 -2020
- Planul de implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015, aprobat de Guvernul României prin Memorandum, 2013
- Planul de implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020
- "Pachetul integrat pentru combaterea sărăciei", 2016, Cancelaria Guvernului României
- Legea nr. 53/2003- Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată prin Legea nr. 250/2013
- Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora
- Hotărârea Guvernului nr. 278/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora
- Legea Nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă și normele sale de aplicare
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior
- Legea Nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților
- Legea nr. 219/2015 privind economia socială
- Ordonanța Nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, modificată prin Legea nr. 167/2013
- HOTĂRÂRE Nr. 522 din 8 mai 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților
- Hotărâre Nr. 481 din 24 iunie 2015 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003
- Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor
- Study commissioned by the partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth and conducted by the Institute for Social Work and Social Education ([https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/study\\_Final.pdf/642c51c1-34d7-4f03-b593-317bf1812009](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/study_Final.pdf/642c51c1-34d7-4f03-b593-317bf1812009))
- Evaluarea Valorii Economice a Activităților de Tineret, Consiliul Național al Tinerilor din Irlanda, 2012 (<https://www.youth.ie/wp-content/uploads/2019/01/Economic-Benefit-Youthwork-2012.pdf>)

## 5.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs

### Literatura studiată

- Blasco, S., Rosholm, M. (2011), The impact of Active Labour Market Policies on Post Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark
- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2015), What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, IZA Discussion Paper, no. 9236
- Cășuneanu, I. (2013), Îmbunătățirea flexibilității forței de muncă din întreprinderile românești folosind practicile în domeniu din unele țări UE, Economie teoretică și aplicată, Volumul XX, No. 8(585), pp. 110-122.
- Crepon, B. Diflo, E. Gurgand, M. Rathelot, R. Zamora, P. (2013), Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Cluster Randomised Experiment



- De Hitte et al., (2005), Outplacement and re-employment measures during organizational restructuring in Belgium: Overview of the literature and results of qualitative research, *Journal of European Industrial Training*, Volume 29, Issue 2.
- Grimm, Paffhausen (2014), Do Interventions Targeted at Micro-Entrepreneurs and Small and Medium-Sized Firms Create Jobs? A Systematic Review of the Evidence for Low and Middle Income Countries, IZA Discussion paper No 8193.
- Huston, A.C., Duncan, G.J., McLoyd, V.C., Crosby, D.A., Ripke, M.R., Weisner, T.S., Eldred, C.A. (2005), Impacts on children of a policy to promote employment and reduce poverty for low-income: New Hope after five years. *Developmental Psychology*. 41:902–918.
- Kalleberg A.L. (2003), Flexible Firms and Labor Market Segmentation, *Work and Occupations* 30(2):154-175, DOI: 10.1177/0730888403251683
- Kluve, J. (2016) Active Labour Market Programmes with focus on Latin America and the Caribbean (LAC), ILO
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Manuel, J., Friederike, R., Stöterau, R.J., Weidenkaff, F., Witte, M., (2016), Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review, IZA DP No. 10263
- Larsson, L. (2000), Evaluation of Swedish Youth Labor Market Programmes
- Odojeja, A.M (2016), Politici de reducere a șomajului și de creștere a gradului de ocupare din România, *Revista Transilvană de Științe Administrative*, 1 (38), p. 71-90.
- OECD (2007), Annual Report- Employment and Social Developments in Europe
- Radu, M. (2013), Evaluarea Implementării Recomandării Comisiei Europene privind Incluziunea Activă, *Analiză de politici naționale*
- Schmith, G., O'Reilly, J., Schomann, K. (1996), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, cap.24 The impact of Labour Market Policy on Wage, Employment and Labour Market Mismatch, authors Bellmann, L., Jackman R.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., Maassen van den Brink, H. (2018), The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis, *Journal of Economic Surveys*

### 5.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

#### Literatura studiată

- Acord de Parteneriat România (2014) Ro16M8PA001.1.2– Program Operational Capital Uman
- Astebro, T.B., Tâg, J.(2016), *Entrepreneurship and Job Creation*, IFN Working Paper No. 1059, 2015
- Botha, M., Nieman, G., Van Vuuren, J. (2006), Evaluating the Women Entrepreneurship Training Programme: A South African Study, *International Indigenous Journal of Entrepreneurship*.
- Bruhn, M., Karlan, D., Schoar, A. (2018), The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial in Mexico
- Cho, Y., Honorati, M.,(2013), *Entrepreneurship Programs in Developing Countries: A Meta Regression Analysis*, Discussion Paper No. 7333, IZA
- Cieslik, J. (2014), *Entrepreneurship and Job Creation*, Management and Economic Policy Development, Nova Science Publishers
- Crepon, B., Devoto, E., Duflo, E., Pariente, W. (2011), Impact of microcredit in rural areas of Morocco: Evidence from a Randomized Evaluation, MIT Working Paper No 6659, MIT.
- Davidson, P., Wiklund, J. (2009), Scott A Shane 2008: winner of the Global Award for Entrepreneurship Research, *Small Business Economics* 33
- European Parliament Cycle, DG for Internal Policies (2013), *SMEs in the Cohesion Policy Management*
- European SME Action Programme 2017

- Grimm, M., Paffhausen, A.L. (2014), Do Interventions Targeted at Micro-Entrepreneurs and Small and Medium-Sized Firms Create Jobs? A Systematic Review of the Evidence for Low and Middle Income Countries
- Haltiwanger, J., Jarmin, R., Miranda, J. (2011), Who Creates Jobs? Small vs. large vs. Young, NBER Working Paper Series
- Martin B, JJ McNally, M.J. Kay – Examining the Formation of Human Capital in Entrepreneurship: A Meta-Analysis of Entrepreneurship Education Outcomes, Journal of Business Venturing vol 28, 2013
- McKenzie, D., Woodruff, C. (2014), What are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World, The World Bank Research Observer, vol. 29, issue 1.
- Oto Potluka, Jan Bruha, Martin Sparek, Lucie Vrbova - Counterfactual Impact Evaluation on EU Cohesion Policy. Interventions in Training in Companies
- Todtling-Schonhofer, H., et al. (2011), Impact and Effectiveness Structural Funds and EU policies aimed at SMEs in the regions, European Parliament
- Valerio, A., Parton, B., Robb, A. (2014), Entrepreneurship Education and Training Programs around the World. Dimensions for Success, World Bank
- Zamfir, A., Lungu, E., Mocanu, C. (2013), Entrepreneurship among higher education graduates in 13 European Countries, Theoretical and Applied Economics, vol 13

## **5.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO**

### **Literatura studiată**

- European Court of Auditors, (2017). Free Movement of Workers – the fundamental freedom ensured but better targeting of EU funds would aid worker mobility.
- Institutul European din România, (2019). Studii de strategie și Politici (SPOS) 2018.
- Varieties of new public management or alternative models? The reform of public service employment relations in industrialized democracies – Stephen Bach – 2011
- Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, (2015). Raport privind implementarea de către SPFOM a Garanției pentru tineret.
- Otoi, (2015). Analiza cantitativă a pieței muncii, Editura Meteor Press, București.
- The Efficiency of Public Employment Services: A Nonparametric Matching Function Analysis for Switzerland - GEORGE M. SHELDON – 2003
- Varieties of new public management or alternative models? The reform of public service employment relations in industrialized democracies – Stephen Bach – 2011
- Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, (2015). Raport privind implementarea de către SPFOM a Garanției pentru tineret.
- Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, (2015). Raport privind practicile SPOFM de informare și activare a tinerilor NEET.
- Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, (2015). Raport privind implementarea de către SPFOM a Garanției pentru tineret.
- European Commission, (2017). Annual Report on intra-EU Labour Mobility

## **5.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă**

### **Literatura studiată**

- Annoni, P., Lewis, D. (2019). *EU Regional Competitiveness Index 2019*. European Commission, Joint Research Centre, EUR 24346.

- European Political Strategy Centre - European Commission. (2016). *The future of work: Skills and resilience for a world of change*.
- Huarng, K.-H., Mas-Tur, A., Hui-Kuang, T. 2012. "Factors Affecting the Success of Women Entrepreneurs." *International Enterprise Management Journal* 8: 487-97.
- Iacobiță, A., Hatmanu (Gagea), M. (2016). "Factors Influencing New Business Formation." *EIRP Proceeding* 11.
- Langowitz, N. Sharpe, N. & Godwyn. (2012). "Women's Business Centers in the United States: Effective Entrepreneurship Training and Policy Implementation." *Journal of Small Business & Entrepreneurship* 19: 167-182.
- Kesselring, A. 2014. *Workplace Innovation. Concepts and Indicators*. European Commission.
- Krauss, S., Schwarz. 2005. "The role of strategic planning in SMEs: Literature Review and Implications." *Journal for Management Theory & Practice* 10 (39): 31-38.
- Łukasz Sienkiewicz. (2018). *Human Resource Management: How to Attract, Retain and Develop Talent. European Commission Thematic Paper*.
- McCann, Ph., Ortega-Argiles R. (2013). "Smart Specialization, regional Growth and Applications to European Union Cohesion Policy." *Regional Studies* 49(8): 1291-1302.
- OECD. (2016). *Enhancing employability. Report prepared for the G20 Employment Working Group with inputs from The International Monetary Fund*.
- OECD. (2016). *Be Flexible! Background Brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*. OECD – Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- OECD. (2019). *SME and Entrepreneurship Outlook 2019*. OECD Publishing, Paris.
- OECD. (2018). *Promoting innovation in established SMEs*. Policy Note. 2018 SME Ministerial Conference.
- OECD. (2019). *SME Policy Index: Western Balkans and Turkey 2019. Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe*.
- Plantenga, J., Remery, C. (2009). *Flexible Working time arrangements and gender equality. A comparative reviews of 30 European countries*. European Commission.
- Pompa, C. (2013). *Business engagement to promote quality vocational training in Vietnam*. ODI – Overseas Development Institute.
- Stone, I. (2012). "Upgrading Workforce Skills in Small Businesses: Reviewing International Policy and Experience." OECD Report on Workshop *Skills Development for SMEs and Entrepreneurship*, Copenhagen, 28 November 2012.

## 5.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor/ competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

### Literatură studiată

- Evaluarea ex-ante a Programului Operațional de Capital Uman, 2014
- Evaluarea ex-ante a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane , 2006
- Evaluările intermediare ale Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, 2011
- Strategia Europa 2020
- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (Art. 14, 24, 32)
- Tratatul de la Lisabona (Art. 165 și Art. 166 din TFUE)
- Regulamentul (UE) NR. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 de stabilire a unor dispoziții comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime, precum și de stabilire a unor dispoziții generale privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului

- Regulamentul (UE) Nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind
- Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului
- Decizia (UE) 1848/2015 a Consiliului din 5 octombrie 2015 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre pentru 2015
- Educație și formare 2020 (ET 2020)
- Pachetul privind Ocuparea Forței de Muncă
- Raport comun pentru 2015 al Consiliului și al Comisiei privind punerea în aplicare a Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020). Noi priorități pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale
- Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (versiunea consolidată)
- Legea nr. 200 din 25 mai 2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România
- Directiva 2013/55/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 noiembrie 2013 de modificare a Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”)
- Acordul de Parteneriat dintre România și Comisia Europeană
- Programul Național de Reformă 2014
- Recomandare a Consiliului privind Programul național de reformă al României pentru 2015 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2015
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020; Planul de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei Naționale
- Strategia Națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015 -2020
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior
- Legea Nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților
- Legea nr. 219/2015 privind economia socială
- Ordonanța Nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, modificată prin Legea nr. 167/2013
- HOTĂRÂRE Nr. 522 din 8 mai 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților
- Hotărâre Nr. 481 din 24 iunie 2015 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.522/2003
- Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor
- Ordin Nr. 35/3112 din 26 ianuarie 2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare

## 5.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

### Literatură studiată

- Antoušková (2010), Measuring the impacts of financial supports based on input-output analysis, Czech University of Life Sciences, Prague
- Dobrescu, E. Gaftea, V. Scutaru, C. (2010), Using the Leontief Matrix to Estimate the Impact of Investments upon the Global Output. Romanian Journal of Economic Forecasting, 10(2), p. 176-187.
- Gaftea (2013), The input-output modeling approach to the national economy. Romanian Journal of Economic Forecasting, 13(2), pp. 211– 222.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- Monsalve, ș.a. (2016), Where have all the funds gone? Multiregional input-output analysis of the European Agricultural Fund for Rural Development, Ecological Economics, vol. 129, p.62-71
- Wang, Charles (2016), IO Based Impact Analysis: A Method for Estimating the Economic Impacts by Different Transport Infrastructure Investments in Australia, CRC for Rail Innovation / Southern Cross University, Australasian Transport Research Forum Canberra

## 6 Anexa 6. Lista membrilor Comitetului de Coordonare a Evaluării (CCE)

Tabel 309. Listă membri Comitet de Coordonare a Evaluării

Nr. crt.	Instituție / Structură membră a CCE POCU
1	Biroul Evaluare Programe, Ministerul Fondurilor Europene
2	Ministerul Educației și Cercetării
3	Agencia Națională pentru Romi
4	Direcția reglementare, politici, strategii și proiecte în comunicații – Ministerul Transporturilor, Infrastructurii și Comunicațiilor
5	Autoritatea de Management pentru POCU
6	Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației
7	Direcția Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională – Ministerul Muncii și Protecției Sociale
8	Direcția Generală Programe Europene Capacitate Administrativă – Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației
9	Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri
10	Ministerul Transporturilor, Infrastructurii și Comunicațiilor
11	Direcția Generală Programare și Coordonare Sistem – Ministerul Fondurilor Europene
12	Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației
13	Institutul Național de Statistică
14	Camera de Comerț și Industrie a României

## 7 Anexa 7. Proces verbal de avizare privind asigurarea calității



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ ÎN DOMENIUL MUNCĂ  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE - I.N.C.S.M.P.S. BUCUREȘTI-**



Str. Povernei nr. 6-8, Sector 1, București  
Tel: 021.312.40.69, 021.317.24.31, Fax : 021.311.75.95,  
e-mail: office@incsmips.ro, web: www.incsmips.ro

Nr. Înregistrare  
768/29.10.2020

### PROCES VERBAL DE AVIZARE PRIVIND ASIGURAREA CALITĂȚII PROIECTUL Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă

În vederea evaluării calității **Raportului de Evaluare aferent anului 2019** din proiectul **Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă, contract de prestări servicii nr. 31295/24.04.2019**, în cadrul INCSEMPS, partener al consorțiului cu atribuții privind evaluarea de calitate a raportului s-au parcurs următoarele etape:

1. Analiza și avizarea rezultatelor din "Raport de evaluare aferent anului 2019" în cadrul comisiei de specialitate a consiliului științific.
2. Analiza și avizarea rezultatelor din "Raport de evaluare aferent anului 2019" în cadrul ședinței comune a consiliului științific al Institutului Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale din data de 29.10.2020

Comisia de specialitate, constituită prin decizia nr. 75 din 10.05.2019, luând în considerare lucrările efectuate pentru Raportul "**Raport de evaluare aferent anului 2019**" de către consorțiul format din Ernst&Young SRL (lider), Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale (asociat) și QURES Quality Research and Support SRL (asociat) pentru proiectul Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă, a constatat următoarele:

- a) Lucrările executate în cadrul raportului denumit "Raport de evaluare aferent anului 2019" corespund din punct de vedere al obiectivelor, abordării metodologice și instrumentelor de evaluare cu elementele prezentate în oferta acceptată de Client, cu cerințele din caietul de sarcini ale Clientului și cu metodologia actualizată prezentată și aprobată de Client.

- b) Informațiile din literatura de specialitate, datele și informațiile care au stat la baza raportului, modul de aplicare al metodologiei și instrumentelor în vederea culegerii datelor din sursele oficiale și a celor de pe teren, curățarea, validarea, prelucrarea și prezentarea lor, analizele realizate și concluziile desprinse întrunesc condițiile de calitate științifică, respectiv respectă următoarele criterii:
- ✓ aderă la principiile și standardele etice aplicabile și la implementarea strategiei pentru prevenirea conflictelor de interese și anti-corupție;
  - ✓ se asigură calitatea datelor din punct de vedere al utilității lor în raport cu obiectivele evaluării (relevanță, acuratețe, actualitate, accesibilitate și claritate)
  - ✓ se asigură utilitatea statistică a datelor (coerența, completitudinea, comparabilitatea);
  - ✓ se asigură calitatea teoriei schimbării inițiale și reconstruite;
  - ✓ se asigură calitatea metodologiei propuse și a instrumentelor de transpunere în practică a acesteia;
  - ✓ se asigură calitatea ipotezelor și concluziilor;
  - ✓ se asigură calitatea lingvistică/gramaticală a rapoartelor;
  - ✓ se asigură calitatea rapoartelor, din punct de vedere al criteriilor aplicate de Beneficiar și CCE pentru aprobare;
  - ✓ se asigură validitatea rezultatelor evaluării prin utilizarea tehnicilor de triangulare;
  - ✓ se asigură un limbaj academic, clar și concis al rapoartelor de evaluare.
- c) Abordarea metodologică, instrumentele și metodele alese în vederea evaluării de impact sunt utilizate în practica internațională în domeniu și sunt adecvate condițiilor concrete de implementare ale POCU la nivelul țării noastre.

Raportul intitulat "**Raport de Evaluare aferent anului 2019**" din proiectul **Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă** a fost prezentat în ședința Consiliului științific al INCSMPS din data de 29.10.2020.

Membrii consiliului științific au constatat faptul că elementele prezentate în cadrul Raportului de Evaluare aferent anului 2019 corespund cu abordarea metodologică și limitările enunțate în ofertă, precum și în Raportul privind metodologia actualizată prezentat în 2020 și aprobat de Client.

De asemenea, s-a constatat că abordarea metodologică prezentată în Raportul de Evaluare aferent anului 2019 sunt adaptate contextului național, respectiv situației concrete de evaluare a programelor POCU implementate în țara noastră și respectă practica utilizată la nivel internațional în astfel de exerciții de evaluare, îndeplinind criteriile științifice utilizate în practica internațională. De asemenea, metodele și metodologiile de culegere date și de analiză prezentate prezintă rigoare din punct de vedere științific.

Consiliul științific a supus la vot și a votat în unanimitate aprobarea Raportului denumit "**Raport de Evaluare aferent anului 2019**" din proiectul **Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă**.



În consecință, Comisia AVIZEAZĂ FAVORABIL din PUNCT DE VEDERE CALITATIV conținutul **Raportului de Evaluare aferent anului 2019** elaborat de de către consorțiul format din Ernst&Young SRL (lider), Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale (asociat) și QURES Quality Research and Support SRL (asociat) și consideră că se poate depune pentru avizare Clientului.

COMISIA DE AVIZARE:

PREȘEDINTE: dr. Vasilica CIUCĂ – Director general, Vicepreședinte Consiliul Științific Cercetător științific gr. I

MEMBRI:

1. Aniela Matei - cercetător științific gr. II, sef departament INCSMPS

2. Prof. Univ. Dr. Daniela Pașnicu – cercetător științific gr. I, INCSMPS



## 8 Anexa 8. Tabel cu comentarii specifice și orizontale

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
<b>Raport Comitet Științific</b>		
1. Recomandăm revederea modelului input-output și a metodologiei prezentate.	Da	Modelul input-output a fost revăzut, efectuându-se completări acolo unde a fost necesar.
2. Recomandăm prezentarea într-o anexă statistică a datelor din tabele intrări-ieșiri și a matricei inverse (matricea coeficienților tehnologici) pentru a evidenția calculul multiplicatorilor despre care se discută în cadrul Temei de Evaluare Suplimentare: multiplicatorul PIB de tip I și II; multiplicatorul de ocupare tip I și II.	Da	Informațiile detaliate privind datele tabelului intrări-ieșiri, matricea coeficienților tehnici, matricea inversă de tipul I și tipul II a modelului Leontief, precum și informații legate de principalii multiplicatori calculați dar și de detalierea pe tip de contribuție directă, indirectă și indusă a investiției POCU în PIB cât și în populația ocupată sunt oferite în secțiunea anexe, tema suplimentară Anexa 37.
3. Recomandăm o explicație mai clară a efectelor directe, indirecte și induse. De ce efectele indirecte și cele induse sunt importante sau sunt mai importante decât efectele directe?	Da	Aa fost adăugată o explicație a celor trei tipuri de efecte estimate de modelul Leontief. În cazul nostru, efectele directe sunt cele mai importante, urmate de cele induse și de cele indirecte.
4. Recomandăm să se explice în Raport cât la % din creșterea nivelului de ocupare ca urmare a investițiilor POCU se datorează efectului direct, indirect sau indus.	Da	Aa fost adăugată explicația suplimentară pentru defalcarea celor trei tipuri de efecte. Estimările pe cele trei tipuri de efecte se regăsesc în tabelele 5 și 6 secțiunea anexe, tema suplimentară Anexa 3.7.
5. Recomandăm revederea afirmației: "extragerea tabelor intrări ieșiri publicate de INS disponibile pentru perioada 2016-2018" pag.182-183, deoarece lucrarea disponibilă pe pagina INS are titlul (și cuprinde datele) CONTURILE NAȚIONALE 2016-2017. În consecință trebuie revăzute afirmațiile din acest corp al raportului unde apare afirmația: "analiza a fost limitată la perioada 2016-2018".	Da	Au fost operate modificările recomandate.
6. Recomandăm o ultimă trecere în revistă a raportului pentru corectarea unor aspecte ce țin de tehnoredactarea materialului. De exemplu: Garanța pentru tineri, pag. 6; ...a facilitate realizarea...pag.11; Locul de muncă nu răspundeau nevoilor tinerilor, pag. 39; Creșterea nivelului, pag. 42, Fig. 6, caseta galbenă; Efectul net atribuit POCU TE2, pag. 72; Metodei regresiei Heckman a fost, pag.225, etc.	Da	Raportul a fost editat pentru a se elimina greșelile de tehnoredactare.
<b>Raportul de control al calitatii aferent raportului de evaluare</b>		
7. Cut-off-date nu este specificat.	Da	Cut-off-date-ul evaluării este menționat în secțiunea "Introducere".
8. Tabelul de tratare a comentariilor nu însoțește raportul de evaluare.	Da	Tabelul este realizat și inserat în anexa 8.
9. Nu au fost livrate seturile de date aferente documentelor rezultate și metadatele acestora în format deschis reutilizabil, conform standardelor.	Da	Seturile de date și metadate au fost furnizate în data de 4 decembrie 2020.

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
10. Rafinarea corelării dintre concluzii și recomandări în Tabelul cu Constatări, Concluzii și Recomandări.	Da	Tabelul în cauză a fost prelucrat.
11. Este necesară o îmbunătățire substanțială a sumarului executiv, inclusiv traducerea în EN, HU, Romani și prezentare în Braille.	Da	Sumarul Executiv a fost îmbunătățit, traducerile solicitate sunt furnizate.
12. Se recomandă rafinarea formulării concluziilor și recomandărilor incluse în Sumarul Executiv, pentru a crește gradul de lizibilitate și claritate a textului.	Da	Sumarul Executiv a fost îmbunătățit
13. SE nu cuprinde toate informațiile esențiale.	Da	Sumarul Executiv a fost îmbunătățit
14. Se recomandă reformularea într-o manieră mai specifică a anumitor recomandări în scopul operaționalizării acestora, de pildă, în ce privește asigurarea unui sistem informatic funcțional pentru toate etapele unui proiect și a unei aplicații de gestionare a verificării documentelor în etapa de monitorizare; Corelarea instituțiilor responsabile pentru implementarea anumitor recomandări cu atribuțiile acestora.	Da	Recomandările au fost reformulate pentru a răspunde condițiilor de calitate.
15. Recomandările sunt operaționale- Necesită revizuire și detalieri în funcție de refacerea analizelor și concluziilor.	Da	Recomandările au fost reformulate pentru a răspunde condițiilor de calitate.
<b>Minuta CCE</b>		
16. (Tema 1) Reprezentanții MFE au remarcat că diferențele existente între grupul de tratament și grupul de control din cadrul analizei contrafactice afectează robustețea concluziilor, așa cum au fost formulate în cadrul Raportului. Prin urmare, a fost recomandată o clarificare a modului în care concluziile formulate atât în cadrul Raportului de Evaluare, cât și al Sumarului Executiv, sunt susținute de analiza realizată.	Da	La Raportul de evaluare aferent Temei 1 au fost adugate informații clarificatoare. Sumarul Executiv a fost clarificat pentru a implementa această recomandare. Îmbunătățit, traducerile solicitate sunt furnizate.
17. Reprezentanții Agenției Naționale pentru Romi au solicitat remedierea / clarificarea următoarelor aspecte în cadrul Raportului de Evaluare: - Specificarea faptului că analiza realizată reflectă impactul programului asupra grupului analizat de tineri romi, și nu asupra întregii populații de tineri romi la nivel național, precum și a faptului că situația la nivel general în ce privește rata șomajului BIM în rândul tinerilor romi nu este similară cu cea care reiese din datele furnizate pentru prezenta evaluare;	Da	A fost revizuit Raportul de evaluare aferent Temei 1 (paragraful 99, după tabelul 6), pentru a clarifica informațiile solicitate.
18. (Tema 2) Reprezentanții MFE au remarcat că este necesară reformularea concluziilor cu privire la progresul realizat și impactul net al POCU atât în cadrul Raportului de Evaluare, cât și al Sumarului Executiv, astfel încât să reflecte faptul că evoluția la nivel sectorial și impactul POCU nu corespund așteptărilor, deși la nivel micro au fost identificate rezultate pozitive în urma implementării programului. De asemenea, a	Da	Recomandările au fost reformulate pentru a răspunde condițiilor de calitate. Sumarul Executiv a fost îmbunătățit.

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
<p>fost recomandată reformularea concluziilor și recomandărilor, astfel încât recomandările să reiasă clar din concluziile reformulate, precum și corelarea instituțiilor responsabile pentru implementarea anumitor recomandări cu atribuțiile acestora.</p>		
<p>19. (Tema 3) Reprezentanții MFE au subliniat că recomandarea în ce privește asigurarea unui sistem informatic funcțional pentru toate etapele unui proiect și a unei aplicații de gestionare a verificării documentelor în etapa de monitorizare nu este foarte clară și au solicitat o formulare mai explicită a acesteia.</p>	Da	Și această recomandare a fost îmbunătățită/clarificată.
<p>20. (Tema 3) De asemenea, reprezentanții MFE au recomandat integrarea în cadrul acestei Teme de Evaluare a unei analize a rezultatelor obținute în urma implementării POCU în regiunile mai dezvoltate comparativ cu cele mai puțin dezvoltate, în scopul informării următoarelor alocări de fonduri pentru acest tip de intervenții.</p>	Nu este cazul	Intervenția s-a adresat doar regiunilor mai puțin dezvoltate, deci nu se poate realiza o analiză pe regiunile mai dezvoltate.
<p>21. (Tema 3) Reprezentanții MFE au solicitat, totodată, clarificări privind cât de adecvat este mecanismul de implementare prin scheme de granturi, care include trei tipuri de activități (formare, elaborare de planuri de afaceri, granturi), respectiv dacă cele acestea din urmă pot face obiectul unor apeluri diferite. De asemenea, aceștia au solicitat clarificări privind cât de adecvată este valoarea grantului de EUR 20.000 pentru crearea a 2 locuri de muncă în cadrul unei întreprinderi sprijinite.</p>	Da	Am făcut precizari in text În legătură cu acest subiect.
<p>22. (Tema suplimentară) Reprezentanții MFE au remarcat că nu este necesară recomandarea reieșită din aplicarea analizei, anume că există efecte indirecte ale implementării FSE, altele decât cele vizate.</p>	Da	Recomandarea a fost eliminată.
<b>Aspecte orizontale</b>		
<p>23. De asemenea, plecând de la concluziile din cadrul Temei de Evaluare 1, unul dintre comentariile orizontale se referă la reformularea concluziilor din cadrul Sumarului Executiv în ce privește progresul realizat în zonele, sectoarele și grupurile vizate de intervenții.</p>	Da	Sumarul Executiv a fost îmbunătățit.
<p>24. Reprezentanții Agenției Naționale pentru Romi au solicitat remedierea / clarificarea următoarelor aspecte în cadrul Raportului de Evaluare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Corectarea explicației în cadrul tabelului cu abrevieri pentru „NRIS”, anume „Strategiile Naționale de Incluziune a Romilor”, și nu de „Integrare”;</li> <li>- Menționarea aspectelor în care a constat atenția specială pe care tinerii romi au primit-o în cadrul programului.</li> </ul>	Da	Tabelul de abrevieri a fost corectat. A doua recomandare a fost abordată în cadrul Temei de evaluare 1 (a se vedea comentariul 17).