

DRUMURI JUDEȚENE CONSTANȚA S.A.

PROFILUL POSTULUI ȘI PROFILUL CANDIDATULUI

DIRECTOR GENERAL

Procedură de recrutare, selecție și nominalizare – Director general și Director economic

Réussir vos Changements

Pluri Consultants

17.09.2026



Cuprins

1. Despre profilul postului și al candidatului 3
2. Cerințe contextuale 3
3. Rolul postului de Director general 10
4. Despre condițiile de participare și criteriile de selecție 11
5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General 12
6. Condiții de participare 13
7. Criterii de selecție – Matrice Director general 14
8. Definirea criteriilor de selecție 20
9. Grila de punctare 38

1. Despre profilul postului și al candidatului

Profilul postului face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție și este alcătuit din două componente:

a. descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări;
b. descrierea criteriilor de selecție.

Profilul candidatului cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele societății Drumuri Județene Constanșța S.A. (denumită în continuare și "DJC"), precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia descrisă în scrisoarea de așteptări.

2. Cerințe contextuale

Societatea Drumuri Județene Constanța S.A. („DJC" sau „Societatea") este o întreprindere publică locală cu un model instituțional hibrid. Din punct de vedere juridic, este o societate comercială cu scop lucrativ. Din punct de vedere funcțional, este brațul operațional al Județului Constanța pentru rețeaua de drumuri județene. Potrivit Actului constitutiv, Societatea este o societate pe acțiuni cu caracter închis, persoană juridică română de drept privat, de interes județean. Este totodată „o entitate a unității administrativ-teritoriale acționar", care își asumă și exercită, pentru și în numele Județului Constanța, competențele, atribuțiile, drepturile și obligațiile legate de întreținerea, repararea, extinderea, exploatarea și modernizarea rețelei de drumuri și poduri din județ.

Societatea este constituită și organizată în temeiul Legii nr. 31/1990, al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/1997 privind reorganizarea regiilor autonome, al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și al Codului administrativ. A rezultat din reorganizarea fostei regii autonome județene de drumuri și poduri, iar transformarea a fost finalizată contabil abia în 2024, prin eliminarea patrimoniului regiei și majorarea capitalului social. Datele de identificare sunt următoarele:

- sediul social: municipiul Constanța, str. Celulozei nr. 15A;
- înmatriculare: Oficiul Registrului Comerțului, sub nr. J13/115/1991 (EUID ROONRC.J13/115/1991);
- cod unic de înregistrare: RO 2749993;
- capital social: 3.690.000 lei, împărțit în 369.000 de acțiuni nominative cu valoarea nominală de 10 lei fiecare;
- cod CAEN principal: 4211 – Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor.

Structura de proprietate este simplă, dar are implicații complexe. Județul Constanța este acționar unic și deține 100% din capitalul social. Este reprezentat în adunarea generală de Președintele Consiliului Județean. Consiliul Județean Constanța exercită simultan calitatea de autoritate publică tutelară și pe cea de delegatar al serviciului public pe care Societatea îl prestează. Societatea funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, în baza unui buget de venituri și cheltuieli aprobat de acționar. Distribuirea profitului este guvernată de Ordonanța Guvernului nr. 64/2001, care impune vărsarea a minimum 50% din profitul net sub formă de dividende la bugetul local.

Societatea este administrată în sistem unitar, de un consiliu de administrație format din 3 membri. Numărul a fost redus de la 5 la 3 prin H.C.J. nr. 124/2026, iar administratorii permanenți au fost desemnați prin H.C.J. nr. 125/2026. În cadrul consiliului funcționează comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit, toate formate din aceiași trei membri. Consiliul deleagă conducerea Societății directorilor și îl numește pe unul dintre ei Director General. ROF-ul prevede patru directori: Director General, Director Economic, Director Tehnic și Director Exploatare. La data actualizării Actului constitutiv, Directorul General era director provizoriu, numit pentru un mandat de 5 luni, cu posibilitatea unei singure prelungiri de 2 luni. Situațiile financiare sunt supuse auditului statutar; auditorul financiar este numit până la 01.04.2028.

Societatea este supusă integral regimului Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și normelor metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 639/2023. Este monitorizată de AMEPIP, care stabilește valorile minime ale indicatorilor-cheie de performanță și avizează procedurile de selecție. Este de asemenea supusă controlului Curții de Conturi și raportărilor periodice către acționar și autoritatea publică tutelară.

Societatea operează într-un mediu cu mai multe straturi de complexitate suprapuse, fiecare cu dinamici și interlocutori instituționali proprii:

- un serviciu public cu obligație de continuitate, prestat în regim de gestiune delegată;
- dependență economică aproape totală de deciziile propriului acționar;
- un regim in-house care limitează dezvoltarea comercială cerută chiar de acționar;
- eroziune accelerată a profitabilității;
- un complex de capacități industriale proprii care trebuie modernizat;
- un cadru juridic și statutar aflat în plină reconfigurare;
- presiunea asupra capitalului uman;
- agendă strategică județeană de modernizare a rețelei care depășește resursele actuale.

Din suprapunerea acestor straturi decurg cerințele contextuale ale postului de Director General.

Primul strat de complexitate este operarea unui serviciu public de infrastructură rutieră cu obligație de continuitate. Societatea prestează, în baza Contractului de delegare nr. 29469/21.08.2023, atribuit direct prin H.C.J. nr. 120/2023, serviciile de întreținere curentă și periodică și de reparații curente pentru circa 889 km de drumuri județene. Activitatea cuprinde:

- întreținerea platformei și scurgerea apelor;
- covoarele bituminoase și plombările;
- întreținerea podurilor și podețelor;
- siguranța circulației;
- eliminarea punctelor periculoase;
- recensământul traficului și monitorizarea transportatorilor;
- deszăpezirea și intervențiile la calamități.

Al doilea strat de complexitate este dependența economică de deciziile anuale ale delegatarului. Aprobarea tarifelor serviciului este de „competența exclusivă" a Consiliului Județean. Tarifele pentru deszăpezire se aprobă separat pentru fiecare iarnă. Programul anual de lucrări, care determină în fapt volumul de activitate, se aprobă prin hotărâre a Consiliului Județean. Pentru 2026, programul aprobat prin H.C.J. nr. 133/2026 are o valoare de 63.600 mii lei cu TVA, din care 53.000 mii lei reprezintă covoare bituminoase pe 63,8 km.

Societatea facturează pe baza situațiilor de lucrări aprobate de delegatar și încasează în 15 zile lucrătoare. Datorează o redevență de 0,1% din valoarea activităților facturate, plătită lunar, și constituie o garanție de bună execuție de 5% din programul anual. Programul aprobat nu este întotdeauna coerent cu indicatorii contractuali: pentru 2026 sunt programați 2.000 mp de plombări, față de un minim contractual de 5.000 mp. Societatea poate fi astfel expusă unor neîndepliniri pe care nu le controlează.

Contractul are o durată de cinci ani de la data de începere și expiră în cursul anului 2028, adică în interiorul mandatului directorului care va fi selectat. Prelungirea se poate conveni numai prin act adițional, încheiat cu cel puțin 12 luni înainte de expirare și aprobat prin hotărâre a Consiliului Județean. Pregătirea economică și juridică a acestei decizii devine, în consecință, o sarcină a anului 2027.

Al treilea strat de complexitate este regimul in-house și tensiunea dintre acesta și dezvoltarea comercială. Atribuirea directă a contractului s-a fundamentat pe art. 31 din Legea nr. 98/2016: Județul exercită asupra Societății un control similar celui asupra propriilor servicii, iar Societatea are o activitate „aproape exclusiv dedicată" rețelei rutiere județene. În același timp, Scrisoarea de așteptări cere Directorului

General:

- creșterea cotei de piață;
- consolidarea poziției pe o piață concurențială;
- extinderea ariei de operare și diversificarea ofertei;
- încheierea de noi contracte pentru străzi și drumuri din interiorul și exteriorul localităților;
- modernizarea drumurilor comunale și forestiere contractate cu terți.

Al patrulea strat de complexitate este relația cu Județul Constanța, care cumulează mai multe calități:

- acționar unic;
- autoritate publică tutelară;
- delegatar și principal client;
- aprobator al tarifelor, al programului de lucrări, al bugetului, al organigramei și al ROF;
- monitor al executării contractului;
- beneficiar al dividendelor.

Al cincilea strat de complexitate este eroziunea accelerată a profitabilității. Între 2022 și 2025:

- cifra de afaceri a crescut doar cu 7,8%, oscilând între 59,7 și 68,1 milioane lei;
- cheltuielile cu personalul au crescut cu 54,8%, de la 18,98 la 29,38 milioane lei, deși numărul mediu de salariați a scăzut de la 292 la 280;
- ponderea cheltuielilor cu personalul în cifra de afaceri a urcat de la 30,0% la 43,1%;
- cheltuielile totale la 1.000 lei venituri au crescut de la 853,5 la 978,7 lei;
- marja EBITDA a coborât de la 20,9% la 9,9%;
- profitul net a scăzut de la 8,23 milioane lei la 1,15 milioane lei.

Al șaselea strat de complexitate este conducerea unui complex de capacități industriale proprii care trebuie modernizat. Spre deosebire de un simplu administrator de contract, Societatea deține un lanț de producție integrat vertical:

- cariere proprii de agregate;
- stație de mixturi asfaltice;
- laborator de încercări în construcții;
- atelier de reparații auto și utilaje;
- stație ITP;
- parc propriu de utilaje și mijloace de transport;
- cinci districte de întreținere.

Scrisoarea de așteptări cere un program asumat de producție de asfalt, încadrarea în consumurile specifice de materiale, mixtură asfaltică și vopsea de marcaj, reînnoirea parcului auto și de utilaje, modernizarea bazei materiale și atragerea de fonduri nerambursabile. Programul de investiții trebuie realizat conform graficului, iar rata cheltuielilor de capital trebuie menținută peste pragul minim AMEPIP de 2,46% din totalul activelor. Aceste cerințe trebuie îndeplinite simultan cu obligația de a distribui dividende și în condițiile în care activele aferente serviciului nu pot fi grevate de garanții. Cheltuielile de capital au fost de 4,89 milioane lei în 2023, 11,52 milioane lei în 2024 și 5,78 milioane lei în 2025, iar bugetul pe 2026 prevede doar 2,0 milioane lei.

Al șaptelea strat de complexitate este cadrul juridic și statutar aflat în plină reconfigurare. În 2026, Actul constitutiv a fost modificat de două ori, consiliul de administrație a fost redimensionat și reconstituit, contractul de delegare a fost modificat, programul de lucrări a fost reaprobat, iar hotărârea inițială a fost abrogată. ROF-ul aprobat în 2025 nu mai reflectă atribuțiile retrase prin H.C.J. nr. 59/2026 și nu este pe deplin corelat cu Actul constitutiv actualizat.

Directorul General preia conducerea într-un moment de tranziție: după un interimat, cu termene legale imperative. Componenta de management a planului de administrare trebuie elaborată în 60 de zile de la numire. Organizarea internă trebuie adusă în acord cu noul cadru contractual.
Al optulea strat de complexitate, transversal, este capitalul uman. Organizația are circa 40 de posturi vacante structural, un cost salarial mediu care a crescut cu peste 60% în trei ani și un personal operativ greu de înlocuit: muncitori de drumuri, operatori de utilaje, mecanici, laboranți, ingineri. Totodată, operează pe o piață a muncii județeană cu resurse în scădere, în competiție cu ceilalți angajatori din construcții și infrastructură. Scrisoarea de așteptări solicită:

- dimensionarea corectă, informarea și motivarea personalului;
- instruirea permanentă și un mediu favorabil învățării;
- un plan de carieră pentru specialiști;
- aplicarea principiului „recompensă identică pentru contribuție identică”;
- viziunea „Zero accidente de muncă”, ca valoare supremă în materie de securitate și sănătate în muncă.

Potrivit Actului constitutiv, Directorul General angajează, promovează și concediază personalul, stabilește drepturile și obligațiile acestuia și negociază și semnează contractul colectiv de muncă, în baza mandatului acordat de consiliul de administrație. Este astfel pârghia directă prin care se pot atinge atât obiectivele de productivitate, cât și indicatorii nefinanciari privind instruirea în materie de securitate, formarea profesională și prezența femeilor în funcțiile superioare de conducere.

Al nouălea strat de complexitate este decalajul dintre agenda strategică de modernizare a rețelei și resursele actuale. Strategia de dezvoltare durabilă a județului

Constanța 2021–2027 arată că doar 37% din drumurile județene sunt modernizate. Strategia cere modernizarea tronsoanelor de pământ și piatră spartă, cu prioritate pentru cele conectate la rețeaua TEN-T și pentru rutele alternative spre sudul litoralului. Scrisoarea de așteptări trimite la Programul Național de Dezvoltare Locală, la Programul „Anghel Saligny", la PNRR și la fondurile europene. Programul curent al contractului de delegare acoperă însă aproape exclusiv întreținerea și reparațiile curente, nu modernizarea. Directorul General trebuie să poziționeze Societatea astfel încât să poată contribui la această agendă, prin capacitate de proiectare, execuție și atragere de finanțare, fără a-și pierde echilibrul financiar.

Din punct de vedere al performanței economice, Societatea este o întreprindere de dimensiune medie. Aplică reglementările contabile conforme cu directivele europene, aprobate prin OMFP nr. 1802/2014. Are un bilanț solid, fără datorii financiare, dar cu o profitabilitate în declin:

- cifra de afaceri netă a fost de 59.706.800 lei în 2024 și de 68.149.899 lei în 2025;
- profitul net a fost de 1.652.431 lei în 2024 și de 1.152.243 lei în 2025;
- capitalurile proprii totale erau de 38.767.812 lei la 31.12.2024 și de 46.239.069 lei la 31.12.2025;
- disponibilitățile erau de 25,61 milioane lei, iar lichiditatea curentă de 4,23, la 31.12.2025.

Readucerea Societății pe o traiectorie de profit în creștere, în condițiile creșterii simultane a investițiilor și a distribuției de dividende, este miza centrală a mandatului.

Scrisoarea de așteptări a Consiliului Județean Constanța (Anexa nr. 2 la H.C.J. nr. 43/27.02.2025, aprobată prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean nr. 91/26.02.2025), pentru orizontul 2025–2029, formulează așteptări concrete care determină direct profilul executiv necesar:

- creșterea cifrei de afaceri, a productivității muncii și a ratei profitului net;
- optimizarea permanentă a costurilor de producție și de logistică;
- reducerea perioadei de plată a datoriilor restante și a perioadei de recuperare a creanțelor;
- achitarea cu prioritate a obligațiilor către bugete și evitarea penalităților;
- încadrarea în consumurile specifice;
- menținerea lichidității;
- realizarea programului de reabilitare a drumurilor județene și a programului de producție de asfalt;
- dezvoltarea sistemului de management și a sistemului informatic integrat;
- implementarea, până la finalul mandatului, a managementului prin obiective și a managementului performanței;
- raportarea lunară către autoritatea tutelară și notificarea de îndată a oricărei deviații probabile de la indicatori;

- o conduită etică fundamentată pe principiile profesionalismului, imparțialității, onestității, transparenței și confidențialității.

Funcția de Director General al DJC nu este echivalentă cu cea a unui director general dintr-o societate de construcții obișnuită. Specificul derivă din faptul că titularul conduce simultan:

- operatorul serviciului public de întreținere a rețelei de drumuri a unui județ, cu obligație de continuitate și cu indicatori de performanță contractuali;
- entitate in-house a cărei activitate depinde de deciziile anuale ale propriului acționar;
- un producător cu capacități industriale proprii, expus pieței de materiale, energie și forță de muncă;
- întreprindere publică integral supusă disciplinei de guvernanță corporativă, cu un acționar care este în același timp autoritate tutelară, client și beneficiar de dividende.

Cerința centrală a postului este capacitatea de a gestiona simultan aceste priorități: fără a sacrifica siguranța și continuitatea serviciului public în favoarea rezultatului financiar, fără a sacrifica sustenabilitatea financiară în favoarea confortului operațional și fără a periclita regimul juridic al Societății în favoarea unor oportunități comerciale imediate.

Prima cerință vizează capacitatea de a conduce o întreprindere din domeniul construcției și întreținerii infrastructurii rutiere, cu înțelegerea regimului gestiunii delegate a serviciului public, a indicatorilor de performanță contractuali și a obligației de continuitate a intervențiilor, inclusiv pe timp de iarnă și în situații de urgență.

A doua cerință vizează capacitatea de a conduce un proces de redresare a profitabilității. Aceasta presupune controlul costurilor, creșterea productivității muncii, dimensionarea corectă a personalului și a capacităților și utilizarea lor eficientă într-o activitate sezonieră, cu ancorarea țintelor în rezultatele realizate, nu în valorile bugetate.

A treia cerință vizează capacitatea de a gestiona relația cu un acționar care cumulează calitățile de autoritate publică tutelară, delegatar, client principal, aprobator al tarifelor și beneficiar de dividende. Include relația cu structurile de monitorizare ale Consiliului Județean și cu AMEPIP, precum și pregătirea, până în 2027, a prelungirii sau renegocierii contractului de delegare, pe baza unei fundamentări economice a tarifelor și a echilibrului contractual.

A patra cerință vizează capacitatea de a asigura conformitatea cu regimul in-house, cu legislația achizițiilor publice și cu regulile privind compensarea serviciului public și ajutorul de stat. Presupune o dezvoltare controlată și documentată a activităților pentru terți, care să nu pună în discuție temeiul atribuirii directe.

A cincea cerință vizează capacitatea de a coordona capacitățile industriale proprii (cariere, stație de mixturi, laborator, atelier, flotă) și un program investițional multianual de modernizare. Programul trebuie să asigure simultan realizarea țintei privind rata cheltuielilor de capital și respectarea obligației de distribuire a dividendelor, în condițiile în care bunurile aferente serviciului nu pot fi grevate de garanții. Presupune și capacitatea de a atrage fonduri nerambursabile.

A șasea cerință vizează capacitatea de a menține și dezvolta sistemul de management integrat certificat (calitate și mediu), conformitatea de mediu a carierelor și a stației de asfalt și un sistem de securitate și sănătate în muncă orientat către obiectivul „Zero accidente de muncă”.

A șaptea cerință vizează capacitatea de a conduce transformarea organizațională a Societății. Aceasta cuprinde actualizarea ROF-ului și a organigramei, implementarea managementului prin obiective și a managementului performanței, finalizarea sistemului informatic integrat și gestionarea dialogului social. Presupune de asemenea atragerea și păstrarea personalului calificat, într-o piață a muncii cu resurse în scădere.

A opta cerință vizează capacitatea de a asigura performanța financiară și nefinanciară conform Scrisorii de așteptări și de a instala și menține o cultură organizațională de integritate, transparență și profesionalism. Aceasta presupune:

- elaborarea în termen a componentei de management a planului de administrare;
- respectarea obligațiilor de raportare către consiliu, acționar și AMEPIP;
- implementarea codului de etică și a planului de integritate;
- gestionarea riguroasă a conflictelor de interese pe o piață locală a construcțiilor cu un număr restrâns de actori;
- respectarea obligațiilor privind declarațiile de avere și de interese.

3. Rolul postului de Director general

Directorul general are, în principal, următoarele atribuții:

a. gestionează şi conduce activitatea societății, pe baza obiectivelor și a indicatorilor-cheie de performanță financiari și nefinanciari stabiliți prin contractul de mandat, negociați și avizați potrivit legii;
b. elaborează, în colaborare cu Consiliul de administrație, componenta de management a planului de administrare, o supune aprobării acestuia și asigură implementarea și raportarea execuției acesteia;
c. reprezintă societatea în relaţiile cu terţe persoane fizice sau juridice;
d. are libertatea de decizie şi responsabilitatea modalităţii în care înfăptuieşte actele de administrare a societăţii;
e. concepe şi aplică strategii şi politici de dezvoltare a societăţii;
f. organizează selectarea, angajarea şi concedierea personalului, cu respectarea

prevederilor legislaţiei muncii şi a contractului colectiv de muncă;

g. negociază contractele individuale de muncă;
h. desfăşoară acte şi fapte de comerţ şi încheie acte juridice, în numele şi pe seama societăţii;
i. este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare şi utile pentru realizarea obiectului de activitate al societăţii, cu excepţia celor rezervate de lege şi statut pentru consiliul de administraţie şi adunarea generală a acţionarilor;
j. este responsabil cu luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societăţii, având întreaga putere de decizie, în limitele obiectului de activitate şi cu respectarea competenţelor exclusive rezervate de lege sau de statut consiliului de administraţie şi adunării generale a acţionarilor;
k. pune în aplicare prevederile art.54 din Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările şi completările ulterioare.

4. Despre condițiile de participare și criteriile de selecție

În cadrul procedurilor de selecție derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernanță corporativă aplicabile se utilizează două categorii de criterii:

1. **condiții de participare** – cerințe inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; candidații demonstrează îndeplinirea acestor criterii cu documente oficiale sau declarații pe proprie răspundere;
2. **criterii de selecție** - competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii de selecție măsurabile.

Aceste criterii sunt prezentate în matricea criteriilor de selecție, grupate pe următoarele capitole: competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, competențe de importanță strategică / tehnică, competențe de guvernanță corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, trăsături specifice postului, alinierea cu Scrisoarea de așteptări, alte criterii de selecție.

Evaluarea candidaților se realizează prin analiza dosarului de candidatură, solicitarea de clarificări scrise, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor, verificarea activității desfășurate anterior și interviu de selecție finală, evaluarea comportamentală din cadrul interviului. În funcție de hotărârea Comitetului de Nominalizare si Remunerare și decizia Consiliului de Administrație, pot fi utilizate și probe specifice de tip centru de evaluare sau interviu intermediar de selecție.

5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului General

Contextul impune ca Directorul General să satisfacă următoarele cerinţe contextuale:

- Să aibă o bună viziune asupra rolului companiei, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor economice cu care se confruntă societatea;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului societatii;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- Să fie capabil ca prin măsuri şi acțiuni potrivite să inspire întregii organizații dorinţa de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înţelegerea şi satisfacerea nevoilor clienţilor, pe calitate şi performanţă.

Pe lângă aceste cerinţe contextuale, aptitudinile, cunoştinţele şi experienţa mai sus menţionate, Directorul General trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături şi condiţii:

- Să aibă minimum de cunoştinţe, aptitudini şi experiența necesară pentru a-şi îndeplini cu succes mandatul;
- Să cunoască responsabilitățile postului şi să-şi poată forma viziuni pe termen mediu şi lung;
- Să aibă capacitatea de a-şi asuma responsabilitatea faţă de conducere şi să dea dovadă de independență;
- Să dea dovadă de integritate, onestitate şi transparenţă în relaţiile cu ceilalți membri şi cu societatea;
- Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini şi experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii şi detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societatii;
- Să aibă capacitatea de a analiza situații complexe și de a lua în timp util decizii corecte, adecvate contextului societății.
- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să fie capabil ca, prin măsuri și acțiuni potrivite, să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice.
- Să înțeleagă importanța evaluării şi medierii riscurilor organizaționale şi să fie

familiarizat cu metodologiile şi procesele de management al riscului.

6. Condiții de participare

Candidaţii pe care dorim să îi identificăm în procesul de selecție pentru nominalizarea în vederea numirii Directorului general al societății Drumuri Județene Constanța S.A. trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții de participare:

a) au absolvit studii superioare cel puțin cu diplomă de licența în domeniul științelor economice sau științelor inginerești;
b) au experiență în domeniul studiilor universitare absolvite de cel puțin 7 ani;
c) au cel puțin 20 de ani de experiență profesională;
d) au experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator sau director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat, de cel puțin 10 ani;
e) au experiență în funcții de administrator sau director ocupate în baza prevederilor Legii nr. 31/1990, dobândită în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat de cel puțin 5 ani;
f) au experiență de cel puțin 2 ani în funcții din care rezultă responsabilitatea directă asupra unui colectiv de minimum 20 de salariați;
g) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 36 alin. (7) din OUG nr. 109/2011, cu completările și modificările ulterioare;
h) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție şi de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi sancționarea spălării banilor, precum şi pentru instituirea unor măsuri de prevenire şi combatere a finanțării terorismului, cu modificările şi completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
i) nu au făcut poliţie politică, așa cum este definită prin lege;
j) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
k) au capacitate deplină de exerciţiu;
l) sunt apți din punct de vedere medical;
m) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
n) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;

7. Criterii de selecție – Matrice Director general

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție
Evaluarea candidaților se realizează prin analiza dosarului de candidatură, solicitarea de clarificări scrise, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor, verificarea activității desfășurate anterior și interviu de selecție finală, evaluarea comportamentală din cadrul interviului. În funcție de decizia Comisiei de selecție și nominalizare, pot fi utilizate și probe specifice de tip centru de evaluare sau interviu intermediar de selecție.

Matricea care cuprinde criteriile de selecție stabilite în cadrul acestei proceduri este prezentată în continuare în formă tabelară:

Criterii				Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert									
I Competențe	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	C1.1	Capacitatea de a conduce o întreprindere din domeniul construcției, administrării, întreținerii, reparării și modernizării drumurilor județene	OB	1				4
		C1.2	Capacitatea de a asigura continuitatea, calitatea și siguranța lucrărilor și serviciilor de întreținere curentă și periodică, reparații, modernizare și deszăpezire a drumurilor județene	OB	1				3,5
		C1.3	Capacitatea de a lua decizii strategice informate, bazate pe înțelegerea infrastructurii rutiere, a reglementărilor tehnice aplicabile, a evoluțiilor tehnologice și a cerințelor privind siguranța circulației	OB	1				3,5
		C1.4	Capacitatea de a coordona relațiile instituționale cu acționarul unic și autoritatea publică tutelară, cu autoritățile publice, beneficiarii, partenerii contractuali și organismele de reglementare și control	OB	1				3,5
		C1.5	Capacitatea de a valorifica experiența și capacitățile tehnice ale Societății, de a crește calitatea și eficiența lucrărilor executate și de a consolida poziția acesteia pe piața lucrărilor și serviciilor de infrastructură rutieră	OB	1				3,5
	Competențe profesionale de importanță strategică	C2.1	Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes	OB	0.75				3
		C2.2	Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim	OB	0.75				3,5
		C2.3	Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice	OB	0.75				3,5
		C2.4	Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale	OB	0.75				3,5
		C2.5	Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice	OB	0.75				3

Criterii				Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
		C2.6	Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.75				3
		C2.7	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice	OB	0.75				3
		C2.8	Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor, utilajelor, echipamentelor și capacităților tehnice ale întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale	OB	0.75				3
		C2.9	Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile si obținere de finanțări de la instituții financiar bancare	OB	0.75				3
	Competențe de guvernanță corporativă	**C3.1**	Management prin obiective	OB	0.75				3
		C3.2	Raportare	OB	0.75				3
		C3.3	Dialogul social	OB	0.75				3
		C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				3
		C3.5	Bune practici în domeniul guvernanței corporative	OB	1				3
	Competențe sociale și personale	**C4.1**	Comunicare insituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				3
	Experiență pe plan local și internațional	**C5.1**	Experiență în funcții cu atribuții directe de coordonare, conducere sau supervizare a activităților de construcție, întreținere, reparare, modernizare ori administrare a infrastructurii rutiere	OB	1				
		C5.2	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice din domeniul infrastructurii rutiere, administrației publice locale ori al lucrărilor publice	Opt	1				
		C5.3	Experiență în elaborarea, fundamentarea, negocierea sau urmărirea execuției bugetului de venituri și cheltuieli al unei structuri organizatorice pentru cel puțin 4 exerciții financiare anuale	OB	1				3

Criterii				Obligatorii (OB) sau Opțional (Opț)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
		C5.4	Experiență în funcții cu atribuții directe sau delegate privind coordonarea activităților tehnice, exploatarea și mentenanța utilajelor și echipamentelor, organizarea bazelor de producție ori coordonarea operațiunilor specifice lucrărilor de drumuri	Opț.	1				
		C5.5	Experiență în funcții din care rezultă responsabilitatea de supervizare a procedurilor de achiziție publică pentru lucrări, produse sau servicii, în calitate de conducător al entității ori de persoană cu atribuții delegate de aprobare sau coordonare a procedurilor de achiziție	Opț.	1				
		C5.6	Experiență în accesarea, implementarea sau monitorizarea a cel puțin unui proiect finanțat din fonduri europene nerambursabile ori din alte surse externe de finanțare, preferabil în domeniul infrastructurii sau al lucrărilor publice	Opt	1				
		C5.7	Experiență în funcții cu atribuții de negociere, aprobare sau monitorizare a contractelor de lucrări, produse ori servicii încheiate cu autorități publice, instituții publice sau alți beneficiari instituționali	Opt	1				
		C5.8	Experiență în calitate de conducător sau manager al unei entități din domeniul construcțiilor, infrastructurii rutiere, lucrărilor publice ori al unui domeniu tehnic conex, cu participare documentată la relații instituționale cu autorități publice și organisme de reglementare sau control	Opt	1				
		C5.9	Experiență în realizarea, coordonarea sau supervizarea unor investiții ori proiecte în domeniul infrastructurii rutiere, al construcțiilor sau al modernizării și întreținerii drumurilor	Opt	1				
II Alinierea cu Scrisoarea de așteptări		**A1**	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la mandatul viitor al Directorului geenral	OB	1				3,5
		A2	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la corelarea profilului personal cu exigențele mandatului	OB	1				3,5
		A3	Capacitatea de a formula formula obiective SMART care răspund provocărilor specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				3,5
		A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1				3,5

Criterii			Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
	A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1				3,5
	A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1				3,5
	A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				3,5
	A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1				3,5
	A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				3,5
	A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative	OB	1				3,5
	A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanţei întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1				3,5
	A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1				3,5
III Trăsături	**T1**	Reputație personală și profesională	OB	1				3,5
	T2	Integritate	OB	1				3,5
	T3	Independență	OB	1				3,5
	T4	Expunere politică	OB	0.01				1
	T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0,5				3
	T6	Viziune	OB	1				4
	T7	Orientare către rezultate	OB	1				4
	T8	Capacitate de sinteză	OB	1				3

Criterii			Obligatorii (OB) sau Opțional (Opț)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
IV. Alte	1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				5
	2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1				5
	3	Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile operaționale, tehnice, de siguranță rutieră și de reglementare specifice activităților de administrare, întreținere, reparare, modernizare și deszăpezire a drumurilor județene	OB	1				3
	4	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv reducerea impactului asupra mediului al lucrărilor și activităților de infrastructură rutieră	OB	1				3
	5	Capacitatea de a adopta noi tehnologii, materiale și soluții inovatoare pentru optimizarea lucrărilor, creșterea siguranței rutiere și modernizarea capacităților tehnice și operaționale ale societății	OB	1				3
TOTAL								
TOTAL PONDERAT								

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, detaliată în capitolul 9, iar criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim detaliat in matricea Director general.

8. Definirea criteriilor de selecție

C1. Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice

C1.1 — Capacitatea de a conduce o întreprindere din domeniul construcției, administrării, întreținerii, reparării și modernizării drumurilor județene

Definiție: Abilitatea de a planifica, organiza, coordona și controla activitatea unei întreprinderi care execută lucrări și prestează servicii pentru infrastructura rutieră județeană, asigurând utilizarea eficientă a resurselor tehnice, umane și financiare, respectarea cerințelor tehnice și de siguranță rutieră și îndeplinirea obligațiilor asumate față de autoritatea publică tutelară și beneficiari.

Indicatori — Criterii

- Înțelege specificul activităților de administrare, întreținere curentă și periodică, reparare, modernizare și deszăpezire a drumurilor județene și relațiile dintre acestea.
- Planifică și prioritizează lucrările în funcție de starea tehnică a rețelei rutiere, nivelul de trafic, siguranța circulației, urgențe și resursele disponibile.
- Coordonează eficient bazele de producție, formațiile de lucru, utilajele, echipamentele și fluxurile de aprovizionare necesare executării lucrărilor.
- Asigură respectarea reglementărilor tehnice, a standardelor de calitate, a cerințelor de securitate și sănătate în muncă și a obligațiilor de protecție a mediului.
- Monitorizează costurile, termenele, calitatea și productivitatea lucrărilor și dispune măsuri corective atunci când apar abateri.
- Fundamentează programe de investiții și de modernizare a capacităților tehnice ale Societății, corelate cu necesitățile rețelei de drumuri și cu sursele de finanțare disponibile.

C1.2 Capacitatea de a asigura continuitatea, calitatea și siguranța lucrărilor și serviciilor de întreținere curentă și periodică, reparații, modernizare și deszăpezire a drumurilor județene

Definiție: Abilitatea de a organiza și conduce activitățile operative astfel încât rețeaua de drumuri județene aflată în aria de responsabilitate a Societății să fie menținută în condiții corespunzătoare de funcționare și siguranță, inclusiv în situații meteorologice nefavorabile, incidente, degradări sau alte evenimente care impun intervenții rapide.

Indicatori — Criterii

- Asigură continuitatea activităților de întreținere și intervenție prin programe de lucru, permanență, resurse și responsabilități clar stabilite.
- Organizează și monitorizează activitatea de deszăpezire și combatere a poleiului, inclusiv pregătirea stocurilor, utilajelor și echipelor înaintea sezonului rece.
- Urmărește calitatea lucrărilor executate și respectarea normativelor, proiectelor,

caietelor de sarcini și cerințelor tehnice aplicabile.

- Identifică și tratează cu prioritate degradările și situațiile care pot afecta siguranța circulației, stabilind măsuri operative și termene de remediere.
- Menține planuri de intervenție și continuitate pentru situații de urgență, fenomene meteo severe, accidente, calamități sau indisponibilitatea unor capacități tehnice.
- Analizează incidentele, neconformitățile și reclamațiile privind calitatea sau siguranța lucrărilor și implementează măsuri corective verificabile.

C1.3 Capacitatea de a lua decizii strategice informate, bazate pe înțelegerea infrastructurii rutiere, a reglementărilor tehnice aplicabile, a evoluțiilor tehnologice și a cerințelor privind siguranța circulației

Descriere: Abilitatea de a fundamenta deciziile strategice prin analiza stării infrastructurii rutiere, a cadrului tehnic și legislativ, a necesarului de investiții, a costurilor ciclului de viață și a soluțiilor tehnologice disponibile pentru lucrările de drumuri.

Indicatori - Criterii

- Analizează date privind starea tehnică a drumurilor, traficul, degradările, accidentele și necesarul de intervenții și le utilizează în fundamentarea priorităților.
- Înțelege și urmărește modificările legislației, normativelor și standardelor tehnice aplicabile construcției, întreținerii și exploatării infrastructurii rutiere.
- Evaluează soluții tehnice, materiale și tehnologii noi din perspectiva costului total, durabilității, siguranței, impactului asupra mediului și eficienței operaționale.
- Corelează programele de lucrări și investiții cu resursele bugetare, capacitatea tehnică proprie, sursele externe de finanțare și prioritățile autorității publice tutelare.
- Utilizează scenarii și analize de risc pentru a anticipa efectele schimbărilor economice, climatice, tehnologice și de reglementare asupra activității Societății.

C1.4 Capacitatea de a coordona relațiile instituționale cu acționarul unic și autoritatea publică tutelară, cu autoritățile publice, beneficiarii, partenerii contractuali și organismele de reglementare și control

Definiție: Abilitatea de a gestiona relații instituționale eficiente, transparente și documentate cu Județul Constanța, prin Consiliul Județean Constanța, în calitate de acționar unic și autoritate publică tutelară, precum și cu autorități și instituții publice, beneficiari, contractori, furnizori și organisme de reglementare, verificare și control relevante pentru activitatea Societății.

Indicatori — Criterii:

- Menține o relație profesională și documentată cu acționarul unic și autoritatea publică tutelară și asigură furnizarea la termen a informațiilor necesare exercitării

atribuțiilor acestora.

- Asigură raportarea periodică privind situația economico-financiară, stadiul programelor de lucrări și investiții, execuția bugetară și realizarea indicatorilor de performanță.
- Coordonează relațiile cu administratorii drumurilor, autoritățile publice locale, instituțiile cu atribuții în domeniul rutier și celelalte entități implicate în realizarea sau avizarea lucrărilor.
- Gestionează relația cu AMEPIP și respectarea obligațiilor de guvernanță corporativă și raportare aplicabile întreprinderilor publice.
- Asigură cooperarea cu organismele de control și audit și implementarea măsurilor dispuse sau recomandate, în limitele competențelor Societății.
- Comunică în timp util restricțiile, incidentele, lucrările și măsurile operative care pot afecta circulația sau executarea obligațiilor contractuale.

C1.5 Capacitatea de a valorifica experiența și capacitățile tehnice ale Societății, de a crește calitatea și eficiența lucrărilor executate și de a consolida poziția acesteia pe piața lucrărilor și serviciilor de infrastructură rutieră

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și implementa măsuri care valorifică experiența, personalul, utilajele, echipamentele și bazele tehnice ale Societății, în vederea creșterii productivității, calității și competitivității, cu menținerea sustenabilității economico-financiare și a capacității de îndeplinire a misiunii de interes public.

Indicatori - Criterii

- Evaluează capacitatea tehnică și operațională existentă și identifică zonele în care sunt necesare modernizări, retehnologizări sau reorganizări.
- Urmărește creșterea gradului de utilizare productivă a utilajelor și echipamentelor și reducerea timpilor de indisponibilitate.
- Promovează soluții pentru creșterea calității lucrărilor, reducerea costurilor și optimizarea consumurilor de materiale, combustibili și alte resurse.
- Identifică oportunități de extindere sau diversificare a portofoliului de lucrări și servicii compatibile cu obiectul de activitate și capacitățile Societății.
- Corelează dezvoltarea comercială și operațională cu obligațiile față de acționar și cu necesitatea menținerii capacității de intervenție asupra rețelei de drumuri județene.
- Evaluează periodic competitivitatea Societății și fundamentează măsuri de creștere sustenabilă a veniturilor și performanței.

C2.1 Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes

Indicatori- Criterii:

- Înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice
- Formulează obiective operaționale pe termen scurt, mediu și lung
- Prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective
- Prognozează rezultatele așteptate
- Elaborează scenarii optimiste/scenarii pesimiste
- Evaluează impactul inițiativelor strategice asupra performanței organizației, comunicând rezultatele și lecțiile învățate echipei.
- Viziunea sa include evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente.

C2.2 Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim

Descriere: Abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitarea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori- Criterii

- Evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească.
- Utilizează deseori exemplul personal.
- Creează un mediu de lucru deschis și colaborativ, încurajând diversitatea ideilor și contribuind la dezvoltarea unei culturi organizaționale solide.
- Își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională.
- Își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional.
- Imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației.
- Este promotor al schimbării.
- Evaluează impactul pe termen lung al viziunii și strategiilor sale, influențând pozitiv direcțiile de dezvoltare ale organizației și contribuind la creșterea sustenabilă a acesteia

C2.3 Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice

Descriere: Abilitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.

Indicatori - Criterii

- Înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace.
- Are o abordare procesuală a organizării.
- Comunică eficient deciziile de organizare.
- Se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare.
- Formalizează deciziile de organizare.
- Nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.

C2.4 Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale

Descriere: Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori - Criterii

- Monitorizează regulat execuția bugetară, identificând abaterile și propunând măsuri corective.
- Gestionează eficient resursele financiare, asigurând alocarea optimă a acestora în funcție de prioritățile strategice ale organizației.
- Identifică oportunități de eficientizare a costurilor și creștere a veniturilor, propunând soluții inovatoare și sustenabile.
- Ia în considerare multiple scenarii și posibile variații în venituri și cheltuieli în activitatea de bugetare.

C2.5 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice

Descriere: Abilitatea de a identifica, atrage și dezvolta personalul potrivit pentru a atinge obiectivele organizației și de a crea un mediu de lucru stimulant și motivant.

Indicatori - Criterii

- Creează programe și oportunități de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți abilitățile și să-și maximizeze potențialul
- Promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului
- Oferă feedback constructiv angajaților și identifică oportunități de îmbunătățire și dezvoltare
- Definește o cultură organizațională care valorizează dezvoltarea continuă și recunoaște realizările angajaților, promovând astfel un angajament pe termen lung față de organizație.
- Colaborează cu alte organizații și instituții pentru a înțelege tendințele în atragerea și reținerea talentelor și aplică aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți practicile interne.

C2.6 Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri

Descriere: Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.

Indicatori - Criterii

- Evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației.
- Gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea.
- Coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri.
- Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate.
- Identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

C2.7 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice

Descriere: Abilitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori - Criterii

- Are o abordare sistemică.
- Înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale.

- Capacitează organizația pentru a mapa riscurile.
- Capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate.
- Capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

C2.8 Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor, utilajelor, echipamentelor și capacităților tehnice ale întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale

Descriere: Abilitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor, utilajelor, echipamentelor, bazelor de producție și celorlalte capacități tehnice ale Societății pe întregul lor ciclu de viață, astfel încât acestea să susțină în condiții de eficiență și disponibilitate programele de lucrări și intervențiile operative.

Indicatori- Criterii

- Coordonează inițiativele de optimizare a utilizării utilajelor, echipamentelor și bazelor tehnice, în corelare cu programele de lucrări și obiectivele strategice.
- Monitorizează disponibilitatea, gradul de utilizare, costurile de exploatare și mentenanță și performanța activelor tehnice.
- Elaborează și urmărește programe de mentenanță preventivă și corectivă, de reparații, înlocuire și modernizare, fundamentate pe starea tehnică și costul ciclului de viață.

• Fundamentează deciziile de investiții, închiriere, externalizare sau scoatere din funcțiune a activelor pe baza necesităților operaționale și a eficienței economice.

C2.9 Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile si obținere de finanțări de la instituții financiar bancare

Descriere: Abilitatea de a planifica, implementa și monitoriza procese de accesare de finanțări externe nerambursabile și finanțări de la instituții bancare.

Indicatori - Criterii

- Evaluează constant oportunitățile de finanțare și formulează strategii pentru maximizarea accesării fondurilor disponibile, contribuind astfel la dezvoltarea organizației și la atingerea obiectivelor strategice.
- Colaborează cu diverse departamente pentru a aduna informațiile necesare aplicării și asigură coerența documentelor depuse.
- Monitorizează și evaluează progresul proiectelor finanțate și propune ajustări în funcție de cerințele instituțiilor finanțatoare.

C3 Competențe de guvernanță corporativă

C3.1 Management prin obiective

Descriere: Abilitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor companiei cât și motivarea angajaților implicați.

Indicatori - Criterii

- Înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART
- Setează interactiv și formalizează obiective
- Gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță)
- Incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective,
- Monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor,
- Are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management

C3.2 Raportare și transparență

Descriere: Abilitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către Consiliul de Administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.

Indicatori - Criterii

- Comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia
- Asigură transparența și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare.
- Dezvoltă și implementează proceduri de raportare pentru a asigura transparența în activitățile organizației.
- Monitorizează respectarea standardelor de raportare și propune îmbunătățiri în funcție de feedback-ul primit de la părțile interesate.

C3.3 Dialogul social

Descriere: Abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al companiei.

Indicatori - Criterii

- Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale companiei și interesele angajaților
- Ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială
- Urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de

dezamorsare a potențialelor conflicte sociale

- Contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social
- Militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent

C3.4 Managementul performanței

Descriere: Abilitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.

Indicatori - Criterii

- Identifică și interoghează surse de informații diverse
- Stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție
- Informează structurile abilitate despre ecarturile constatate
- Ia măsuri de corectare a ecarturilor
- Incurajează întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite
- Face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante
- Se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la eliminarea ecarturilor de performanță

C3.5 Bune practici în domeniul guvernanței corporative

Descriere: Abilitatea de a aplica regulile, legislația si standardele de guvernanta corporativa

Indicatori - Criterii

- Înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanță corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică.
- Influențează pozitiv compania prin decizii strategice și etice.
- Evaluează și analizează informațiile relevante pentru a lua decizii bine fundamentate
- Asigură transparență și înțelegere mutuală
- Menține un standard înalt de etică și integritate în toate aspectele guvernanței corporative

C4 Competențe sociale și personale

C4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Definitie: Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.

Indicatori – Criterii

- Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile
- Își subliniază mesajele verbale prin gesturi
- Are o ținută potrivită mesajelor transmise
- Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori
- Utilizează înțelept formularea
- Utilizează corect tehnica întrebărilor
- Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale
- Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere
- Utilizează corect procesul de persuadare

C5	**Experiență pe plan local și internațional**
C5.1	Experiență în funcții cu atribuții directe de coordonare, conducere sau supervizare a activităților de construcție, întreținere, reparare, modernizare ori administrare a infrastructurii rutiere

Definiție	Indicatori
În rolurile deținute anterior, candidatul a acumulat experiență direct relevantă în coordonarea, conducerea sau supervizarea activităților specifice infrastructurii rutiere.	- Experiența este constatată din CV, documentele care atestă parcursul profesional și, după caz, răspunsurile la solicitările de clarificări, prin identificarea funcțiilor, responsabilităților și perioadelor în care candidatul a coordonat, condus sau supervizat activități de construcție, întreținere, reparare, modernizare ori administrare a infrastructurii rutiere.

1	**2**	**3**	**4**	**5**
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.2	Experiență în relația cu autorități sau instituții publice din domeniul infrastructurii rutiere, administrației publice locale ori al lucrărilor publice

Definiție	Indicatori
În rolurile deținute anterior, candidatul a acumulat experiență în relația instituțională cu autorități sau instituții publice relevante pentru infrastructura rutieră, administrația publică locală ori lucrările publice.	- Experiența este constatată din CV, alte documente din dosarul de candidatură și, după caz, solicitări de clarificări, urmărindu-se natura relațiilor instituționale, responsabilitățile exercitate și durata acestora.

1	**2**	**3**	**4**	**5**
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.3	Experiență în elaborarea, fundamentarea, negocierea sau urmărirea execuției

	bugetului de venituri și cheltuieli al unei structuri organizatorice pentru cel puțin 4 exerciții financiare anuale

Definiție În rolurile deținute anterior, candidatul a participat direct la elaborarea, fundamentarea, negocierea sau urmărirea execuției bugetului de venituri și cheltuieli pentru cel puțin 4 exerciții financiare anuale.	Indicatori - Îndeplinirea criteriului rezultă din CV, documentele justificative din dosarul de candidatură și, după caz, solicitările de clarificări. Se verifică existența a minimum 4 exerciții financiare anuale în care candidatul a avut atribuțiile menționate.

1	2	3	4	5
NU				DA

C5.4	Experiență în funcții cu atribuții directe sau delegate privind coordonarea activităților tehnice, exploatarea și mentenanța utilajelor și echipamentelor, organizarea bazelor de producție ori coordonarea operațiunilor specifice lucrărilor de drumuri

Definiție În rolurile deținute anterior, candidatul a acumulat experiență în coordonarea activităților tehnice și/sau a operațiunilor specifice lucrărilor de drumuri, inclusiv în exploatarea și mentenanța utilajelor și echipamentelor ori organizarea bazelor de producție.	Indicatori - Experiența se constată din CV, fișe de post, adeverințe, recomandări sau alte documente din dosarul de candidatură și, după caz, solicitări de clarificări, urmărindu-se caracterul direct sau delegat al atribuțiilor și relevanța lor pentru activitatea tehnică a Societății.

1		5
NU		DA

C5.5	Experiență în funcții din care rezultă responsabilitatea de supervizare a procedurilor de achiziție publică pentru lucrări, produse sau servicii, în calitate de conducător al entității ori de persoană cu atribuții delegate de aprobare sau coordonare a procedurilor de achiziție

Definiție În rolurile deținute anterior, candidatul a avut responsabilități de supervizare, aprobare sau coordonare a procedurilor de achiziție pentru lucrări, produse ori servicii.	Indicatori - Experiența este constatată din CV și celelalte documente ale dosarului de candidatură, precum și, după caz, din răspunsurile la solicitările de clarificări, urmărindu-se rolul candidatului în aprobarea, coordonarea sau supervizarea procedurilor de achiziție.

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.6	Experiență în accesarea, implementarea sau monitorizarea a cel puțin unui proiect finanțat din fonduri europene nerambursabile ori din alte surse externe de finanțare, preferabil în domeniul infrastructurii sau al lucrărilor publice

Definiție În rolurile deținute anterior, candidatul a acumulat experiență în accesarea,	Indicatori - Experiența se constată din CV și documentele justificative din dosarul de candidatură,

implementarea sau monitorizarea a cel puțin unui proiect finanțat din fonduri europene nerambursabile ori din alte surse externe de finanțare.	urmărindu-se existența cel puțin a unui proiect, rolul concret al candidatului și, cu titlu preferențial, relevanța proiectului pentru infrastructură sau lucrări publice.

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.7	Experiență în funcții cu atribuții de negociere, aprobare sau monitorizare a contractelor de lucrări, produse ori servicii încheiate cu autorități publice, instituții publice sau alți beneficiari instituționali

Definiție În rolurile deținute anterior, candidatul a acumulat experiență în negocierea, aprobarea sau monitorizarea contractelor încheiate cu autorități publice, instituții publice ori alți beneficiari instituționali.	Indicatori - Îndeplinirea criteriului se verifică din CV, documentele justificative și, după caz, solicitările de clarificări, prin cumularea perioadelor în care candidatul a exercitat efectiv atribuții de negociere, aprobare sau monitorizare contractuală.

1		5
NU		DA

C5.8	Experiență în calitate de conducător sau manager al unei entități din domeniul construcțiilor, infrastructurii rutiere, lucrărilor publice ori al unui domeniu tehnic conex, cu participare documentată la relații instituționale cu autorități publice și organisme de reglementare sau control

Definiție În rolurile deținute anterior, candidatul a exercitat funcții de conducere sau management într-o entitate relevantă pentru construcții, infrastructură rutieră, lucrări publice ori un domeniu tehnic conex și a participat la relații instituționale oficiale cu autorități publice sau organisme de reglementare ori control.	Indicatori - Experiența este constatată din CV, documente justificative și, după caz, solicitări de clarificări, urmărindu-se nivelul funcției deținute, domeniul entității și natura relațiilor instituționale gestionate.

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.9	Experiență în realizarea, coordonarea sau supervizarea unor investiții ori proiecte în domeniul infrastructurii rutiere, al construcțiilor sau al modernizării și întreținerii drumurilor

Definiție În rolurile deținute anterior, candidatul a acumulat experiență în realizarea, coordonarea sau supervizarea unor investiții ori proiecte relevante pentru infrastructura rutieră, construcții, modernizarea sau întreținerea drumurilor.	Indicatori - Experiența se constată din CV, documentele justificative și, după caz, solicitările de clarificări, urmărindu-se natura proiectelor, rolul concret al candidatului, amploarea responsabilităților și rezultatele obținute.

1		5

NU		DA
II	**Alinierea cu Scrisoarea de așteptări**	
A1	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la mandatul viitor al Directorului geenral	
Definitie Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART. Indicatori Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.		
A2	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la corelarea profilului personal cu exigențele mandatului	
Definitie Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale. Indicatori Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.		
A3	Capacitatea de a formula formula obiective SMART care răspund provocărilor specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	
Definitie Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa. Indicatori Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa.		
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	
Definitie Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART. Indicatori Sesizează contextul operațional al societății în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale SMART.		
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	
Definitie Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare SMART. Indicatori Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare		

în domeniu și formulează obiective financiare SMART.	
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
Definitie Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a capacităților de producție ale societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor. Indicatori Sesizează situația societății referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia cu privire la modul de administrare a capacităților de producție ale societății în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
Definitie Ia notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat. Indicatori Ia notă de nevoia de investiții a societății și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a societății, pentru viitorul mandat.	
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor
Definitie Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat. Indicatori Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
Definitie Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat. Indicatori Formulează obiective SMART referitoare la dividendele și vărsămintele la bugetul statului datorate de societate pe perioada viitorului mandat.	
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernanței corporative
Definitie Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a societății, definind obiective SMART	

<table>
<tr><td colspan="2">în acest sens, pentru fiecare an de mandat.
<u>Indicatori</u>
Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernanță corporativă a societății, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.</td></tr>
<tr><td>A11</td><td>Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate</td></tr>
<tr><td colspan="2"><u>Definitie</u>
Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.
<u>Indicatori</u>
Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.</td></tr>
<tr><td>A12</td><td>Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor şi limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora</td></tr>
<tr><td colspan="2"><u>Definitie</u>
Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.
<u>Indicatori</u>
Trece în revistă constrângerile generate de contextul societății, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.</td></tr>
<tr><td>III</td><td>Trăsături</td></tr>
<tr><td>T1</td><td>Reputație personală și profesională</td></tr>
<tr><td><u>Definitie</u>
Abilitatea de a avea un comportament adecvat postului.</td><td><u>Indicatori</u>
- candidatul nu a fost condamnată pentru săvârşirea unei infracţiuni cu intenţie; - faţă de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârşirii unei infracţiuni cu intenţie;
- candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară şi/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activităţii profesionale;
candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranţă prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
candidatul nu a fost sancţionat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorităţi, instituţii sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;</td></tr>
</table>

	candidatului nu i-au fost aplicate restricţii pentru a desfăşura activităţi în domeniul de activitate al societatii de către autorităţi, instituţii sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.
T2	Independență

Definitie

Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără presiuni externe, arătând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate, asigurându-se că toate acțiunile și deciziile sunt în conformitate cu valorile și politicile intreprinderii publice.

Indicatori

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

T3	Integritate

Definitie

Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- înțelege și îndeplinește responsabilitățile funcției executive de director general, precum și obligațiile de raportare și colaborare în relația cu consiliul de administrați
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

T4	Expunere politică

Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică.

Indicatori: Independență față de influențe politice.

1	2	3	4	5
Candidatul are o functie de conducere in cadrul unei formatiuni politice		Candidatul este membru in cadrul unei formatiuni politice		Candidatul nu este membru in cadrul niciunei formatiuni politice

T5	Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutori;
- utilizează înțelept formularea;

– utilizează corect tehnica întrebărilor; – este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere; – utilizează corect procesul de persuadare.	
T6	Viziune
Definitie Abilitatea de a articula o perspectivă clară, coerentă și fundamentată empiric asupra direcției de dezvoltare a Societatea pe termen mediu și lung, de a înțelege forțele structurale care modelează sectorul infrastructurii rutiere și al lucrărilor publice, de a anticipa evoluțiile contextului extern și de a traduce această perspectivă în obiective operaționale concrete, coerente între ele și realizabile în limitele resurselor disponibile. Indicatori Înțelege forțele concurențiale, tehnologice, geopolitice și legislative care conturează alegerile strategice ale Societatea și poate descrie cu argumente concrete impactul fiecăreia asupra poziției și performanței Societății Formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung care sunt coerente între ele — obiectivele pe termen scurt pregătesc condițiile pentru cele pe termen mediu, iar cele pe termen mediu pentru cele pe termen lung — fără să se contrazică sau să se excludă reciproc Prognozează resursele financiare, umane și de timp necesare atingerii fiecărui obiectiv strategic și poate demonstra că estimările sale sunt realiste, nu aspiraționale Diferențiază cu claritate între urgențele operaționale ale mandatului și prioritățile strategice pe termen lung, fără a le sacrifica pe acestea din urmă în favoarea rezolvării problemelor imediate Viziunea formulată integrează evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente — nu este un document static, ci un cadru dinamic pe care îl revizuiește periodic pe baza evoluțiilor contextului Poate prezenta exemple din activitatea anterioară în care a formulat o direcție strategică, a convins alte persoane să o urmeze și a obținut rezultate măsurabile în conformitate cu acea direcție	
T7	Orientare către rezultate
Definitie Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate. Indicatori Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.	
T8	Capacitate de sinteză
Definitie Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale. Indicatori Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.	
IV	**Alte criterii**
1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
Definitie Din din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.	

1	2	3	4	5
A intervenit insolventa pe durata mandatului				Nu a intervenit insolventa pe perioada mandatului

2	Înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, rezultă ca are/nu are înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar.
Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

1	2	3	4	5
Are înscrisuri				Nu are înscrisuri

3	Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile operaționale, tehnice, de siguranță rutieră și de reglementare specifice activităților de administrare, întreținere, reparare, modernizare și deszăpezire a drumurilor județene

Descriere: Abilitatea de a identifica sistematic riscurile care pot afecta continuitatea, calitatea, siguranța și conformitatea activităților Societății și de a stabili măsuri proporționale de prevenire, diminuare și control.	Indicatori - Criterii: • Identifică și evaluează riscurile operaționale și tehnice asociate lucrărilor și intervențiilor asupra drumurilor județene. • Integrează riscurile privind siguranța rutieră, securitatea și sănătatea în muncă, mediul și conformitatea tehnică în procesele decizionale. • Stabilește responsabilități, măsuri de control, indicatori de monitorizare și planuri de continuitate/intervenție. • Analizează incidentele și neconformitățile și dispune măsuri corective și preventive verificabile.

4	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv reducerea impactului asupra mediului al lucrărilor și activităților de infrastructură rutieră

Descriere: Abilitatea de a integra obiectivele economice și operaționale ale Societății cu cerințele de dezvoltare durabilă, protecție a mediului, utilizare eficientă a resurselor și adaptare la schimbările climatice.	Indicatori - Criterii: • Integrează obiective măsurabile de sustenabilitate în strategia și programele de lucrări ale Societății. • Urmărește reducerea consumurilor de materiale, combustibili și energie și diminuarea deșeurilor și emisiilor generate de activitate. • Evaluează impactul asupra mediului al soluțiilor tehnice și al investițiilor și promovează alternative durabile atunci când sunt fezabile. • Corelează modernizarea infrastructurii și a capacităților tehnice cu reziliența climatică și

	utilizarea responsabilă a resurselor.
5	Capacitatea de a adopta noi tehnologii, materiale și soluții inovatoare pentru optimizarea lucrărilor, creșterea siguranței rutiere și modernizarea capacităților tehnice și operaționale ale societății
Descriere: Abilitatea de a identifica, evalua și implementa tehnologii, materiale și soluții inovatoare care pot crește eficiența, calitatea și durabilitatea lucrărilor, pot îmbunătăți siguranța rutieră și pot moderniza capacitățile tehnice și operaționale ale Societății.	Indicatori - Criterii: • Urmărește evoluțiile tehnologice, materialele și metodele moderne relevante pentru construcția, întreținerea și repararea drumurilor. • Evaluează soluțiile noi din perspectiva costului ciclului de viață, fiabilității, calității, siguranței și impactului asupra mediului. • Promovează digitalizarea monitorizării lucrărilor, utilajelor, activelor și intervențiilor operative. • Fundamentează proiecte de modernizare/retehnologizare și urmărește rezultatele implementării acestora prin indicatori măsurabili.

9. Grila de punctare

Grila de punctaj:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	**Nivel de bază**	• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	**Intermediar**	• Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.

3	**Competent**	• Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	**Avansat**	• Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță de director și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	**Expert**	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple pozitii de conducere. Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență.