



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

RAPORT PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE
ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI
PENTRU ANUL 2020





AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2020

**București
2021**

Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2020

Coordonare: Liviu Mălureanu, Lavinia Niculescu

Elaborare: Cristina Panțîru, Petronela Iacob, Victor Bădoiu, Alina Georgevici, Mihaela Luca, Noemi Marin, Andra Stan, Alina Dumitru, Liliana Mogoș, Veronica Cristea, Codruț Burcea, Carmen Hârtopeanu, Carmen Bode, Paula Vitriuc, Adriana Cîrciumaru, Cătălina Burcea, George Pană

Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)

Bulevardul Mircea Vodă nr. 44, tronsonul III, intrarea C, sectorul 3,
cod poștal 030669, București, România

Telefon: 0374 112 719 (Cabinet Președinte)

Telefon: 0374 112 741/ 0374 112 714 (Registratură)

E-mail: comunicare@anfp.gov.ro

Cuprins

<i>Acronime/Abrevieri</i>	4
<i>Lista figurilor</i>	5
<i>1. Introducere</i>	7
<i>2. Managementul resurselor umane în administrația publică - cadrul general</i>	8
<i>3. Măsurile adoptate în contextul pandemiei Covid-19, în anul 2020</i>	14
<i>4. Managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, prin sistemul informatic gestionat de ANFP</i>	18
Structura funcțiilor publice	18
Ocuparea funcțiilor publice	28
Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici	37
<i>5. Reforma în domeniul funcției publice și acțiunile ANFP</i>	41
Stadiul implementării strategiilor în domeniul funcției publice	41
Modificări ale cadrului normativ în domeniul funcției publice	43
Proiecte cu finanțare externă derulate de ANFP în domeniul managementului resurselor umane	46
<i>6. Monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ</i>	49
Monitorizarea respectării normelor de conduită în administrația publică	51
<i>7. Principalele provocări cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice</i>	58
<i>8. Continuarea reformei privind managementul resurselor umane</i>	65
Proiectul strategiei în domeniul funcției publice 2021-2027	65
Prioritățile ANFP pentru anul 2021	69

Acronime/Abrevieri

ANAF	Agenția Națională de Administrare Fiscală
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MF	Ministerul Finanțelor
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
MRU	Managementul resurselor umane
OUG	Ordonanță de urgență a Guvernului
POCA	Programul Operațional Capacitate Administrativă
SCAP	Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020
SENEOSP	Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public
SDFP	Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SIMRU	sistem integrat și unitar de management al serviciilor de resurse umane
SIPOCA	Sistem Informatic POCA
SNA	Strategia Națională Anticorupție 2016-2020
UAT	Unitate administrativ teritorială

Lista figurilor

Figura 1 Evidența personalului din sectorul public - baze de date existente.....	10
Figura 2 Cadrul normativ pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice	11
Figura 3 Extrase din <i>Ghidul de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie</i> elaborat de ANFP - Lecții învățate	15
Figura 4 Reprezentare procentuală din studiul Eurofound privind nr. angajați care au lucrat în telemuncă în timpul crizei Covid-19 în anul 2020, redată în studiul INA (2020)	17
Figura 5 Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2020	18
Figura 6 Evoluția numărului total de funcții publice (2009-2020)	19
Figura 7 Evoluția numărului total de funcții publice ocupate*	19
Figura 8 Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2009-2020)	20
Figura 9 Evoluția numărului de avize în perioada 2009-2020.....	21
Figura 10 Evoluția numărului de avize și notificări la nivel central, teritorial, local (2009-2020).....	21
Figura 11 Ponderea funcțiilor publice ocupate	22
Figura 12 Repartizarea funcțiilor publice	22
Figura 13 Numărul de funcții (totale și ocupate) existente la nivelul consiliilor județene și al primăriilor (2020).....	22
Figura 14 Rata de ocupare a funcțiilor publice în administrația publică locală (2020).....	22
Figura 15 Distribuția funcțiilor publice la nivel local (2020)	23
Figura 16 Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici	23
Figura 17 Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2020).....	23
Figura 18 Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (2020)	24
Figura 19 Situația posturilor asociate categoriei înalți funcționari publici (2020).....	24
Figura 20 Distribuția de gen a funcționarilor publici în 2020 (nr., %)	25
Figura 21 Distribuția de gen a funcționarilor publici de conducere (nr., %)	25
Figura 22 Distribuția de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic (% , 2020)	25
Figura 23 Evoluția ponderii funcționarilor publici, pe sexe (2009-2020)	26
Figura 24 Piramida vârstelor funcționarilor publici (2020).....	27
Figura 25 Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2009-2020)	27
Figura 26 Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2020	27
Figura 27 Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2009-2020	28
Figura 28 Evoluția funcțiilor publice scoase la concurs în perioada 2009-2020	29
Figura 29 Situația concursurilor organizate de instituții/ autorități publice pentru ocuparea funcțiilor de conducere (nr., %).....	30
Figura 30 Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2009-2020).....	30
Figura 31 Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2009-2020)	30
Figura 32 Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2009-2020	31
Figura 33 Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2020)	32
Figura 34 Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante	32
Figura 35 Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante.....	33
Figura 36 Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2009-2020)	34

Figura 37 Evoluția numărului de funcții (secretari UAT) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2009-2020).....	34
Figura 38 Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2009-2020)	35
Figura 39 Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar	36
Figura 40 Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2009-2020)	37
Figura 41 Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2020).....	37
Figura 42 Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și nivele administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2020	38
Figura 43 Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2020)	39
Figura 44 Analiză comparativă a ponderii funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr, % - 2020).....	39
Figura 45 Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice.....	40
Figura 46 Stadiul implementării principalelor măsuri din strategiile în domeniul funcției publice la sfârșitul anului 2020 - imagine de ansamblu	41
Figura 47 Numărul proiectelor de acte normative în domeniul funcției publice primite de ANFP pentru observații, propuneri și avizare în perioada 2014-2020	44
Figura 48 Acte normative inițiate de ANFP în anul 2020, adoptate și publicate în Monitorul Oficial al României	44
Figura 49 Proiecte de acte normative inițiate de ANFP în anul 2020, aflate pe circuitul de avizare în anul 2020.....	45
Figura 50 Proiecte derulate de ANFP în procesul de reformă, în domeniul funcției publice	46
Figura 51 Principalele aspecte menționate în petițiile adresate ANFP în domeniul funcției publice în anul 2020.....	49
Figura 52 Evoluția numărului petițiilor pentru perioada 2014-2020.....	49
Figura 53 Domeniile în care ANFP a fost solicitată la secțiunea “Adresați o întrebare” în 2020	50
Figura 54 Recomandări ANFP în vederea reglementării	50
Figura 55 Monitorizarea respectării aplicării normelor de conduită și a implementării procedurilor disciplinare în anul 2020	52
Figura 56 Numărul și tipul sancțiunilor dispuse, conform raportărilor primite pentru anul 2020, pentru funcționari publici de conducere (C) și de execuție (E)	56
Figura 57 Numărul activităților de control efectuate de ANFP (2014-2020)	56
Figura 58 Numărul dosarelor de contencios administrativ gestionate de ANFP (2014-2020)	57

1. Introducere

Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici este elaborat anual de Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) cu scopul de a fundamenta decizii și politici publice bazate pe date și analize, cu privire la managementul resurselor umane în domeniul funcției publice.¹

Raportul pentru anul 2020 include informații despre:

- Cadrul general privind managementul strategic al resurselor umane în domeniul funcției publice/administrația publică din România.
- Măsuri adoptate în contextul pandemiei Covid-19, în anul 2020.
- Managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici (evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici, ocupare, recrutare, promovare, clasificări în funcție de gen, studii, nivel ierarhic, etc.), în perioada 2009-2020.
- O imagine de ansamblu privind implementarea *Strategiei pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și a *Strategiei privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*.
- Proiectele derulate de ANFP pentru implementarea măsurilor de reformă în domeniul funcției publice.
- Monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ, și dificultățile semnalate prin petiții la ANFP.
- Analiza principalelor provocări/probleme cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice.
- Direcții de reformă propuse în proiectul de strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027 (a cărui elaborare a demarat în anul 2020).
- Prioritățile ANFP pentru anul 2021.

Raportul include date din următoarele categorii de surse:

- Sistemul informatic gestionat de ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici.
- Date furnizate de compartimentele ANFP privind activitățile desfășurate în anul 2020.
- Analiza cu privire la principalele probleme identificate în managementul resurselor umane în domeniul funcției publice/administrația publică, pregătită în cadrul grupului de lucru din ANFP pentru elaborarea proiectului de strategie în domeniul funcției publice 2021-2027.
- Date din rapoarte ANFP și alte studii, rapoarte, statistici (publice).
- Analize/studii elaborate în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, cod SIPOCA 136.
- Date raportate de autorități și instituții publice privind respectarea normelor de conduită, prin aplicația informatică specifică gestionată de ANFP.

¹ Elaborarea acestui raport este o obligație legală pentru ANFP, prevăzută în Ordonanța de urgență a Guvernului (OUG) nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare (art. 401, alin. (1) lit. o)).

2. Managementul resurselor umane în administrația publică - cadrul general

Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării

Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice definește personalul din administrația publică (atât funcționari publici, cât și personal contractual) ca familie ocupațională din cadrul sectorului bugetar, distinctă de învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, apărare, ordine publică și siguranță națională, și justiție. Conform *Raportului privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România (2019)*, elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136, numărul angajaților din sectorul public reprezintă aproximativ 13,79% din numărul total de salariați la nivel național și este mai mic decât media Uniunii Europene pentru personalul din sectorul public, respectiv de 23,5%.²

În administrația publică sunt 1.252.766 posturi ocupate (din datele de la Ministerul Finanțelor din 2021³). Conform datelor furnizate de sistemul informatic al ANFP, în cursul anului 2020 numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de 4.340, având un număr de 173.655 funcții publice, dintre care 144.650 funcții publice ocupate.

Resursele umane din administrația publică pot fi clasificate în următoarele categorii:

1. Persoane numite sau alese în funcții de demnitate publică și funcții asimilate acestora (inclusiv aleșii locali), reprezentând nivelul politic cu rol decizional în ceea ce privește obiectivele și direcțiile strategice de guvernare.

2. Persoane numite în funcții publice (de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici) în urma unor proceduri de recrutare și selecție.

Funcțiile publice au în comun faptul că se referă la activități care implică exercitarea "prerogativelor de putere publică," reglementate în Codul administrativ⁴ precum: elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice; elaborarea propunerilor de politici publice și strategii, a programelor, studiilor, analizelor și statisticilor necesare fundamentării și implementării politicilor publice, precum și a actelor necesare executării legilor; autorizarea, inspecția, controlul și auditul public; gestionarea resurselor umane și a fondurilor publice; reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acestora cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și din străinătate.

Funcțiile publice generale (precum consilier, consilier juridic, auditor, expert, inspector, director etc.⁵) există în majoritatea instituțiilor publice și reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter general și comun tuturor autorităților și instituțiilor publice, în vederea realizării competențelor lor generale.

Funcțiile publice specifice reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter specific unor autorități și instituții publice, în vederea realizării competențelor lor specifice sau care necesită competențe și responsabilități specifice. Acestea sunt definite

² Banca Mondială (2019) *Raportul privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România*, pag. 35.

³ Ministerul Finanțelor (2021) [numar-salariați-bugetari - Acasa - MFP \(gov.ro\)](https://www.gov.ro)

⁴ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 370.

⁵ Anexa nr. 5 a OUG nr. 57/2019.

de regulă în cadrul anumitor instituții, precum Curtea de Conturi, Departamentul pentru Lupta Antifraudă, Agenția Națională de Integritate etc. Unele funcții sunt specifice nu datorită caracteristicilor instituționale, ci datorită specificului programelor de formare absolvite și atribuțiilor aferente funcției, ca în cazul managerilor publici⁶.

Funcțiile publice cu statute speciale sunt stabilite în structurile de specialitate ale Parlamentului României, Administrației Prezidențiale, serviciilor diplomatice și consulare, instituțiilor din sistemul de ordine publică și securitate națională, structurilor vamale sau altor servicii publice stabilite prin lege. De exemplu, au statute speciale funcționarul public parlamentar, personalul vamal, polițiștii.

3. Persoanele care au raporturi de muncă sau asimilate acestora cu autoritățile și instituțiile publice. Această categorie de angajați este numită informal "personal contractual" și cuprinde o categorie largă de "bugetari", precum cei angajați în domenii ca: învățământ, sănătate, cultură etc., inclusiv cei care au un contract de management în cadrul unor instituții/autorități publice de la nivel central, teritorial și local. Personalul contractual din administrația publică poate desfășura activități ce nu intră în categoria "prerogativelor de putere publică," precum activități de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreținere, etc. Din categoria personal contractual fac parte și personalul salariat încadrat la cabinetul demnitarului, magistrații, personalul asimilat acestora și categorii de personal auxiliar din cadrul instanțelor, cadrele didactice și alte categorii de personal din unitățile și instituțiile de învățământ; persoanele numite sau alese în funcții de demnitate publică, personalul din unitățile sanitare, cel al regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, precum și al societăților din sectorul public, personalul militar, membrii Corpului diplomatic și consular al României și personalul contractual încadrat pe funcții specifice ministerului cu atribuții în domeniul afacerilor externe.

Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România sunt distribuite între următoarele instituții:

Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației (MDLPA) este autoritatea publică centrală responsabilă cu elaborarea politicilor, strategiilor și proiectelor de acte normative pentru administrația publică.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), subordonată MDLPA, are atribuții, conform Codului administrativ, pentru "crearea și dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial" și "crearea unei evidențe necesare gestiunii personalului plătit din fonduri publice". ANFP administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de responsabilii de resurse umane, prin intermediul unui sistem informatic. Situațiile transmise cuprind date referitoare la funcțiile publice generale, cele specifice și unele funcții cu statut special. Totodată, Agenția are ca atribuții elaborarea proiectelor de acte normative, politici și strategii în domeniul funcției publice, monitorizarea aplicării legislației în domeniu, centralizarea nevoilor de instruire a funcționarilor publici, managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, elaborarea cadrelor de competență, administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), etc.⁷

Institutul Național de Administrație (INA), subordonat și el MDLPA, îndeplinește atribuții privind formarea specializată și perfecționarea profesională pentru personalul din

⁶ Conform OUG nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare.

⁷ Lista atribuțiilor este prevăzută la art. 401 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

administrația publică. Mandatul actual al INA mai include și elaborarea sau actualizarea standardelor ocupaționale pentru funcțiile din domeniul administrației publice.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) are atribuții privind politici și reglementări privind politica generală de ocupare a forței de muncă, monitorizarea *Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, etc.

Ministerul Finanțelor (MF) are atribuții privind programarea bugetară, elaborarea bugetului anual și monitorizarea cheltuielilor publice, implicit cu privire la personalul din administrația publică. În sistemul de național de raportare FOREXEBUG gestionat de MF sunt raportate lunar de către instituțiile și autoritățile publice din administrația publică centrală și locală, următoarele informații: numărul de posturi aprobate (finanțate), numărul de posturi ocupate, numărul de posturi vacante, numărul mediu de posturi remunerate, numărul de consilieri locali, numărul de posturi ocupate de persoane care cumulează pensia cu salariul.

Secretariatul General al Guvernului (SGG) are rolul de a sprijini politicile și reformele privind managementul resurselor umane în administrația publică, prin coordonarea planificării strategice la nivel central, inclusiv în ceea ce privește reforma administrației publice și implementarea planurilor strategice instituționale.

Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, instituțiile din domeniul apărării și securității naționale sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane pentru personalul specific, inclusiv funcționari publici cu statute speciale.

Ministerul Sănătății, Ministerul Educației sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane din domeniul sănătății și respectiv domeniul educației.

Parlamentul României este un actor foarte important în reformele din domeniul administrației publice și implicit în domeniul resurselor umane, deoarece are rolul de a adopta legi în acest domeniu.

Compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice (ca structuri distincte sau grupate cu alte funcții de suport, ca de exemplu bugetarea și achizițiile) au preponderent responsabilități administrative, precum evidența deciziilor de numire și eliberare din funcție, gestiunea dosarelor profesionale ale angajaților, transmiterea de notificări și solicitări de avize către ANFP, conform legislației, aplicabile diferitelor procese de management al resurselor umane, ca de exemplu recrutarea, stabilirea structurii de funcții publice etc. ANFP asigură suport și asistență de specialitate pentru compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice.⁸

Evidența personalului din administrația publică

Datele privind resursele umane din sectorul public sunt cuprinse în baze de date de la următoarele instituții: Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Inspekția Muncii, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Finanțelor, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Ministerul Educației, etc. În plus, Institutul Național de Statistică (INS) colectează date privind ocuparea în sectorul public.

Figura 1 Evidența personalului din sectorul public - baze de date existente

Sistem/ Instituție	Obiect (categoria de personal)	Metoda de colectare a datelor	Frecvență	Datele sunt utilizate pentru
Baza de date și portalul ANFP	Funcții publice generale și specifice și funcționari publici	Self-service în portalul ANFP, date raportate de către reprezentantul desemnat pentru resursele umane, pentru fiecare instituție.	În timp real pentru structură	Inventarul și managementul funcționarilor publici

⁸ O parte din aceste informații sunt preluate din *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019*, pag. 14-16.

REVISAL/ REGES - Inspekția Muncii	Personal contractual	Departamentele de resurse umane de la nivelul instituțiilor operează în aplicația <i>desktop</i> sau exportă din propriile sisteme dedicate resurselor umane; Încărcarea fișierului în portal.	În timp real pentru modificări ale contractelor	Monitorizare și susținerea verificărilor în teren a aplicării legislației muncii la nivelul instituțiilor
Formularul L153	Tot personalul public (cu excepția personalului din categoria Apărare și Ordine publică)	Completare PDF inteligent (sau export din propriul sistem); încărcare în portalul ANAF.	Anual	Monitorizarea aplicării Legii nr.153/2017
Soluții la nivel de minister (ex.: Edusal pentru învățământul preuniversitar)	Sistemul de învățământ primar și secundar (cadre didactice și personal auxiliar)	Operare directă în portalul central și aplicație <i>desktop</i> .	În timp real	Managementul resurselor umane Calcul salarial Declarații (inclusiv în Revisal/REGES)
Control finanțe buget (FOREXEBUG)	Numărul de posturi ocupate, vacante, alte categorii.	Încărcare PDF inteligent în portalul MFP	Lunar	Planificare și monitorizare bugetară (inclusiv agregări salarizare și personal)
D112 - ANAF	Toate categoriile de personal	Încărcare PDF inteligent în portalul MFP	Lunar	Declarații fiscale și contribuții sociale.

(Sursa: adaptat după figura din *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*, pag. 26-27)

Codul administrativ prevede operaționalizarea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP). Crearea acestuia a fost demarată la nivelul ANFP prin elaborarea proiectului de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) (care este pe circuitul de avizare interministerială). SENEOSP va fi implementat prin proiectul *Transparență și competență în sectorul public* - SIPOCA 870, inițiat de ANFP, care este în derulare (detalii în capitolul 8 din acest raport).

Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică este redat în tabelul de mai jos. Numărul mare de reglementări accentuează fragmentarea și abordările neunitare/necorelate în domeniul managementului strategic al resurselor umane în administrația publică.

Figura 2 Cadrul normativ pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice

Legi/Ordonanțe de urgență

- Constituția României (2003)
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2020 privind utilizarea înscrisurilor în formă electronică la nivelul autorităților și instituțiilor publice;
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea

demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 455/2001 privind semnătura electronică, republicată, cu completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată;
- Legea nr. 69/2019 privind înființarea Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică;
- Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare.

Legislație comunitară

- Directiva (UE) nr. 1152/2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- Regulamentul nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Hotărâri ale Guvernului

- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 341/2007 privind ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 325/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea condițiilor de înființare a posturilor în afara organigramei și a criteriilor pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile;
- Hotărârea Guvernului nr. 775/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 561/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale;
- Hotărârea Guvernului nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 832/2007 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind

stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

– Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare;

– Hotărârea Guvernului nr. 906/2020 pentru punerea în aplicare a unor prevederi ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

– Hotărârea Guvernului nr. 1352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 08, republicată, cu modificările ulterioare.

Ordine ale Președintelui ANFP:

– Ordinul nr. 193/2020 pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii;

– Ordinul nr. 1886/2019 privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare;

– Ordinul nr. 1443/2018 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective;

– Ordinul nr. 13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

– Ordinul nr. 581/2021 pentru aprobarea formatului standard de raportare, a termenelor de raportare și a instrucțiunilor privind modalitatea de transmitere a datelor privind procedura administrativ-disciplinară aplicabilă funcționarilor publici.

3. Măsuri adoptate în contextul pandemiei Covid-19, în anul 2020

Anul 2020 marchează un moment de referință cu privire la activitatea în domeniul funcției publice/administrația publică, deoarece pandemia Covid-19 a creat noi provocări privind adaptarea modului de lucru în autorități și instituții publice, promovarea interesului public (în special cu privire la sănătatea publică), digitalizarea administrației publice, adaptarea serviciilor publice. În acest capitol redăm câteva repere - reglementări și practici, în contextul pandemiei.

Reglementări cu privire la contextul pandemiei Covid-19 relevante și în domeniul funcției publice (selecție):

- Decretul nr. 195/2020 al Președintelui României privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României.
- Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, care prevedea suspendarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor vacante și temporar vacante, cu anumite excepții (detalii în capitolul 4).
- Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, cu modificările și completările ulterioare.
- OUG nr. 183/2020 privind desfășurarea pe perioada stării de alertă a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul instituțiilor și autorităților publice, cu modificările ulterioare.
- OUG nr. 38/2020 privind utilizarea înscrisurilor în formă electronică la nivelul autorităților și instituțiilor publice.

Asistență de specialitate și adaptarea activității ANFP în contextul pandemiei

În perioada pandemiei, prin intermediul site-ului, ANFP a informat autoritățile și instituțiile publice, precum și funcționarii publici, cu privire la aspecte relevante în contextul pandemiei Covid-19. De exemplu, ANFP a publicat pe pagina web proprie încă din martie 2020 informații privind introducerea, acolo unde este posibil, a muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului,⁹ precum și un model de act administrativ în acest sens.¹⁰

⁹ conform Decretului semnat de Președintele României privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, la art. 33.

¹⁰ [În atenția conducătorilor instituțiilor și autorităților publice centrale și locale - ANFP \(gov.ro\)](#), [Model act administrativ telemuncă - ANFP \(gov.ro\)](#)

De asemenea, ANFP a furnizat asistență de specialitate în domeniul funcției publice pentru compartimentele de resurse umane,¹¹ inclusiv prin utilizarea tehnologiei informației (comunicare email, sesiuni de informare/întrebări și răspunsuri online, etc. - acțiuni continuate în perioada pandemiei în anul 2021).

Totodată, ANFP a utilizat mijloace informatice, precum implementarea semnăturii electronice (încă din 2012), pentru comunicare interinstituțională electronică. În anul 2020 ANFP a transmis către autoritățile și instituțiile publice, prin intermediul portalului de management un număr de 13.887 documente semnate electronic. În plus, în cadrul ANFP a fost implementată telemunca, în condițiile prevăzute în acte administrative interne.

Bune practici din instituții și autorități publice, în contextul pandemiei Covid-19

ANFP a elaborat un *Ghid de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie (2020)*¹² pe baza studiilor de caz transmise de instituții și autorități publice, care au evidențiat adaptabilitatea acestora în contextul pandemiei și orientarea către beneficiari (de exemplu prin digitalizarea unor servicii și telemuncă). Redăm mai jos câteva extrase din "lecțiile învățate" în contextul pandemiei.

Figura 3 Extrase din *Ghidul de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie* elaborat de ANFP - Lecții învățate

Antonia, funcționarul public virtual - Digitalizarea serviciilor oferite de Primăria municipiului Cluj-Napoca. "Coordonarea și comunicarea constantă reprezintă un factor-cheie pentru bunul mers al oricărei activități. Deși tehnologia ne permite interacțiuni online, procesul de adaptare la noul context este unul amplu și relativ dificil, în special pentru persoanele care provin din comunități vulnerabile; Schimbările majore, în special cele ce au legătură cu utilizarea noilor tehnologii, aduc cu ele rezistența la schimbare, atât în cadrul instituției, cât și în rândul beneficiarilor". (Primăria Municipiului Cluj-Napoca, pag. 27)

Platforma on-line dedicată achiziționării de produse tradiționale ale micilor întreprinzători locali, creată de Consiliul Județean Cluj. "Instituțiile trebuie să fie cât mai adaptabile și să reacționeze cât mai rapid și adecvat, pentru a răspunde de o manieră optimă nevoilor beneficiarilor. Ele trebuie să dea dovadă de un nivel sporit de reziliență, să reacționeze cu rapiditate în fața situației de criză, să identifice și să implementeze prompt soluțiile cele mai capabile să vină în sprijinul clienților - beneficiarii serviciilor oferite. Doar în acest fel ele pot răspunde cu adevărat misiunii care le-a fost încredințată, de a satisface interesul general al comunității. În plus, experiența a demonstrat că inițiativa și atitudinea proactivă pot transforma o problemă majoră și o situație de criză într-o oportunitate: în cazul acesta, trecerea „peste noapte” de la clasic la online". (Consiliul Județean Cluj, pag. 33)

"Telemunca a reprezentat una dintre principalele lecții ale acestei perioade, un experiment dificil, dar care a generat și o serie de beneficii pentru angajați și, mai ales, pentru instituțiile care au fost pregătite pentru aceasta trecere, depunând eforturi pentru a se conforma noului context. Înainte de COVID-19, o parte din organizații/instituții erau reticente la ideea lucrului de la distanță, temându-se de scăderea productivității sau de imposibilitatea de a controla calitatea activității angajaților. Trecerea foarte rapidă de la un mod de lucru la altul, făcută aproape peste noapte, a scos în evidență diferențele dintre organizațiile/instituțiile care digitalizaseră deja o parte a activității lor și cele care nu făcuseră încă acest pas. Productivitatea testată, motivația angajaților și reducerile de costuri administrative sunt trei motive pentru care telemunca este un model viabil și de viitor deoarece reprezintă o formă flexibilă de organizare a activității, salariatul îndeplinindu-și atribuțiile de serviciu prin utilizarea de tehnologii informatice". (Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, pag. 19)

¹¹ [Asistență de specialitate - ANFP \(gov.ro\)](https://www.anfp.gov.ro/)

¹² ANFP (2020) *Ghid de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie* [coperta 1.1 Ghid13.cdr \(gov.ro\)](#)

”Toate aceste evenimente legate de pandemie au creat o mai mare responsabilitate a angajatorilor față de angajați, concluzie rezultată din statistica privind numărul de angajatori care s-au adresat agenției și numărul angajaților care au avut un alt fel de abordare a muncii (de acasă, șomaj tehnic, etc.). Unii dintre salariații din sectorul privat nu au mai avut locul de muncă la întoarcere și beneficiază de șomaj. Altă lecție învățată este pentru angajații instituției publice care își desfășoară activitatea pe baza unei fișe de post. În această perioadă nu a fost nevoie de completarea cu atribuții noi, oamenii înțelegând situația și ducând la bun sfârșit activități nou apărute. Deci, este o lecție de asumare, solidaritate și responsabilitate, în vederea menținerii încrederii, autorității și prestigiului serviciului public, dar și pentru exercitarea unui management eficient în realizarea interesului public”. (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Piatra Neamț, județul Neamț, pag.4)

”Apariția unei situații cu caracter special poate pune autoritățile publice în fața unor provocări cu un accentuat caracter de noutate, care pe fondul lipsei unor informații adecvate și a unor experiențe practice concrete pot conduce la apariția unui vid metodologic care poate afecta nu numai activitatea acestora, ci și siguranța beneficiarilor pe care acestea îi deservesc. Sistemul de asistență socială, alături de cel din sănătate, prezintă o serie de particularități speciale generate de vulnerabilitatea sporită a categoriilor de persoane cărora acesta li se adresează, respectiv: copii aflați în sistemul de protecție specială, persoane cu dizabilități instituționalizate și persoane vârstnice, aflate de asemenea în instituții. (...) Autoritățile responsabile au trebuit în această perioadă nu numai să asigure continuitatea și funcționarea la capacitate maximă a acestor servicii, dar să și asigure limitarea la un maxim posibil a riscului de infectare și răspândire a noului virus Covid-19 în rândul unor categorii de beneficiari cu stare de sănătate fragilă, generată de afecțiuni curente, care puteau reprezenta un factor favorizator al agravării stării de sănătate în cazul contactării noului virus”. (Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, pag. 14)

”Cuvântul de ordine a fost solidaritate. (...) Toți factorii decizionali, publici și privați au demonstrat că prin unirea forțelor și prin implicare se poate interveni în mod eficient pentru gestionarea unei situații de criză”. (Consiliul Județean Bacău - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, pag. 24)

(Sursa: *Ghidul de bune practici pentru gestionarea situațiilor de criză în pandemie* elaborat de ANFP)

În plus, ANFP a participat la elaborarea unor studii privind telemunca și alte măsuri luate în cadrul administrațiilor publice din țări europene (prin completarea unor chestionare elaborate de membrii EUPAN - European Public Administration Network). De asemenea, ANFP a participat la studiul pe bază de chestionar derulat de Institutul Național de Administrație (INA) - *Studiu privind oportunitatea flexibilizării modului și timpului de lucru în administrația publică din România*,¹³ precum și la webinarile organizate de INA cu privire la această temă.

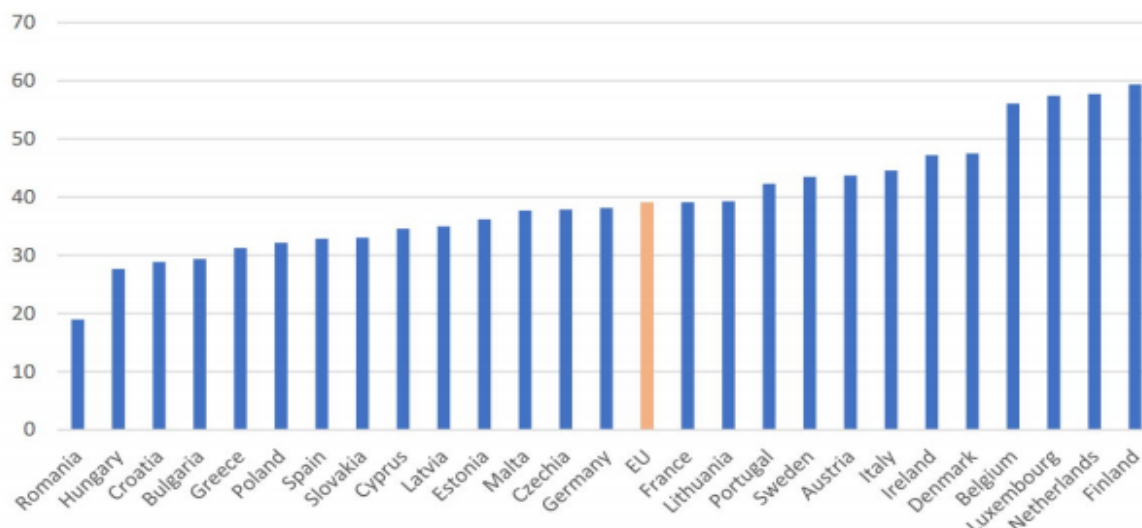
Studiul INA a semnalat următoarele aspecte:

- Avantajele cu privire la activitatea de telemuncă: dezvoltarea competențelor digitale, motivație, autonomie și concentrare sporite, siguranță în contextul pandemiei.
- Implementarea modului de lucru flexibil (inclusiv telemuncă) este corelată cu digitalizarea activității instituțiilor publice și un mediu de lucru bazat pe încredere.
- Impedimente în implementare, deoarece telemunca și munca la domiciliu nu sunt reglementate pentru funcționarii publici în OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările ulterioare, și nu există norme de aplicare, iar aceste moduri de lucru sunt folosite doar în situații de urgență/alertă.

¹³ Institutul Național de Administrație (2020) *Studiu privind oportunitatea flexibilizării modului și timpului de lucru în administrația publică din România* [STUDIUMODURIDELUCRUFLEXIBILE.pdf](https://www.ina.gov.ro/STUDIUMODURIDELUCRUFLEXIBILE.pdf) ([gov.ro](https://www.ina.gov.ro))

Un studiu Eurofound din 2020 arată că România este pe ultimul loc în Uniunea Europeană cu privire la procentul de angajați care au lucrat în telemuncă (sub 20%), iar Finlanda este pe primul loc (aproape 60%) - figura de mai jos.

Figura 4 Reprezentare procentuală din studiul Eurofound privind nr. angajați care au lucrat în telemuncă în timpul crizei Covid-19 în anul 2020, redată în studiul INA (2020)



(Sursa: INA (2020) [STUDIUL-moduri-de-lucru-flexibile.pdf \(gov.ro\)](#))

Având în vedere provocările semnalate în administrația publică în contextul pandemiei Covid-19, ANFP propune pentru cadrul strategic în domeniul funcției publice în perioada 2021-2027 accelerarea digitalizării în domeniul managementului resurselor umane din administrația publică, implementarea managementului performanței și a cadrelor de competențe, precum și măsuri de flexibilizare/ajustare a modului de lucru în administrația publică - detalii în capitolul 8.

4. Managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, prin sistemul informatic gestionat de ANFP

ANFP administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de responsabilii de resurse umane, prin intermediul unui sistem informatic. Situațiile transmise cuprind date referitoare la funcțiile publice generale, cele specifice și unele funcții cu statut special. Gestiunea evidenței funcționarilor publici care beneficiază de statut special se realizează de către autoritățile și instituțiile în cadrul sau în subordinea cărora aceștia își desfășoară activitatea și nu fac obiectul bazei de date a ANFP.

Structura funcțiilor publice

În cursul anului 2020, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de 4.340 (față de 4.343 la 31.12.2019 și 4.354 la 31.12.2018), având un număr de 173.655 de funcții publice.

Figura 5 Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2020

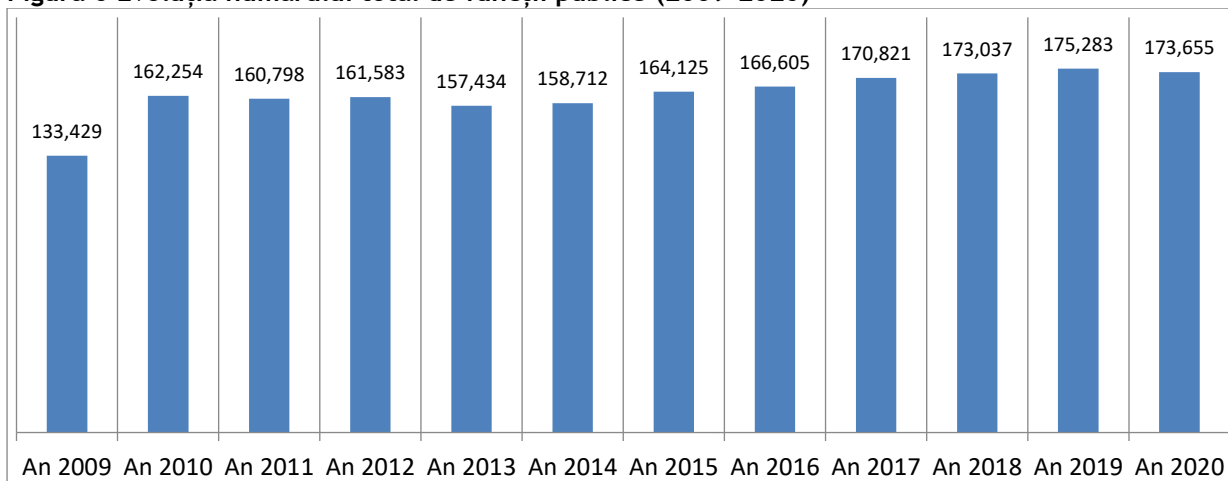
Categoriile de funcții publice	Ocupate (1)	Temporar ocupate (2)	Total ocupate (1)+(2)	Temporar vacante (3)	Total ocupate (1)+(2)+(3)	Vacante (4)	Total funcții (1)+(2)+(3)+(4)
Funcții publice structuri centrale și teritoriale ¹⁴	59527	2934	62461	4077	66538	8172	74710
Funcții publice structuri locale	73540	1259	74797	3313	78112	20833	98945
TOTAL	133067	4193	137258	7390	144650	29005	173655

În perioada 2009-2020, numărul funcțiilor publice a crescut aproape an de an (cu excepția anilor 2011 și 2013), ajungând de la 133.346 în 2009 la 173.655 în 2020.

Ca o tendință generală, se remarcă faptul că în ultimii 12 ani funcțiile publice au crescut în valori nominale cu aproximativ 40.000 de posturi la nivel național (2009 față de 2020), cea mai mare creștere fiind la nivelul anului 2019, urmată de o scădere a numărului de funcții publice în anul 2020.

¹⁴ Având în vedere că doar o parte a structurilor de la nivel central au organizate funcțiile publice la nivel teritorial în structuri cu personalitate juridică, precum și faptul că anumite structuri regionale înglobează funcții publice de la nivelul mai multor județe, prezentul raport nu va decela numărul funcțiilor structurilor centrale în funcții publice de stat și funcții publice teritoriale.

Figura 6 Evoluția numărului total de funcții publice (2009-2020)

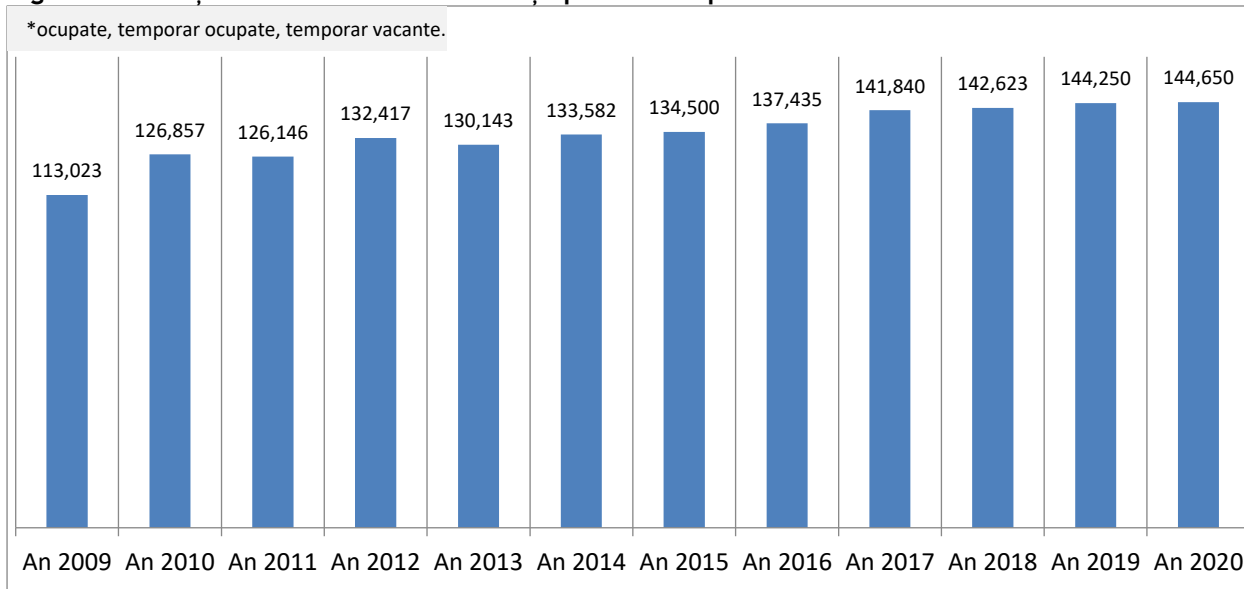


(Sursa: ANFP)

Evoluția numărului funcțiilor publice în această perioadă a fost influențată de:

- Creșterea numărului de funcții publice prin transformarea posturilor de natură contractuală care implicau activități cu prerogative de putere publică.
- Identificarea de noi nevoi comunitare, mai ales la nivelul instituțiilor și autorităților locale, fapt care a dus la organizarea de noi servicii publice locale cu personalitate juridică (de exemplu, poliția locală, serviciile de evidență a persoanelor etc.).
- Apariția de-a lungul timpului a unor noi posturi sau structuri în cadrul instituțiilor publice: structura de audit public intern, structura arhitectului-șef, organizarea domeniului de asistență socială, poliția locală, etc.

Figura 7 Evoluția numărului total de funcții publice ocupate*

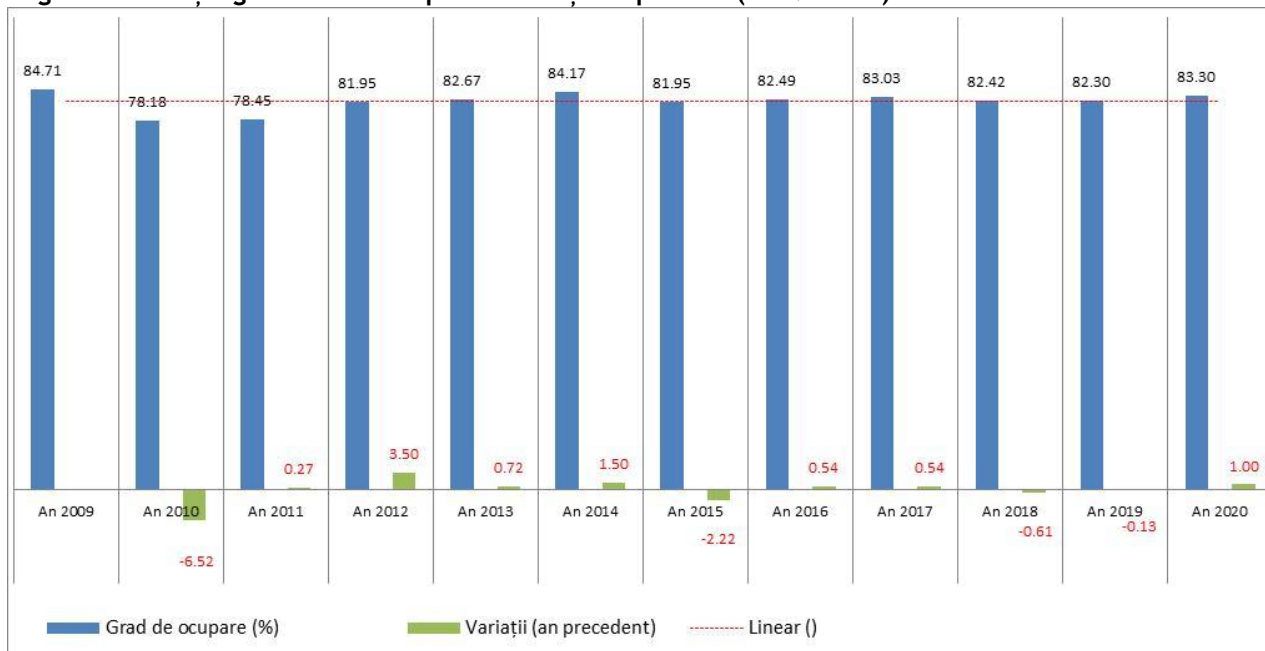


(Sursa: ANFP)

Numărul absolut al funcțiilor publice ocupate, aferent funcțiilor publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante, a urmat aceeași tendință de creștere, iar gradul de ocupare a rămas relativ constant de-a lungul timpului. Cel mai mare grad de ocupare se observă la

nivelul anului 2009 (84,71%). În general, nu au existat variații mari în ceea ce privește gradul de ocupare a funcțiilor publice.¹⁵

Figura 8 Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2009-2020)



(Sursa: ANFP)

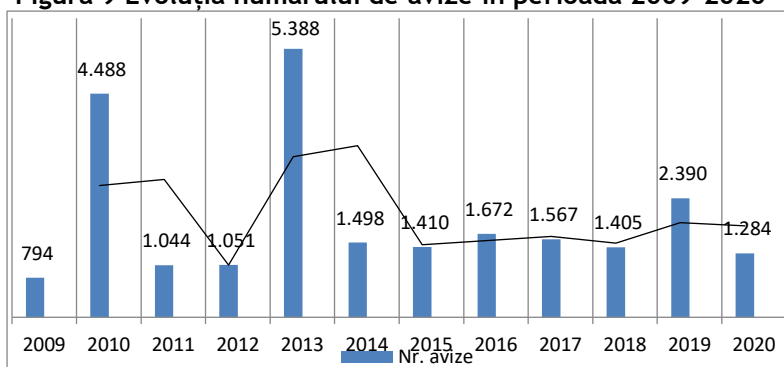
Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2020 și aspecte privind reorganizări instituționale

Acordarea de avize în procesul de stabilire sau modificare a structurii de funcții publice s-a realizat pe parcursul anului 2020 în conformitate cu prevederile art. 402 din Codul administrativ, respectiv avizarea prealabilă și obligatorie, de către Agenție, a funcțiilor publice de stat și cele teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la momentul reorganizării activității autorității sau instituției publice. Astfel, pe parcursul anului 2020, Agenția a acordat un număr de 1.284 de avize pentru stabilirea funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice (centrale și teritoriale) și a emis 2.636 adrese de răspuns asupra actelor administrative privind stabilirea funcțiilor publice locale, modificarea structurii de funcții publice locale, precum și reorganizarea activității la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale.

Referitor la reorganizarea activității autorităților și instituțiilor publice, având în vedere că Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile de funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice locale după intrarea în vigoare a Codului administrativ, a crescut numărul de solicitări din partea cetățenilor, a consilierilor locali, a sindicatelor, precum și a instituțiilor publice din administrația publică locală supuse procesului de reorganizare prin care se solicită asistență de specialitate, astfel că modul în care are loc reorganizarea necesită analize ample și după caz, inițierea acțiunilor la instanța de contencios administrativ.

¹⁵ Doar în 3 ani, din seria de timp, sunt variații de aproximativ (+/-) 1%.

Figura 9 Evoluția numărului de avize în perioada 2009-2020



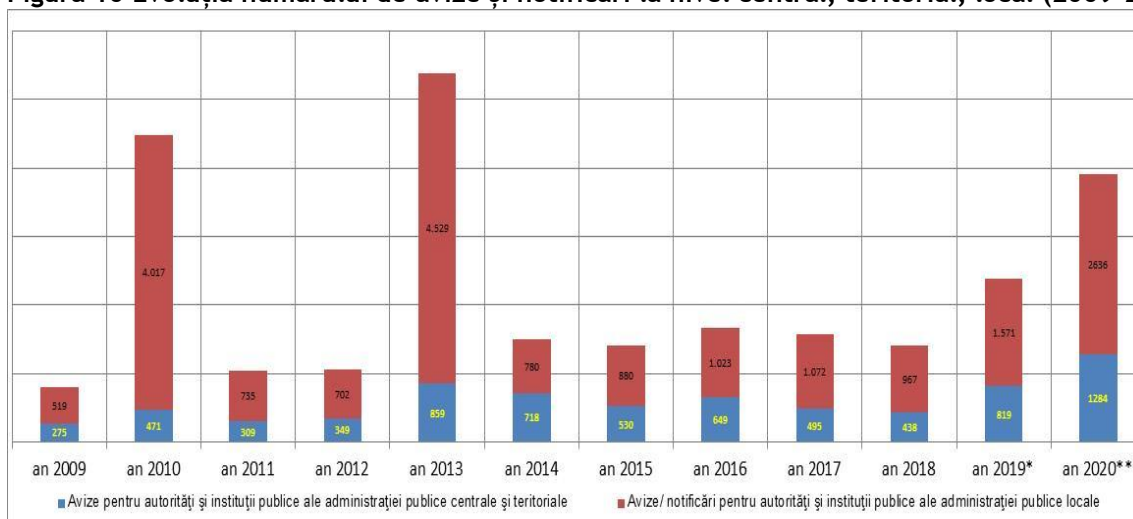
(Sursa: ANFP)

Cel mai mare număr de avize a fost emis în anii 2010 și 2013. Acest fapt reflectă tendința de evoluție a funcțiilor publice din acești ani. Scăderea bruscă a numărului de avize aferentă anului 2020 este determinată de intrarea în vigoare a OUG nr. 57/2019, moment de la care Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile administrației publice locale, ci realizează doar o analiză ex-post a actelor administrative transmise.

Evoluția privind numărul de avize/notificări privind structura funcțiilor publice 2009 - 2020 la nivel local și central/teritorial

Figura de mai jos arată evoluția numărului de avize și notificări defalcată pe nivel local, respectiv central și teritorial. Pentru fiecare dintre cele 2 niveluri se mențin, în general, aceleași vârfuri (ani cu foarte multe avize și notificări - vezi anul 2013). Ca particularitate, se constată că în anul 2019 numărul de avize pentru administrația locală este cu 48% mai mare decât cel aferent structurilor centrale și teritoriale. Explicația principală este intrarea în vigoare a dispozițiilor Codului administrativ, prin care se introduce obligativitatea consiliilor județene și primăriilor de a stabili funcția publică de secretar general al unității administrativ-teritoriale. Astfel, a fost necesar ca toate aceste autorități publice să adopte acte administrative care să statueze aceste modificări. Trendul se menține și în 2020 (față de 2019 avem o creștere cu 57% - pentru avizele acordate pentru administrația centrală și teritorială, respectiv cu aproximativ 136% - pentru răspunsurile la notificările administrației publice locale).

Figura 10 Evoluția numărului de avize și notificări la nivel central, teritorial, local (2009-2020)



* din care 1116 răspunsuri la notificări pentru instituții locale rezultate în urma modificării legislației.

** pentru administrația publică locală, doar răspunsuri la notificări

(Sursa: ANFP)

Ocuparea funcțiilor publice pe niveluri administrative la nivelul anului 2020

La nivelul anului 2020, din totalul de 144.650 de funcții publice ocupate, 54% sunt funcții de la nivel local (județe, municipii, orașe și comune), iar 46% sunt la nivel central (instituții și autorități publice centrale la care se adaugă instituțiile deconcentrate de la nivel teritorial) - distribuția fiind similară celei din 2019. Analiza distribuției funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale arată că, în 2020, gradul de ocupare era de 89%, respectiv, din 74.710 de funcții publice, 66.538 erau ocupate.

Figura 11 Ponderea funcțiilor publice ocupate pe niveluri administrative (2020)

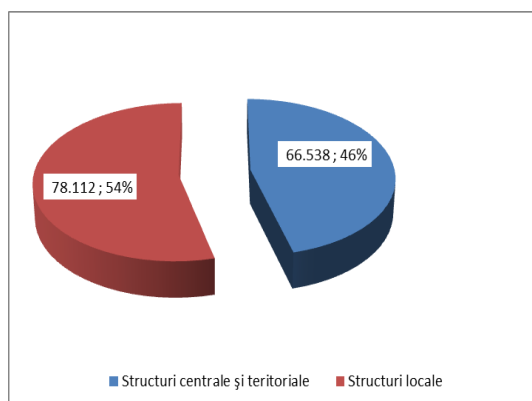
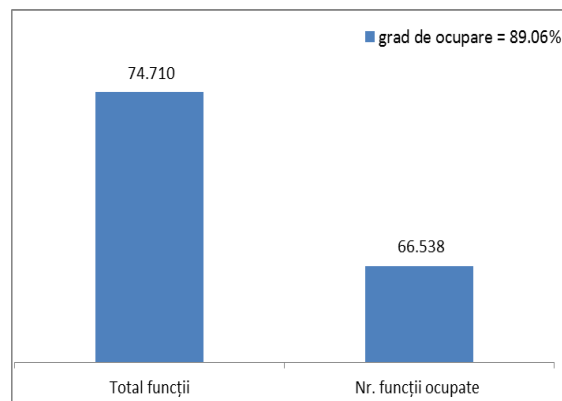


Figura 12 Repartizarea funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale (2020)



(Sursa: ANFP)

Ocuparea funcțiilor publice în administrația publică locală

Analiza datelor arată un decalaj major (constatat și în anul precedent) între numărul total de funcții publice și numărul celor ocupate la nivelul primăriilor din mediul rural. Din datele analizate (aferele consiliilor județene și primăriilor municipale, orașenești și comunale) reiese că rata de ocupare variază destul de mult între comune și orașe (aproximativ 73%), pe de o parte, și consilii județene și municipii (aproximativ 83%), pe de altă parte.

Figura 13 Numărul de funcții (totale și ocupate) existente la nivelul consiliilor județene și al primăriilor (2020)

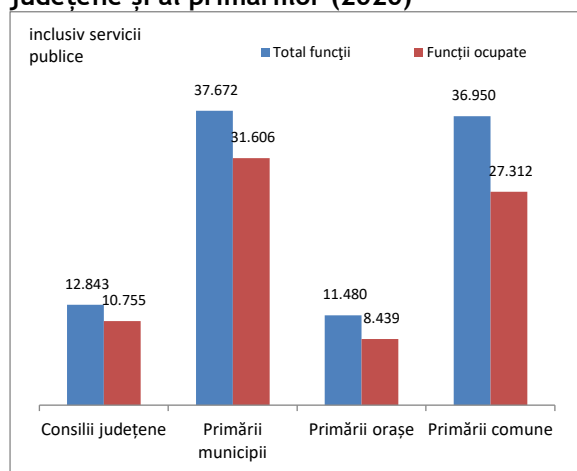
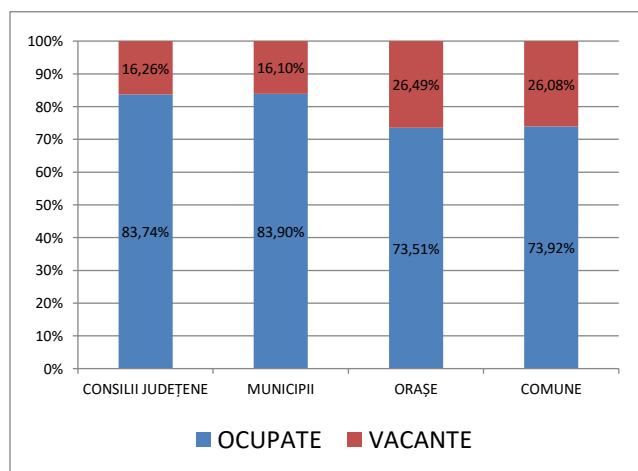
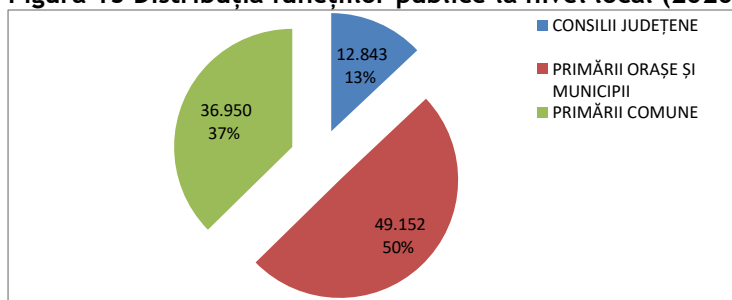


Figura 14 Rata de ocupare a funcțiilor publice în administrația publică locală (2020)



(Sursa: ANFP)

Figura 15 Distribuția funcțiilor publice la nivel local (2020)



Graficul alăturat arată că jumătate dintre funcțiile publice de la nivel local se regăsesc în cadrul primăriilor de orașe și municipii. 37% din totalul funcțiilor publice din structurile locale se regăsesc în primăriile din mediul rural, iar restul de 13% - în cadrul consiliilor județene. Valorile procentuale sunt identice cu cele înregistrate la nivelul anului precedent.

(Sursa: ANFP)

Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice 2020 (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici)

După nivelul atribuțiilor, funcțiile publice se clasifică în 3 categorii: funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, funcții publice de conducere și funcții publice de execuție.

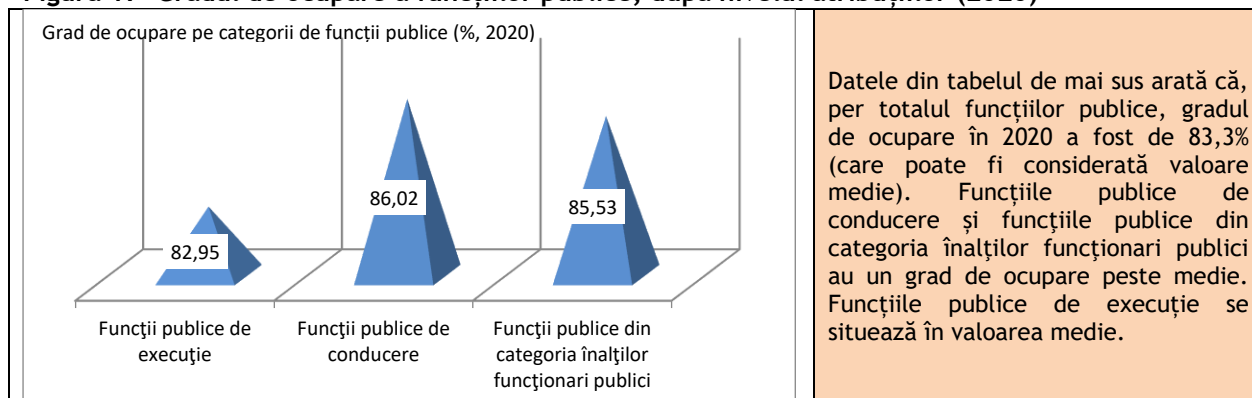
Managementul de nivel superior al autorităților și instituțiilor publice centrale este realizat, alături de demnitari, de către *înalții funcționari publici*. *Funcționarii publici de conducere* asigură managementul funcțional și tehnic al structurilor organizaționale, alcătuite din personal *de execuție*. Categoria funcționarilor publici de conducere cuprinde persoanele numite în una dintre următoarele funcții: director general și director general adjunct, director și director adjunct, director executiv și director executiv adjunct (în structurile teritoriale și locale), șef serviciu, șef birou, precum și funcțiile publice specifice echivalente acestora. În mod particular, pentru autoritățile administrației publice locale este obligatorie stabilirea funcției publice specifice de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale.

Figura 16 Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici

Categoriile de funcții publice	Total ocupate	Total funcții	Grad ocupare (%)
Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	201	235	85,53
Funcții publice de conducere	16.760	19.484	86,02
Funcții publice de execuție	127.689	153.936	82,95
TOTAL GENERAL	144.650	173.655	83,30

(Sursa: ANFP)

Figura 17 Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2020)



Datele din tabelul de mai sus arată că, per totalul funcțiilor publice, gradul de ocupare în 2020 a fost de 83,3% (care poate fi considerată valoare medie). Funcțiile publice de conducere și funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici au un grad de ocupare peste medie. Funcțiile publice de execuție se situează în valoarea medie.

(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici

La data de 31 decembrie 2020, categoria înalților funcționari publici cuprindea persoanele numite în următoarele funcții: secretar general și secretar general adjunct din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome, prefect, subprefect și inspector guvernamental. Odată cu intrarea în vigoare, la data de 03 februarie 2021, a OUG nr. 4/2021, Codul administrativ a fost amendat, astfel încât, funcțiile de prefect și subprefect au devenit funcții de demnitate publică, iar în categoria înalților funcționari publici a fost înființată funcția de secretar general al instituției prefectului.

Ocuparea funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici se realizează definitiv sau temporar. Specifică acestei categorii este mobilitatea (modificarea raporturilor de serviciu, în cadrul acestei categorii, realizate în interes public, pentru desfășurarea activității autorităților și instituțiilor publice, precum și pentru dezvoltarea profesională a înalților funcționari publici). Deși există această procedură de mobilitate, care se adresează doar funcționarilor publici numiți definitiv în cadrul categoriei, se constată numirea temporară a unor funcționari publici de conducere sau execuție în funcții publice corespunzătoare înalților funcționari publici. Această tendință se reflectă în figurile de mai jos, prin numărul mare de posturi temporar ocupate (exercitate temporar) în raport cu cele ocupate și prin ponderea acestora în numărul total de funcții publice aferente categoriei. Mobilitatea se aplică și funcțiilor de inspectori guvernamentali, care se stabilesc ca funcții publice în cadrul SGG și coordonează activități, proiecte sau programe complexe. Aceștia nu sunt numiți în cadrul unei autorități sau instituții publice. Ponderea cea mai mare de posturi ocupate în raport cu numărul total de posturi în această categorie este rezultatul aplicării principiului mobilității.

Figura 18 Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (2020)

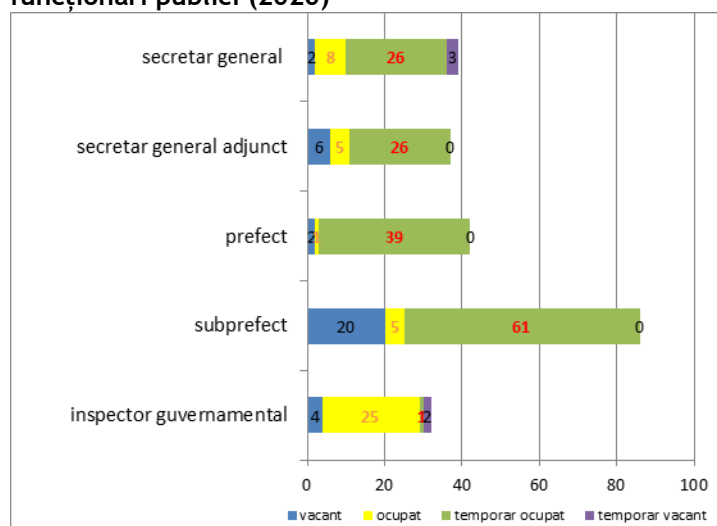
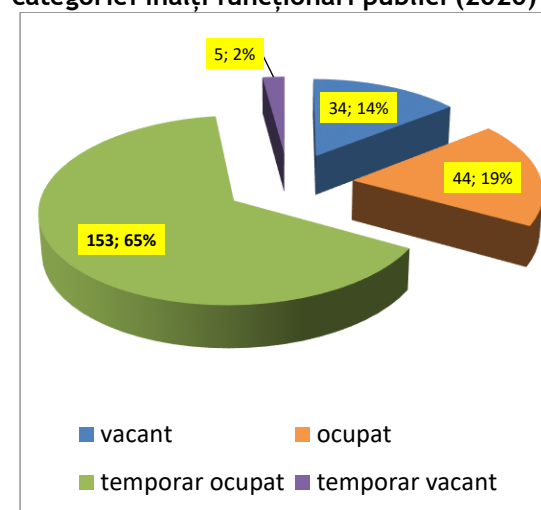


Figura 19 Situația posturilor asociate categoriei înalți funcționari publici (2020)

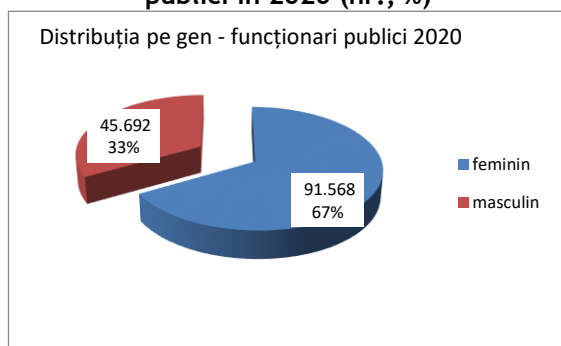


(Sursa: ANFP)

Distribuția de gen

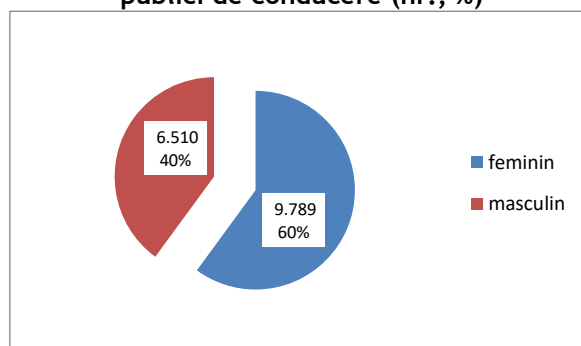
Distribuția de gen a funcționarilor publici în anul 2020

Figura 20 Distribuția de gen a funcționarilor publici în 2020 (nr., %)



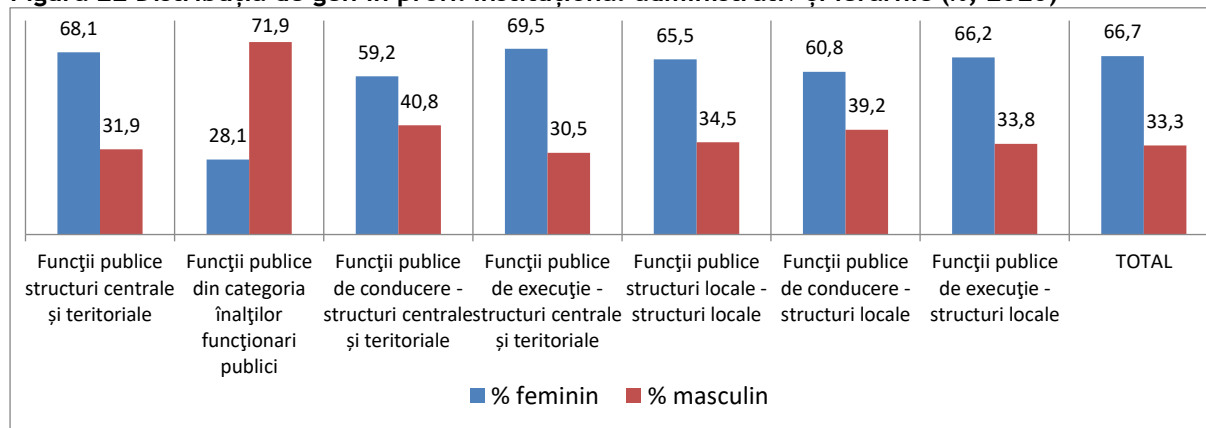
(Sursa: ANFP)

Figura 21 Distribuția de gen a funcționarilor publici de conducere (nr., %)



La nivelul anului 2020, două treimi din funcționarii publici sunt femei, iar o treime sunt bărbați. În ceea ce privește funcțiile de conducere, 60% dintre acestea sunt ocupate de femei și 40% de bărbați (valori procentuale identice cu cele înregistrate la nivelul anului precedent).

Figura 22 Distribuția de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic (% , 2020)

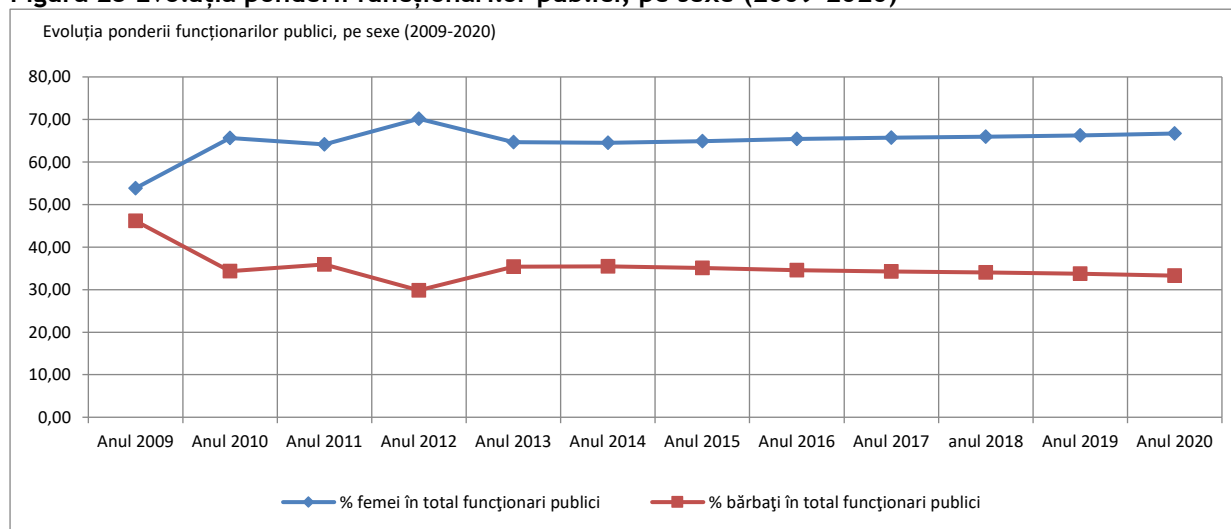


(Sursa: ANFP)

În figura de mai sus este redată distribuția de gen a funcționarilor publici din cele trei categorii de funcții publice, pe structuri teritoriale. În funcțiile publice de conducere femeile dețin majoritatea posturilor. Categoria înalților funcționari publici face notă discordantă, cu 71,9% bărbați față de 28,1% femei. Se remarcă o creștere a procentului aferent femeilor în categoria înalților funcționari publici față de anul 2019 (19,5% femei).

Distribuția de gen - situație comparativă 2009 - 2020

Figura 23 Evoluția ponderii funcționarilor publici, pe sexe (2009-2020)



An	Total funcționari publici, din care*	Nr. femei	Nr. bărbați	% femei în total funcționari publici	% bărbați în total funcționari publici
Anul 2009	112.944	60.821	52.123	53,85	46,15
Anul 2010	126.857	83.319	43.538	65,68	34,32
Anul 2011	126.146	80.874	45.272	64,11	35,89
Anul 2012	132.417	92.904	39.513	70,16	29,84
Anul 2013	123.826	80.028	43.798	64,63	35,37
Anul 2014	127.259	82.137	45.122	64,54	35,46
Anul 2015	128.376	83.336	45.040	64,92	35,08
Anul 2016	130.780	85.579	45.201	65,44	34,56
Anul 2017	135.038	88.749	46.289	65,72	34,28
anul 2018	135.916	89.621	46.295	65,94	34,06
Anul 2019	138.714	91.897	46.817	66,25	33,75
Anul 2020	137.260	91.568	45.692	66,71	33,29

*Funcții publice ocupate și temporar ocupate
(Sursa: ANFP)

Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici

Vârsta medie a funcționarilor publici în perioada 2009 - 2020

Graficul de mai jos, cuprinzând evoluția vârstelor funcționarilor publici arată valori medii ale vârstei și o creștere relativ constantă pe întreaga serie de timp (de la 43 de ani în 2009, la 47 de ani în 2020 - în valori rotunjite). Vârstele sunt calculate pentru fiecare an de referință. Cadru normativ incident prevede ca vârstă minimă de intrare în corpul funcționarilor publici este 18 ani. Pe de altă parte, încetarea raportului de serviciu se realizează, de drept, la data vârstei standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii succesive pe o perioadă de maximum 3 ani.

La nivelul anului 2020, cu o vârstă medie de 47 de ani, România are un corp al funcționarilor publici îmbătrânit. Acest aspect este confirmat și de piramida vârstelor, cu o extindere în intervalul 45-54 ani (femei), respectiv pe segmentul 50-54 ani (bărbați).

Figura 24 Piramida vârstelor funcționarilor publici (2020)

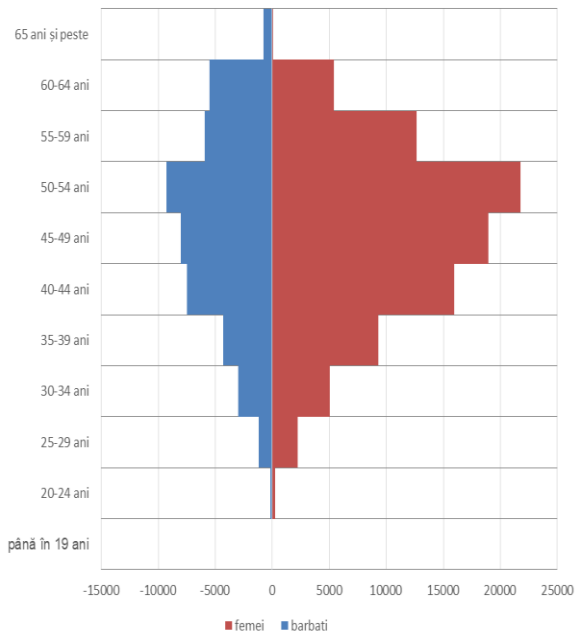
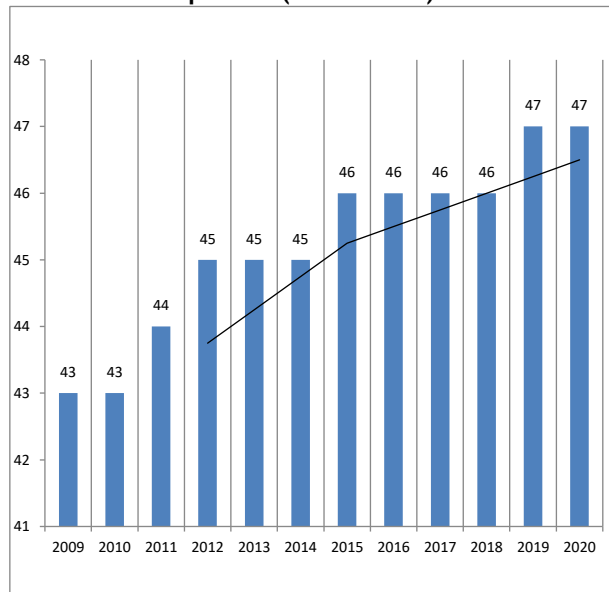
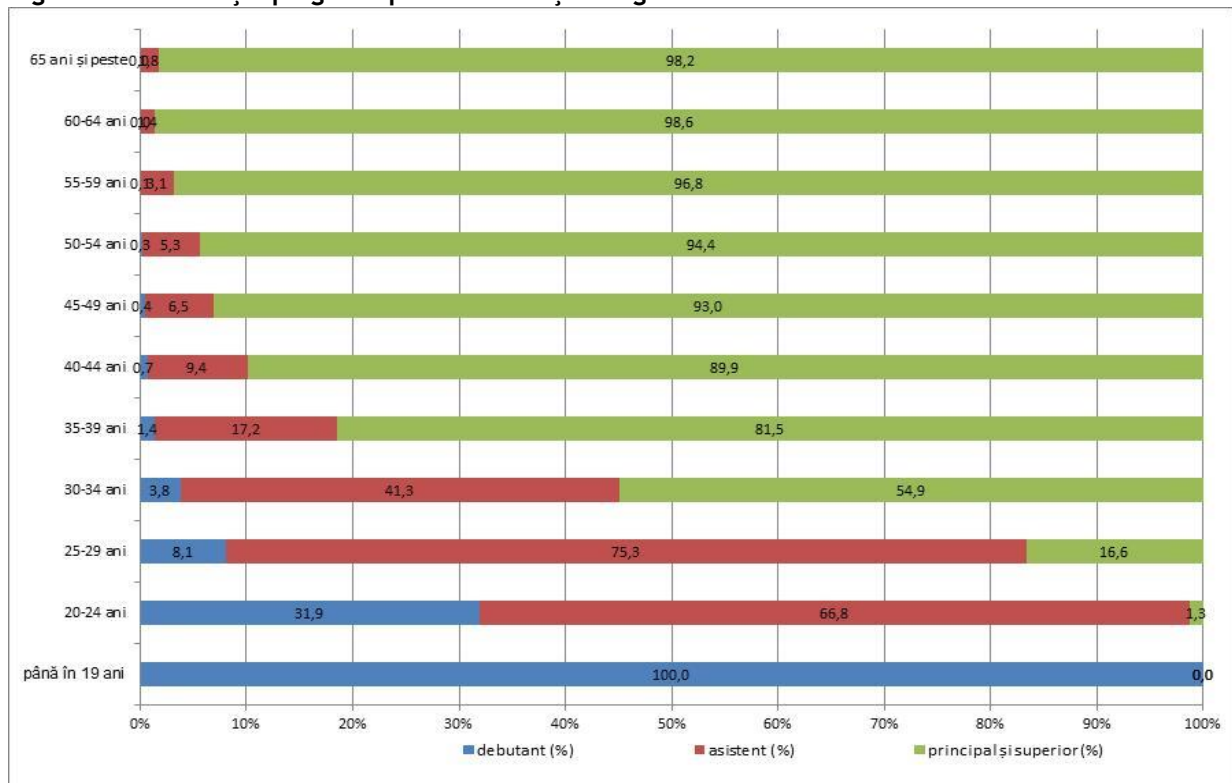


Figura 25 Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2009-2020)



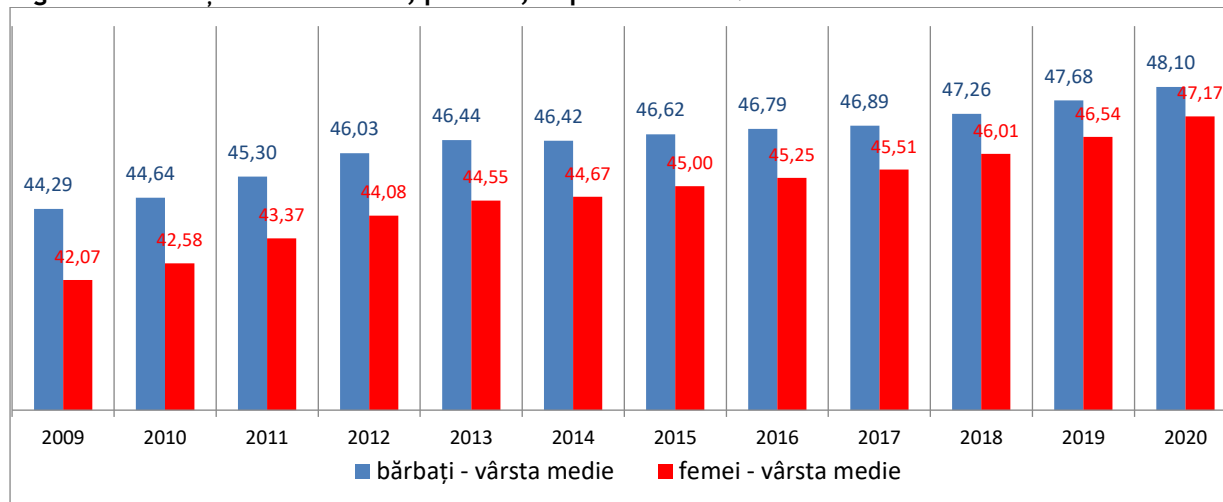
(Sursa: ANFP)

Figura 26 Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2020



Vârsta medie a bărbaților este semnificativ¹⁶ mai mare decât a femeilor pe întreg intervalul analizat (reprezentarea grafică de mai jos).

Figura 27 Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2009-2020



(Sursa: ANFP)

Diferența vârstelor medii între bărbați și femei poate fi explicată astfel:

- Deși la nivel sistemic, ponderea pe gen este de aproximativ o treime bărbați și două treimi femei, ponderea bărbaților în segmentul de vârstă 58 ani și peste este mare pe tot intervalul analizat;
- Vârstele de pensionare (ca vârste standard) sunt încă diferite (femeile ies mai devreme la pensie decât bărbații), chiar dacă această diferență s-a diminuat în ultimul timp (de exemplu, vârsta de pensionare pentru femei era de 58 de ani în 2009 și 61 de ani în 2020¹⁷);
- Ca rezultat al reducerii decalajului, ponderea bărbaților cu vârste de 58 ani și peste este descrescătoare în timp (90% în 2009, 80% în 2010, 52% în 2018, 48% în 2019 și 2020).

Ocuparea funcțiilor publice

Ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante se face prin: concurs, modificarea raporturilor de serviciu, redistribuirea într-o funcție publică vacantă sau temporar vacantă ori alte modalități prevăzute expres de cadrul normativ (de exemplu, numirea managerilor publici).

Concursul de ocupare a funcțiilor publice

Până la intrarea în vigoare a prevederilor Codului administrativ, concursurile de ocupare a funcțiilor publice vacante și temporar vacante se organizau și se desfășurau în funcție de competența stabilită de Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici: de către autoritățile și instituțiile publice în ale căror state de funcții se regăsea postul sau de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici pentru funcțiile publice din anumite domenii. În prezent, după intrarea în vigoare a Codului administrativ, fiecare instituție publică este responsabilă cu procedura organizării propriilor concursuri, Agenția asigurând publicitatea acestora, pe site-ul său.

¹⁶ Pe baza unui test comparativ, semnificativ statistic ($p = .001$).

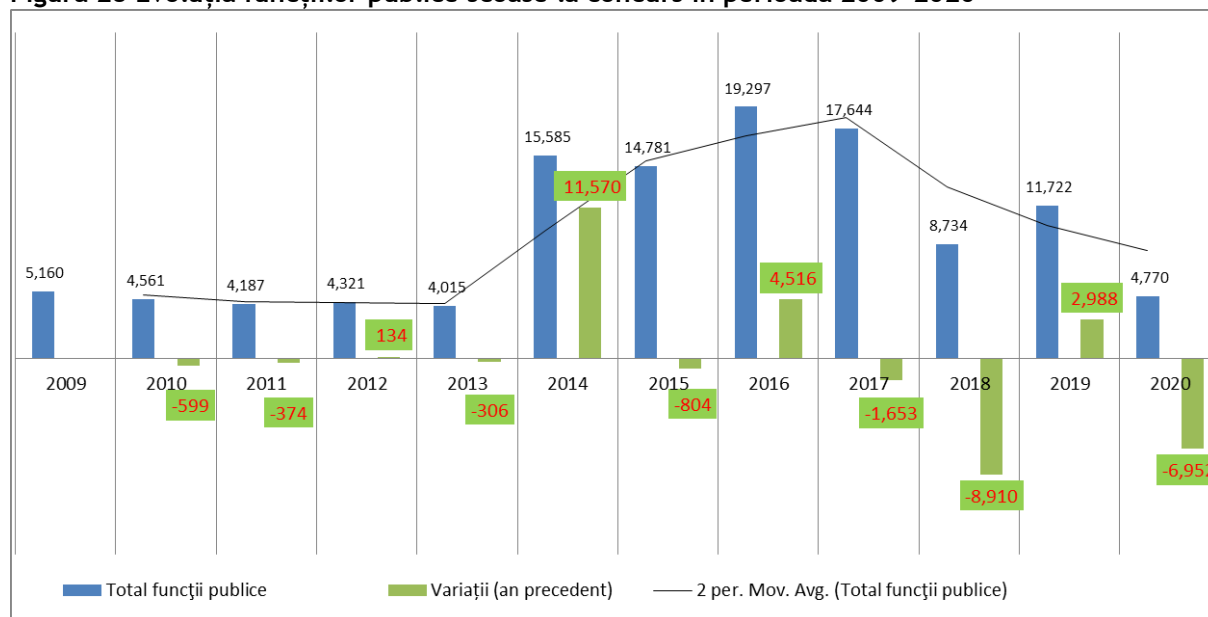
¹⁷ Anexa nr. 5 la Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de funcții publice, cu modificările și completările ulterioare;

Numărul funcțiilor publice scoase la concurs în perioada 2009 - 2020

Evoluția în timp a numărului de funcții publice scoase la concurs (2009-2020) a fost influențată de factori legislativi și decizionali. Astfel, până în anul 2013, prin acte normative anuale, Guvernul României a dispus limitarea numărului și tipului de posturi care puteau fi ocupate prin concurs. Începând cu anul 2017, măsurile restrictive au fost impuse doar pe o perioadă limitată, echilibrând astfel sistemul funcției publice.

În anul 2020, prin art. 27 alin. (3) din Legea nr.55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, pe durata stării de alertă, a fost dispusă suspendarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor vacante și temporar vacante.¹⁸ Aceste dispoziții au intrat în vigoare la data de 18 mai 2020, motiv pentru care în perioada imediat următoare nu au mai fost organizate concursuri, cu excepțiile prevăzute la: art. 27 alin. (3) din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19; art. 27 din OUG nr. 130/2020 privind unele măsuri pentru acordarea de sprijin financiar din fonduri externe nerambursabile, aferente Programului operațional Competitivitate 2014-2020, în contextul crizei provocate de COVID-19, precum și alte măsuri în domeniul fondurilor europene; art. II din Legea nr. 203/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020; OUG nr. 183/2020 privind desfășurarea pe perioada stării de alertă a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul unor instituții din sistemul justiției, precum și din cadrul Curții de Conturi.

Figura 28 Evoluția funcțiilor publice scoase la concurs în perioada 2009-2020



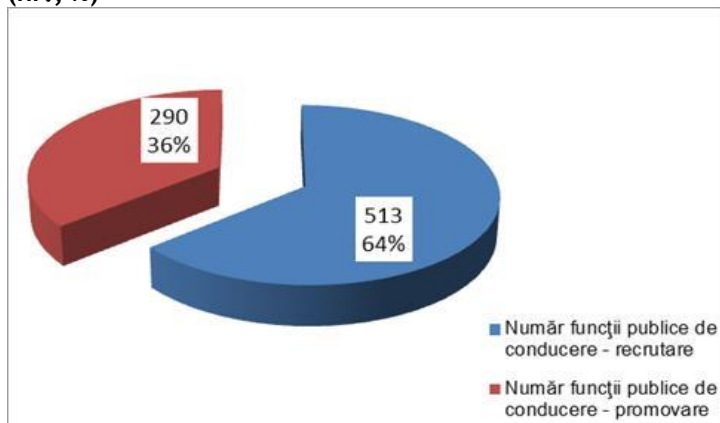
(Sursa: ANFP)

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de conducere în anul 2020

În prezent, specific funcțiilor publice de conducere vacante este faptul că pot fi ocupate prin două modalități: prin **concurs de recrutare** deschis tuturor candidaților care îndeplinesc condițiile de participare sau prin **concurs de promovare** destinat oricărui funcționar public numit într-o funcție publică de clasa I.

¹⁸ Cu excepția celor prevăzute la art. 27 alin. (1) și (2), precum și la art. 11 și 12 din Legea nr.55/2020, cu modificările și completările ulterioare, precum și a posturilor de predare vacante din unitățile de învățământ preuniversitar și a posturilor și funcțiilor vacante din instituțiile de învățământ superior, institutele de cercetare, Academia Română și academiile de ramură.

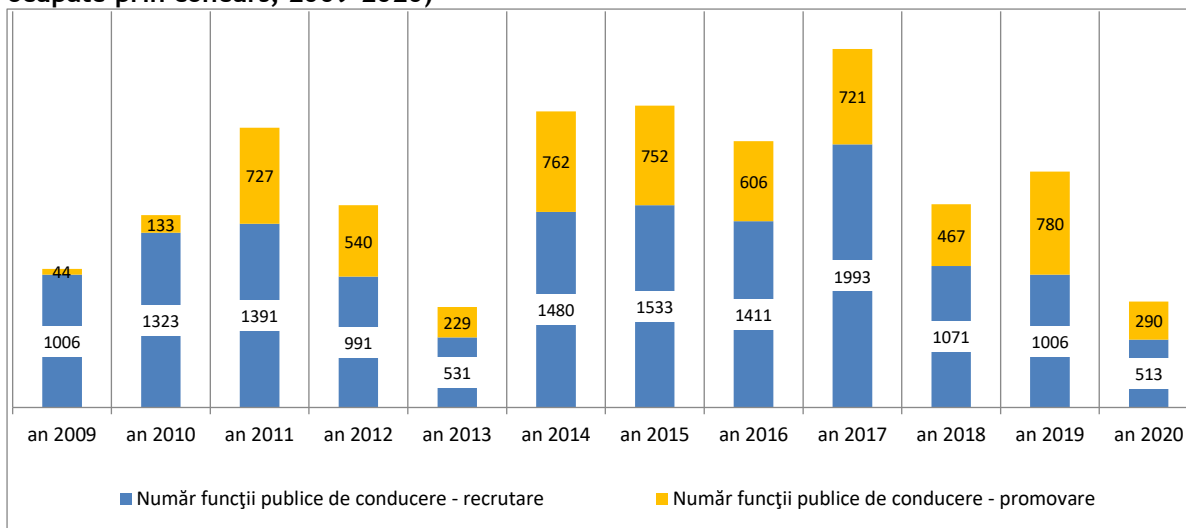
Figura 29 Situația concursurilor organizate de instituții/autorități publice pentru ocuparea funcțiilor de conducere (nr., %)



Concursurile de recrutare în funcții publice de conducere s-au desfășurat pentru 64% din totalul posturilor de conducere pentru care instituțiile și autoritățile publice au organizat concursuri (față de 55% în 2019), restul de 36% fiind concursuri de promovare.

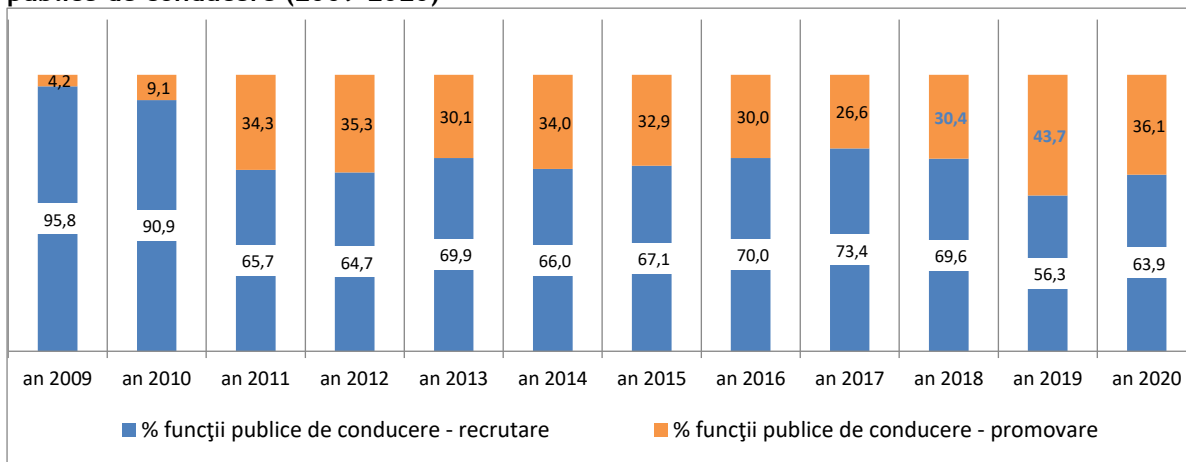
(Sursa: ANFP)

Figura 30 Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2009-2020)



(Sursa: ANFP)

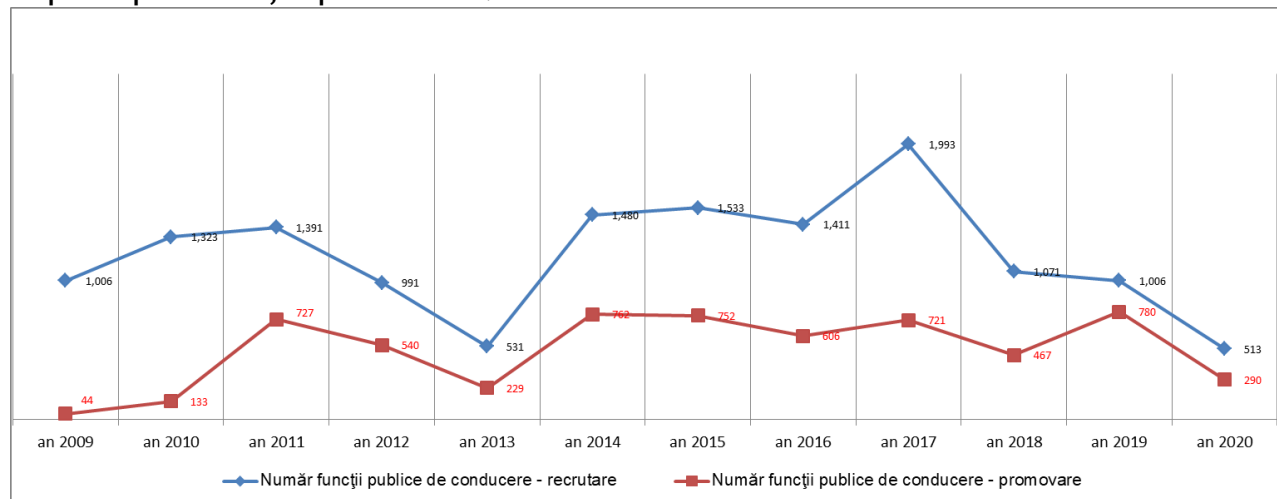
Figura 31 Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2009-2020)



(Sursa: ANFP)

Indiferent de procedură (recrutare sau promovare), cele mai multe funcții publice de conducere au fost scoase la concurs în a doua jumătate a intervalului analizat (anii 2014-2019), vârful fiind reprezentat de anul 2017. Excepția este reprezentată de anul 2020, când a fost dispusă suspendarea procedurilor de concurs, așa cum a fost detaliată anterior.

Figura 32 Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2009-2020



(Sursa: ANFP)

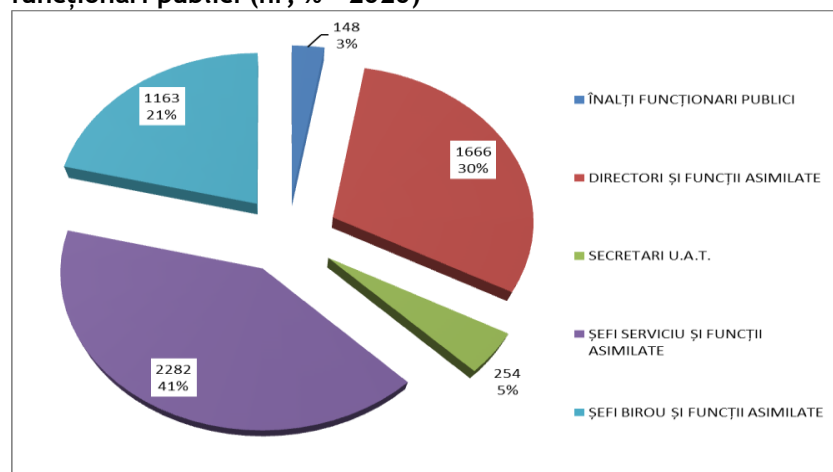
Ocuparea funcțiilor publice de conducere sau de înalți funcționari publici - exercitări cu caracter temporar

Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau aferentă categoriei înalților funcționari publici este o modalitate de modificare a raporturilor de serviciu, care se realizează prin promovarea temporară a unui funcționar public, cu îndeplinirea condițiilor de ocupare a funcției. Această exercitare în situația funcțiilor publice de conducere vacante este limitată la un termen de 6 luni într-un an calendaristic, cu posibilitatea de prelungire cu maximum 3 luni, în anumite condiții stabilite de lege (art. 510 , alin. (1) și (2) din Codul administrativ).

În anul 2020 s-au înregistrat exercitări temporare conform art. 510 alin. (1) din Codul administrativ, potrivit căruia, prin excepție de la prevederile alin. (1) redat mai sus, ”pe durata unor situații excepționale cum ar fi durata stării de asediu, stării de urgență sau stării de alertă, precum și pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice, calculate de la data încetării stării de asediu, stării de urgență, respectiv a stării de alertă, funcțiile publice de conducere pot fi exercitate cu caracter temporar, fără obligativitatea organizării unor concursuri, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii”.

Ocuparea funcțiilor publice de conducere - exercitări cu caracter temporar în anul 2020

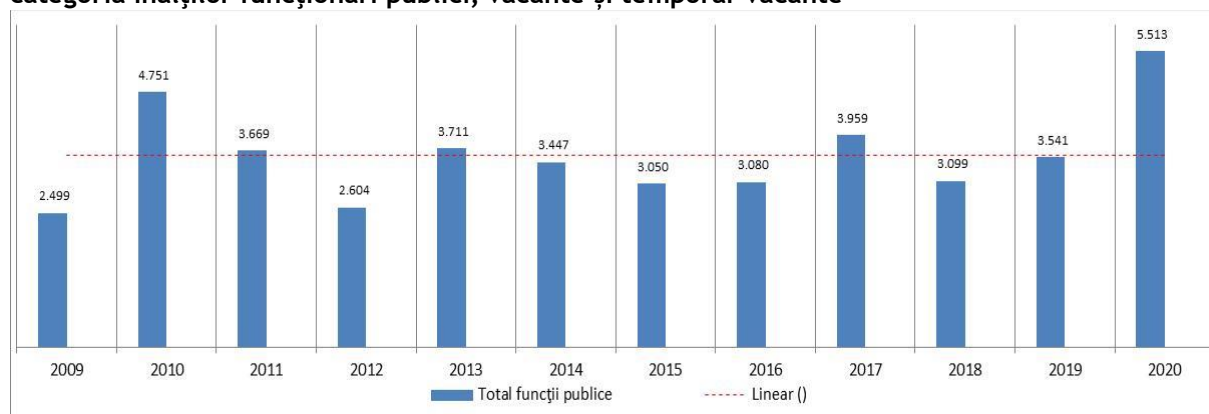
Figura 33 Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2020)



(Sursa: ANFP)

În anul 2020, pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante, ANFP a acordat răspunsuri la notificări pentru 5.513 de funcții publice (mai mult cu 35,8% față de anul precedent). Din totalul acestora, 41,4% reprezintă exercitări cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere de șefi serviciu și asimilate (față de 45% în 2019).

Figura 34 Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante



(Sursa: ANFP)

Se constată că în ultimii 12 ani, cel mai mare număr de avize pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante, a fost înregistrat în 2020 (5.513) și 2010 (4.751), iar cel mai scăzut - în anul 2009 (2.499 de avize). Numărul mare de funcții publice pentru care s-au acordat avize în anul 2020 este explicabil prin faptul că, având în vedere situația excepțională marcată de contextul pandemic din anul de referință, când procedurile de concurs au fost suspendate, OUG nr. 164/2020 a introdus o excepție cu privire la termenele exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere și a obligativității organizării concursurilor.¹⁹

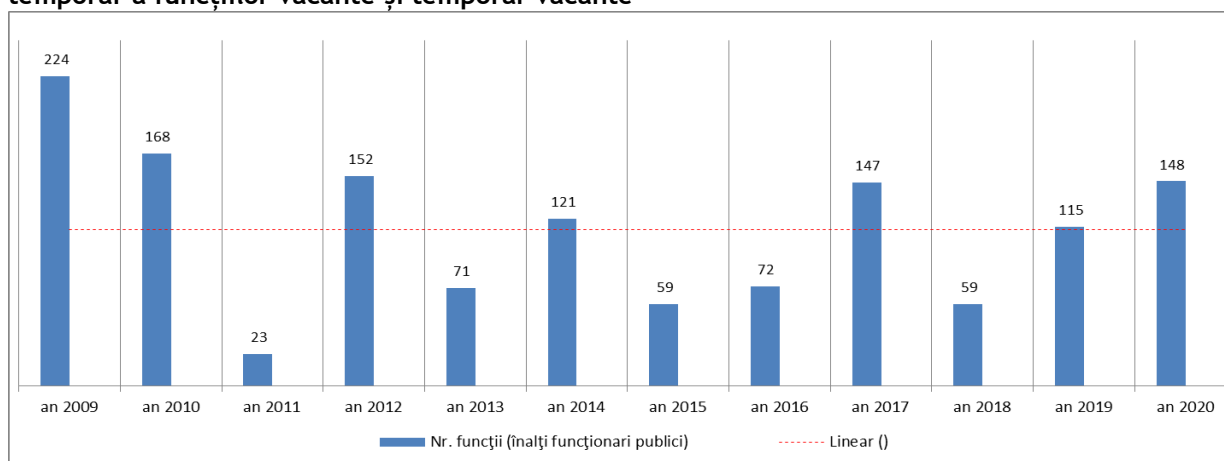
Exceptând cele 3 extreme, numărul de funcții publice pentru care s-au acordat avize/răspunsuri la notificări s-a situat în jurul mediei multianuale (seriei de timp); cu toate acestea remarcăm 2 abateri semnificative de la medie (o scădere în 2012 și o creștere în 2017). De asemenea, se mai poate observa că valorile extreme (număr foarte mic sau număr

¹⁹ Art. 510 alin. (1¹) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

foarte mare), după caz, sunt precedate sau urmate de valori care reglează aceste dezechilibre. Fluctuațiile pot fi conexe cu factorii legislativi (influența legislației și a reglementărilor din domeniul/cu incidență asupra funcției publice), cât și decizionali. În intervalul 2009-2020, cadrul legislativ incident exercitărilor cu caracter temporar a suferit modificări, atât în ceea ce privește modalitatea de obținere a avizului ANFP, cât și referitor la perioada maximă de 6 luni. Termenul pentru ocuparea temporară a funcțiilor publice de conducere vacante a avut drept scop limitarea în timp a ocupării temporare și determinarea instituțiilor publice de a organiza concurs pentru ocuparea definitivă. În practică. Această abordare de resurse umane nu a avut ca efect scăderea numărului de avize acordate de ANFP (numărul acestora se păstrează constant peste valoarea de 2.500 de avize în intervalul analizat).

Evoluția numărului de avize/notificări acordate - funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici

Figura 35 Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante



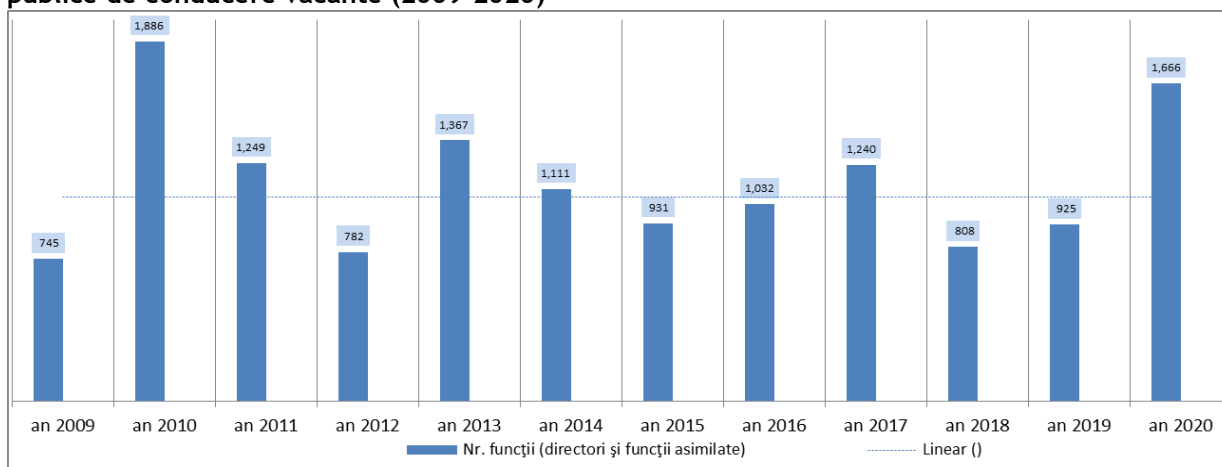
(Sursa: ANFP)

Cel mai mare număr de avize pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice corespunzătoare înalților funcționari publici a fost înregistrat în 2009 (224 - dublu față de media seriei de timp), iar cel mai mic număr - în 2011 (un sfert din valoarea mediei menționate anterior).

Mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici este strâns legată de analiza nevoilor instituționale realizată la nivel guvernamental. În mod special trebuie subliniat faptul că legislația aferentă acestei categorii impune acordarea avizelor/răspunsurilor la notificări atât pentru funcțiile publice vacante, cât și pentru cele temporar vacante, fără condiția termenului de 6 luni.

Evoluția numărului de avize/ notificări acordate - funcții de directori și funcții asimilate

Figura 36 Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2009-2020)

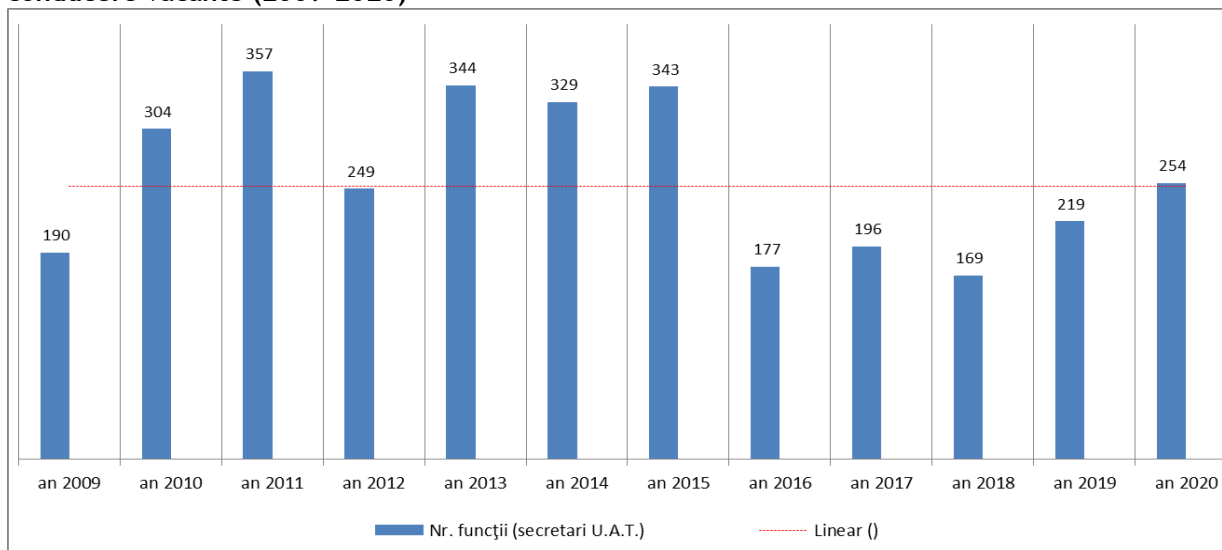


(Sursa: ANFP)

Se remarcă faptul că în 2020, față de anul precedent, a crescut cu 44,5% numărul avizelor/răspunsurilor pentru funcțiile de directori (și funcții asimilate), în contextul suspendării ocupării acestor funcții prin concurs.

Evoluția numărului de avize/ notificări acordate - funcții de secretari/ secretari generali UAT

Figura 37 Evoluția numărului de funcții (secretari UAT) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2009-2020)



(Sursa: ANFP)

Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale, ocupată de un funcționar public de conducere, cu studii superioare juridice, administrative sau științe politice, care asigură respectarea principiului legalității în activitatea de emiteră și adoptare a actelor administrative, stabilitatea funcționării

aparaturii de specialitate al primarului/consiliului județean, continuitatea conducerii și realizarea legăturilor funcționale între compartimentele din cadrul acestora. În aceste funcții au fost reîncadrați secretarii unităților/subdiviziunilor administrativ - teritoriale prin act administrativ al autorităților publice locale.

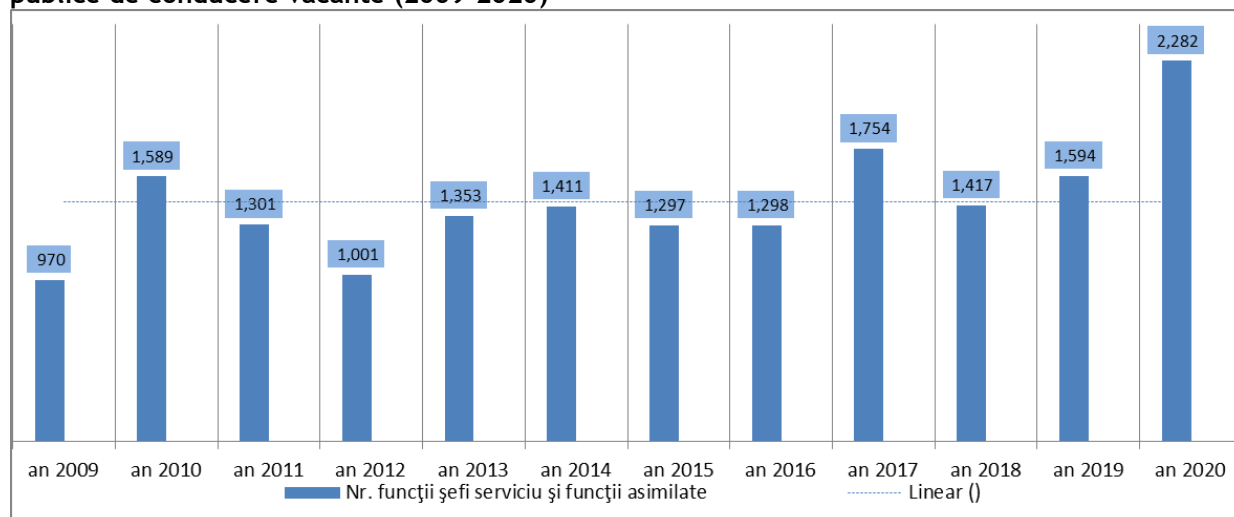
Cele mai multe avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de secretari/secretari generali UAT au fost înregistrate în perioada 2013-2015, iar cele mai puține - între 2016 și 2018, respectiv în 2009.

Evoluția numărului de avize/notificări acordate - funcții de șefi serviciu, șefi birou și funcții asimilate

Funcțiile publice de conducere de șef serviciu și șef birou asigură managementul tehnic al structurilor de prim nivel al autorităților și instituțiilor publice și reprezintă peste 65% din totalul funcțiilor publice de conducere. Diferența dintre serviciu și birou, ca structuri, este dată de numărul minim de posturi de execuție pe care trebuie să le cuprindă (7 - pentru serviciu și 5 - pentru birou). Totodată, poate exista o relație de subordonare între un șef serviciu și un șef birou.

Cu 3 excepții notabile (în 2010, 2017 și 2020), numărul mediu de referință de avize/răspunsuri la notificări pentru funcții de șefi serviciu și funcții asimilate a fost de 1.300 (valoare rotunjită). În 2020, față de anul precedent, numărul funcțiilor de șefi serviciu (și funcții asimilate) pentru care s-au dat avize/răspunsuri la notificări a crescut cu circa 30%.

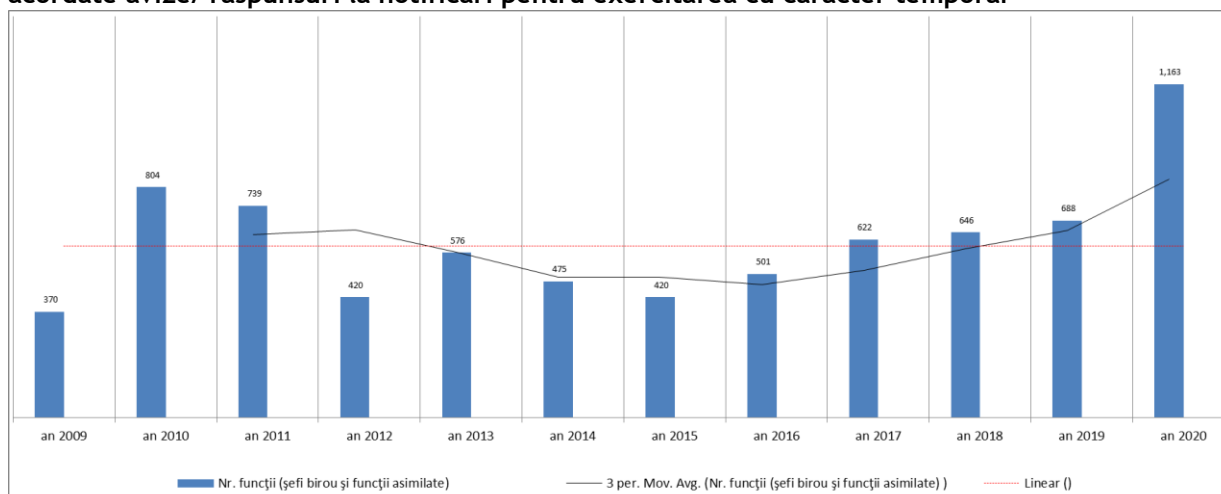
Figura 38 Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2009-2020)



(Sursa: ANFP)

Cele mai multe avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de șef birou (și funcții asimilate) au fost înregistrate în 2020 și în perioada 2010-2011, iar cele mai puține - în 2009, 2012 și respectiv în 2015. Totodată, se mai poate constata o evoluție ascendentă după 2015 a numărului de avize/răspunsuri la notificări. În anul 2020, numărul funcțiilor de referință pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări a fost cu 40,8% mai mare față de cele acordate în anul precedent.

Figura 39 Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar



(Sursa: ANFP)

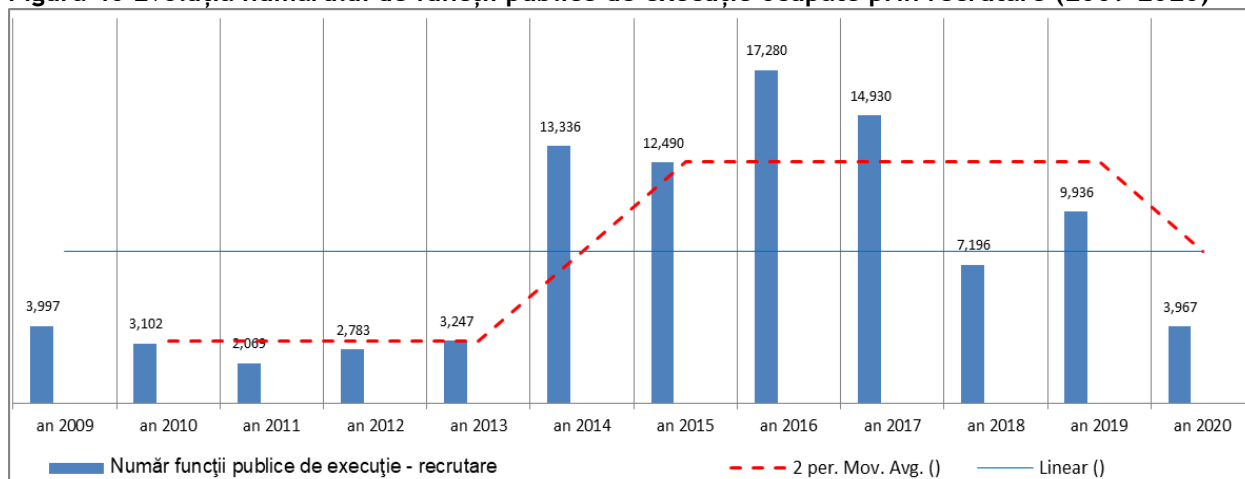
O analiza comparativă a creșterilor și descreșterilor asociate funcțiilor publice de secretari UAT și șefi de serviciu indică atât suprapuneri pe segmente de interval (a se vedea primii și ultimii 3 ani din serie), dar și un anumit decalaj: instalarea noilor secretari generali ai UAT poate fi urmată de o dinamică în rândul managementului executiv inferior, ce poate fi o reacție la noi cerințe manageriale.

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de execuție în anul 2019 -2020

În ceea ce privește evoluția numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs, supuse procedurii de recrutare, s-a constatat că în prima parte a intervalului analizat, numărul funcțiilor publice scoase la concurs prin recrutare nu a depășit valoarea de 4.000 pe an. Începând cu 2014, acest număr a crescut exponențial, vârfurile fiind înregistrate consecutiv în 2016 (17.280) și 2017 (14.930).

Chiar dacă ultimii 3 ani înregistrează o scădere abruptă a numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs (față de nivelul din 2017), numărul de funcții publice din categoria de referință este mare în 2018 și 2019 (7.196 în 2018, 9.936 în 2019). În 2020 numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs scade la 3.967 având în vedere blocarea concursurilor în perioada stării de urgență și de alertă (se ajunge la un nivel comparabil cu anul 2009). În perioadele în care ocuparea prin concurs a posturilor a fost limitată, autoritățile și instituțiile publice au încercat să își asigure resursele umane strict necesare. Eliminarea restricțiilor a condus la creșterea numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs.

Figura 40 Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2009-2020)



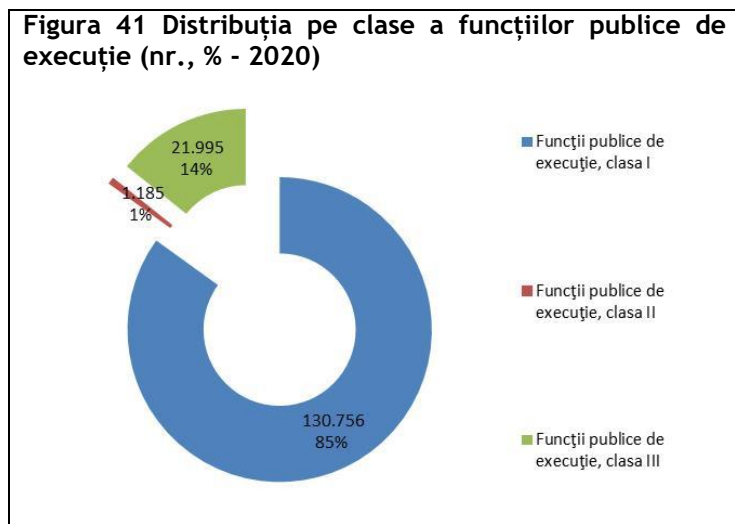
(Sursa: ANFP)

Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici

Distribuția pe clase și grade profesionale în perioada 2009-2020

Carierea funcționarului public de execuție este structurată pe clase și pe grade profesionale. Astfel, în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării, funcțiile publice se împart în 3 clase: clasa I (pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență); clasa a II-a (studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă, în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna); clasa a III-a (studii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat).

Figura 41 Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2020)



(Sursa: ANFP)

La nivelul administrației publice (structuri centrale, teritoriale și locale), funcțiile de execuție sunt distribuite astfel:

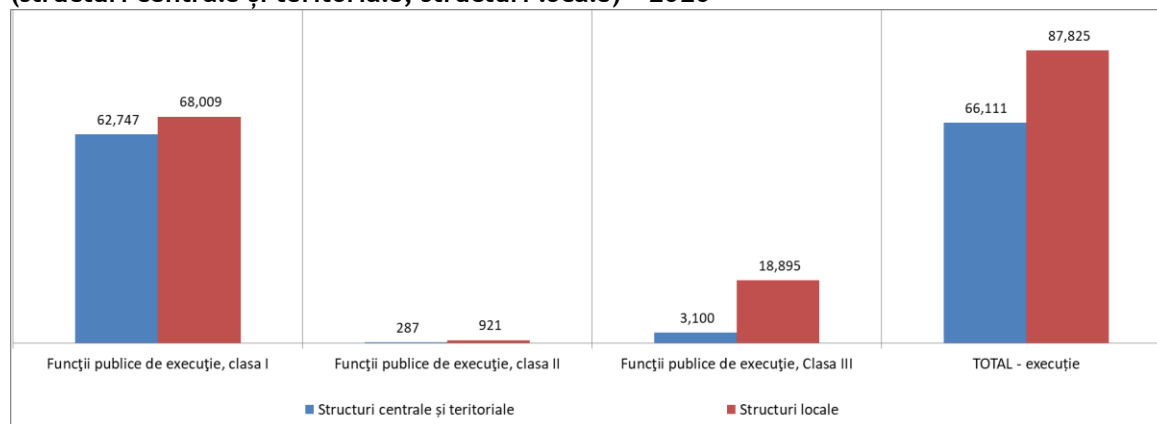
- 85% - clasa I;
- 1% - clasa a II-a;
- 14% - clasa a III-a.

(procentele din figura sunt redată în valori rotunjite).

Distribuția din 2020 este foarte apropiată de cea din anul 2019.

Distribuția pe clase în profil instituțional la nivelul anului 2020 (structuri centrale și teritoriale, respectiv locale)

Figura 42 Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și nivele administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2020



(Sursa: ANFP)

În structurile locale există mai multe funcții publice de execuție decât în structurile centrale și teritoriale (cu circa 28.000 mai multe). În privința funcțiilor publice de clasa I între cele două categorii de structuri există un echilibru (48% față de 52%). În privința funcțiilor din clasele inferioare se observă că în structurile locale există mai multe funcții de clasa III și clasa II: 85,9% din funcțiile clasa a III-a sunt în administrația locală, 77,7% din funcțiile clasa a II-a sunt în structurile locale. Distribuția este similară cu cea înregistrată în anul 2019 cu excepția faptului că a crescut numărul de funcții publice de execuție, clasa I, în cadrul administrației publice locale.

Distribuția pe grade profesionale (2020)

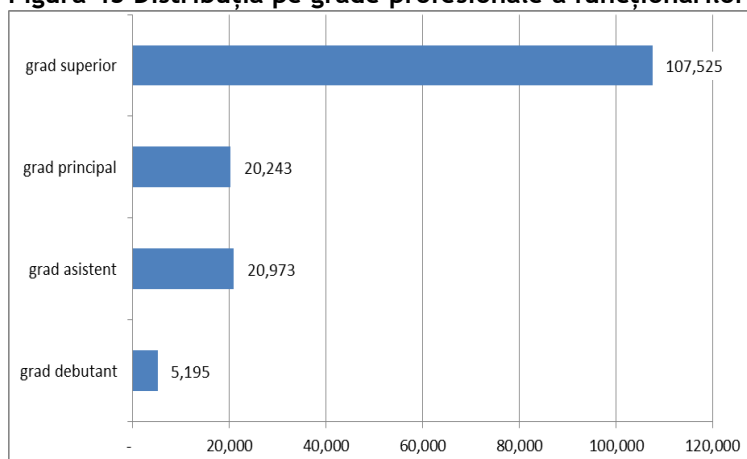
Structura pe grade profesionale este următoarea: debutant (fără condiție de vechime la ocupare); asistent (condiție de vechime la ocupare: minimum 1 an vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice); principal (5 ani vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice), superior, ca nivel maxim (7 ani vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice).

În anul 2020, 69,9% dintre funcțiile ocupate sunt de grad superior (față de 73,6% în 2019), ponderile funcțiilor cu gradul principal și asistent, egal distribuite, cumulând 26,8% (față de 24,8% în 2019). Doar 3,3% dintre funcțiile de execuție ocupate este alocată gradului debutant (1,6% în 2019).

Posibile explicații care stau la baza acestei stări de fapt constau în modul în care este concepută cariera în funcția publică:

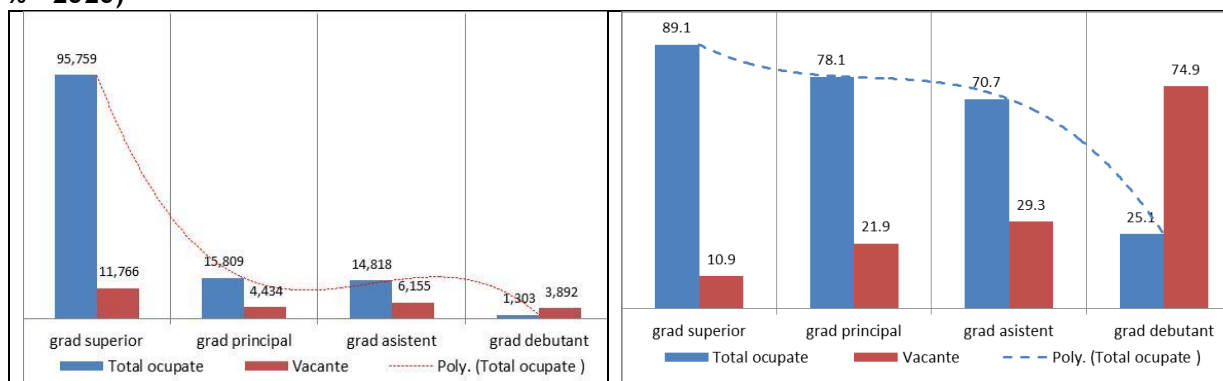
- pentru promovarea în grad profesional este necesară o vechime minimă de 3 ani în gradul profesional anterior (cu excepția celui debutant, care se definitivează la gradul profesional asistent într-un an);
- progresia în gradele profesionale este corelată cu vechimea și constă în transformarea postului după promovarea examenului pentru avansarea în gradul profesional, astfel încât funcționarii publici pot atinge gradul profesional superior, pe aceeași funcție, în mai puțin de 8 ani de la ocuparea unei funcții publice.

Figura 43 Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2020)



(Sursa: ANFP)

Figura 44 Analiză comparativă a ponderii funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr, % - 2020)



(Sursa: ANFP)

Se constată că funcțiile publice ocupate reprezintă peste 70% pentru gradele superior, principal, asistent, în timp ce pentru debutanți, raportul se inversează, posturile vacante reprezentând aproape trei sferturi din totalul funcțiilor publice aferente gradului profesional debutant.

În completarea datelor prezentate în acest capitol, capitolul 7 din raport redă o analiză privind principalele provocări/probleme pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice.

Figura 45 Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice

Indicatori	UM	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Evoluții
Evoluția numărului total de funcții publice	nr.	133.346	162.254	160.798	161.583	157.434	158.712	164.125	166.605	170.821	173.037	175.283	173.655	
Evoluția numărului total de funcții publice ocupate	nr.	112.944	126.857	134.429	132.417	130.143	133.582	134.500	137.435	141.840	142.623	144.250	144.650	
Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice	%	84.7	78.2	83.6	81.9	82.7	84.2	81.9	82.5	83.0	82.4	82.3	83.3	
% femei în total funcționari publici	%	53.9	65.7	64.1	70.2	64.6	64.5	64.9	65.4	65.7	65.9	66.2	66.7	
% bărbați în total funcționari publici	%	46.1	34.3	35.9	29.8	35.4	35.5	35.1	34.6	34.3	34.1	33.8	33.3	
Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici	ani	42.8	43.3	44.1	44.8	45.2	45.3	45.6	45.8	46.0	46.4	46.9	47.5	
bărbați - vârsta medie	ani	44.3	44.6	45.3	46.0	46.4	46.4	46.6	46.8	46.9	47.3	47.7	48.1	
femei - vârsta medie	ani	42.1	42.6	43.4	44.1	44.6	44.7	45.0	45.3	45.5	46.0	46.5	47.2	
Dinamica recrutării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	95.8	90.9	65.7	64.7	69.9	66.0	67.1	70.0	73.4	69.6	56.3	63.9	
Dinamica promovării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	4.2	9.1	34.3	35.3	30.1	34.0	32.9	30.0	26.6	30.4	43.7	36.1	
Evoluția funcțiilor publice scoase la concurs	nr.	5.160	4.561	4.187	4.321	4.015	15.585	14.781	19.297	17.644	8.734	11.722	4.779	
Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare	nr.	3.997	3.102	2.069	2.783	3.247	13.336	12.490	17.280	14.930	7.196	9.936	3.976	
Evoluție exercitări - înalți funcționari publici	nr.	224	168	23	152	71	121	59	72	147	59	115	148	
Evoluție exercitări - directori și funcții asimilate	nr.	745	1.886	1.249	782	1.367	1.111	931	1.032	1.240	808	925	1.666	
Evoluție exercitări - secretari UAT	nr.	190	304	357	249	344	329	343	177	196	169	219	254	
Evoluție exercitări - șefi serviciu și funcții asimilate	nr.	970	1.589	1.301	1.001	1.353	1.411	1.297	1.298	1.754	1.417	1.594	2.282	
Evoluție exercitări - șefi birou și funcții asimilate	nr.	370	804	739	420	576	475	420	501	622	646	688	1.163	

Legendă:



Tendință ascendentă - indicatorul de referință înregistrează creșteri succesive (an de an) pe toată seria de timp;



Liniaritate (evoluție liniară) - indicatorul de referință se menține relativ constant pe toată seria de timp;



Tendință descendentă - indicatorul de referință înregistrează scăderi succesive (an de an) pe toată seria de timp;



Evoluție fluctuantă - indicatorul de referință înregistrează creșteri și descreșteri secvențiale (sau invers) pe intervale eterogene ale seriei de timp.

5. Reforma în domeniul funcției publice și acțiunile ANFP

Acest capitol prezintă stadiul reformei în domeniul funcției publice din perspectiva activității ANFP. Astfel, sunt redate succint:

- Stadiul implementării strategiilor în domeniul funcției publice la nivelul ANFP;
- Reglementări promovate de ANFP în domeniul funcției publice și principalele proiecte implementate la nivelul ANFP în anul 2020, pentru a susține măsurile de reformă în domeniul funcției publice, prevăzute în Codul administrativ, în *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și în *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*.

Stadiul implementării strategiilor în domeniul funcției publice

Măsurile asumate de Guvernul României privind îmbunătățirea managementului resurselor umane din administrația publică sunt incluse în *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și în *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*. Guvernul s-a concentrat în special pe SCAP, motiv pentru care și prezentul raport urmărește îndeplinirea măsurilor și termenelor din această strategie.

Obiectivele generale și specifice privind domeniul resurselor umane din administrația publică asumate prin SCAP 2014-2020 au fost următoarele:

- Implementarea unui management performant în administrația publică, inclusiv cu privire la managementul resurselor umane;
- Consolidarea ANFP pentru a îndeplini rolul de coordonare și management strategic privind resursele umane în administrația publică, precum și clarificarea rolurilor celorlalte instituții implicate în managementul resurselor umane, pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal în administrația publică;
- Revizuirea sistemului de recrutare și selecție prin introducerea unui cadru de competențe generale și a concursului național, pentru a asigura resurse umane competente în administrația publică;
- Crearea unui sistem informatic pentru evidența categoriilor de personal din sectorul public;
- Promovarea integrității în administrația publică;
- Îmbunătățirea sistemului de formare pentru personalul din administrația publică.

Figura 46 Stadiul implementării principalelor măsuri din strategiile în domeniul funcției publice la sfârșitul anului 2020 - imagine de ansamblu

Obiective generale privind resursele umane	Principalele măsuri de reformă din strategii	Stadiu la 31.12.2020 pentru activitățile derulate de ANFP
Implementarea unui management performant în administrația publică, inclusiv cu privire la managementul resurselor umane	Elaborarea și implementarea cadrelor de competențe Reforma sistemului de recrutare și selecție Reforma managementului performanței Management orientat spre îndeplinirea obiectivelor Implementarea unui Sistem electronic	Parțial realizat/În curs de realizare Adoptarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, care prevede măsurile de reformă menționate. Cadrul normativ secundar este în curs de elaborare. Livrabile/analize finalizate, privind cadrul de competențe, un model de concurs național, reforma sistemului de recrutare, managementul performanței, sisteme informatice pentru evidența personalului din administrația publică și necesarul de date, în proiectul <i>Dezvoltarea unui sistem de</i>

	național de evidență a ocupării în sectorul public	<i>management unitar al resurselor umane din administrația publică, SIPOCA 136.</i>
Consolidarea ANFP pentru a îndeplini rolul de coordonare și management strategic privind resursele umane în administrația publică, precum și clarificarea rolurilor celorlalte instituții implicate în managementul resurselor umane, pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal în administrația publică	Consolidarea instituțională a ANFP pentru a implementa măsurile de reformă prevăzute, în special cu privire la cadrele de competențe, reforma sistemului de recrutare prin introducerea etapei de concurs național, implementarea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public	Parțial realizat/În curs de realizare OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ prevede măsurile de reformă menționate. Cadrul normativ secundar corespunzător este în curs de elaborare. Consolidarea ANFP este în curs de implementare prin proiectele: <i>Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică SIPOCA 136</i> <i>Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 20R004</i> <i>Transparență și competență în sectorul public SIPOCA 870</i>
Revizuirea sistemului de recrutare și selecție prin introducerea unui cadru de competențe generale și a concursului național, pentru a asigura resurse umane competente în administrația publică	Elaborarea și implementarea cadrelor de competențe Concurs național pilot Extinderea concursului național	Parțial realizat/În curs de realizare OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ prevede măsurile de reformă menționate. Livrabile finalizate privind cadrul de competențe, sistemul de recrutare și un model de concurs național, în proiectul SIPOCA 136. Proiectul de hotărâre a Guvernului privind conținutul, competența și procedura de elaborare a cadrelor de competență este în curs de elaborare la nivelul ANFP. Proiectul pilot al concursului național va fi implementat prin proiectul <i>Transparență și competență în sectorul public - SIPOCA 870</i>
Crearea unui sistem informatic pentru evidența categoriilor de personal din sectorul public	Elaborarea și implementarea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP)	În curs de realizare Livrabil finalizat, privind sisteme informatice pentru evidența personalului din administrația publică și necesarul de date, în proiectul SIPOCA 136. Grup de lucru E-bugetar funcțional, privind crearea SENEOSP. Proiectul de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) este pe circuitul de avizare interministerială. SENEOSP va fi implementat prin proiectul SIPOCA 870.
Promovarea integrității în administrația publică	Revizuirea cadrului normativ Consolidarea competențelor consilierului de etică Formare specializată pentru consilierii de etică și alți beneficiari	Parțial realizat/În curs de realizare OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ prevede consolidarea competențelor consilierului de etică. Cadrul normativ secundar este în curs de realizare. Proiectul de hotărâre a Guvernului privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public desemnat consilier de etică este pe circuitul de avizare interministerială.

		Au fost derulate programe de formare în domeniul eticii.
Îmbunătățirea sistemului de formare pentru personalul din administrația publică	Reglementări privind reforma sistemului de formare Înființarea/operationalizarea Institutului Național de Administrație (INA) Derulare cursuri specifice	Parțial realizat/În curs de realizare OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ prevede măsuri de reformă privind sistemul de formare. INA a fost operationalizat și derulează programe de formare din anul 2017. Programe de formare derulate. Cadrul normativ secundar pentru reforma în domeniul formării este în curs de elaborare.

(Sursa: ANFP, tabel inclus și în *Raportul de activitate al ANFP pe anul 2020*, pag. 14-16)

Acțiunile principale propuse în *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și în *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*, cu privire la implementarea cadrelor de competențe, a concursului național, a Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), nu au fost finalizate în orizontul de timp 2020. De aceea este necesară continuarea reformelor cu un nou cadru strategic (detalii în capitolul 8 al raportului).

Modificări ale cadrului normativ în domeniul funcției publice

În anul 2020 și în semestrul I 2021 sunt înregistrate câteva modificări relevante ale Codului administrativ, în procesul de reformă în domeniul funcției publice și în contextul pandemiei Covid-19:

OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, a fost completată prin OUG nr. 164/2020 prin care s-a introdus excepția conform căreia pe durata unor situații excepționale cum ar fi durata stării de asediu, stării de urgență sau stării de alertă, precum și pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice, calculate de la data încetării stării de asediu, stării de urgență, respectiv a stării de alertă, funcțiile publice de conducere pot fi exercitate cu caracter temporar, fără obligativitatea organizării unor concursuri, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii.

În anul 2021 OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, a fost modificată și completată prin:

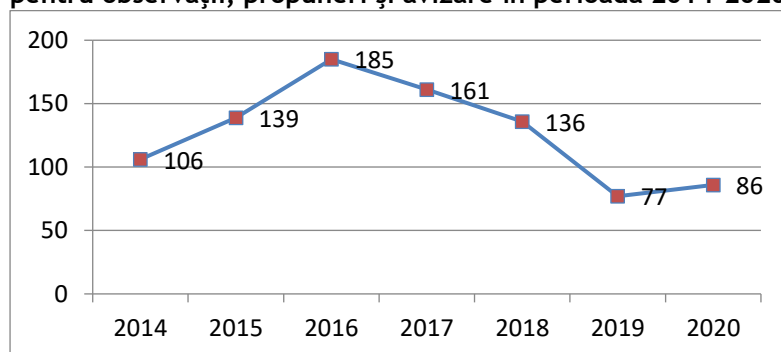
- OUG nr. 4/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, prin care s-a stabilit că funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici de prefect și subprefect sunt funcții de demnitate publică și a fost înființată funcția de secretar general al instituției prefectului, care face parte din categoria înalților funcționari publici;

- Legea nr. 153/2021 privind aprobarea OUG nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, prin care a fost introdusă Anexa nr. 7 ce cuprinde normele privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura disciplinară.

Proiecte de acte normative în domeniul funcției publice, în anul 2020

Un efect al fragmentării managementului strategic al resurselor umane în administrația publică (discutat în capitolul 2 al acestui raport) este faptul că anual sunt inițiate, de către diverse instituții, și adoptate, numeroase acte normative privind acest domeniu, ceea ce perpetuează abordările diferite. Pentru ilustrare, figura de mai jos redă numărul proiectelor de acte normative în domeniul funcției publice primite de ANFP de la alte instituții pentru observații, propuneri și avizare în perioada 2014-2020.

Figura 47 Numărul proiectelor de acte normative în domeniul funcției publice primite de ANFP pentru observații, propuneri și avizare în perioada 2014-2020



(Sursa: ANFP)

Reglementările sunt o precondiție pentru reformele în domeniul funcției publice. În anul 2020 ANFP a inițiat proiectele de acte normative evidențiate în tabelul de mai jos, care sunt relevante pentru implementarea strategiilor în domeniul funcției publice și a prevederilor din Codul administrativ, în special în domeniile privind cariera funcționarilor publici, evidența ocupării în sistemul public, etică, etc.

Figura 48 Acte normative inițiate de ANFP în anul 2020, adoptate și publicate în Monitorul Oficial al României

	Numele actului normativ inițiat de ANFP	Domeniul de reforma relevant
1.	Hotărâre a Guvernului privind modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, 638/21.07.2020 - <i>Hotărârea Guvernului nr. 546/2020.</i>	Cariera funcționarilor publici
2.	Hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 341/2007 privind intrarea în categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 1054/10.11.2020 - <i>Hotărârea Guvernului nr. 934/2020.</i>	Înalți funcționari publici - carieră, mobilitate
3.	Ordinul președintelui ANFP privind procedura de redistribuire, precum și modalitatea de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 112/13.02.2020 - <i>OPANFP nr. 193/2020.</i>	Cariera funcționarilor publici Ocuparea funcțiilor publice prin redistribuire Corpul de rezervă

(Sursa: ANFP)

Figura 49 Proiecte de acte normative inițiate de ANFP în anul 2020, aflate pe circuitul de avizare în anul 2020

	Numele proiectului de act normativ	Domeniul de reforma relevant
1.	Proiect de Hotărâre a Guvernului privind aprobarea normelor referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date	Implementarea prevederilor din Codul administrativ privind Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public
2.	Proiect de Hotărâre a Guvernului privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici	Implementarea prevederilor din Codul administrativ pentru consilierul de etică
3.	Proiect de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective	Implementarea prevederilor din Codul administrativ despre comisiile paritare
4.	Proiect de Hotărâre a Guvernului privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale acestora ²⁰	Implementarea prevederilor din Codul administrativ despre comisiile de disciplină

(Sursa: ANFP)

Reforma și reglementarea în domeniul funcției publice depind în mare măsură de rezultatele unor proiecte cu finanțare externă derulate de ANFP, prin care se creează instrumente noi pentru managementul resurselor umane, pentru a implementa măsurile de reformă prevăzute în Codul administrativ și în strategiile din domeniul funcției publice, precum cadrul de competențe generale, un model de concurs național, SENEOSP (prin proiectele *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, SIPOCA 136 și respectiv *Transparență și competență în sectorul public*, SIPOCA 870).

Totodată, ANFP contribuie la profesionalizarea personalului din administrația publică, prin proiectele privind activitățile de instruire, colaborarea cu Institutul Național de Administrație, etc.

Impactul anticipat al acestor proiecte, în special cu privire la digitalizarea managementului resurselor umane în administrația publică, este redat în capitolul 8 al raportului.

²⁰ În 2021 a fost publicată Legea nr. 153/2021 privind aprobarea OUG nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, prin care a fost introdusă Anexa nr. 7 ce cuprinde normele privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura disciplinară.

Proiecte cu finanțare externă derulate de ANFP în domeniul managementului resurselor umane

Figura 50 Proiecte derulate de ANFP în procesul de reformă, în domeniul funcției publice

Titlu/sursa de finanțare/beneficiari și parteneri/perioada de implementare/buget, valoare eligibilă proiect	Activități și rezultate principale în anul 2020
<p>Cod proiect SIPOCA 870 - <i>Transparență și competență în sectorul public</i>, cofinanțat din POCA 2014-2020 (ANFP beneficiar, Universitatea Babeș-Bolyai partener) 24 de luni, până pe 08.12.2022 12.221.760,00 lei</p>	<p>Rezultatele urmărite prin acest proiect se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crearea Sistemului Electronic Național de Evidență a Ocupării în Sistemul Public (SENEOSP), - Dezvoltarea și pilotarea noului concept administrativ de concurs național, - Instruirea a 7.500 de persoane în domeniul managementului resurselor umane și digitalizare. <p>În 2020 a fost semnat contractul de finanțare, a fost desemnată echipa de proiect și a fost elaborată documentația în vederea demarării procesului de recrutare și selecție a experților cooptați.</p>
<p>Cod proiect SIPOCA 136 - <i>Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică</i>, cofinanțat din POCA 2014-2020 (SGG beneficiar, ANFP și MMPS parteneri) 44 luni, până pe 08.07.2021 36.679.578,07 lei, bugetul ANFP fiind de 4.552.847,56 lei</p>	<p>7 livrabile elaborate de Banca Mondială analizate (versiuni intermediare și finale) 28 întâlniri de lucru intra și interinstituționale 9 sesiuni de instruire/informare organizate de către consultantul Banca Mondială în scopul familiarizării personalului ANFP cu opțiunile propuse pentru modelul de cadre de competență, modelul concursului național și arhitectura IT necesară implementării acestuia, cerințele de date și procedurile de acces</p> <p>Derularea sondajului online (prin intermediul Portalului de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, gestionat de către ANFP) intitulat "Chestionarul despre rolul și nevoile departamentelor de resurse umane din administrația publică centrală și teritorială".</p> <p>Au fost organizate patru videoconferințe vizând clarificarea unor aspecte care necesită reglementare în cadrul proiectului de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență, precum și în cadrul proiectului de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot de organizare a concursului de ocupare a unor funcții publice vacante; avantajele și dezavantajele celor două opțiuni de implementare a cadrelor de competență și metodologia de realizare a analizei posturilor.</p>
<p>Cod proiect 3.1.107 - <i>Instruire în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal pentru structurile din cadrul sistemului de coordonare, gestionare și control al FESI în România</i>, cofinanțat din POAT 2014-2020 (ANFP beneficiar) 32 de luni, până pe 31.01.2022 3.681.702,11 lei</p>	<p>Au fost organizate trei seminarii tematice cu participarea specialiștilor/expertilor în domeniul datelor cu caracter personal din administrația publică centrală și reprezentanți ai instituțiilor din grupul țintă, precum și alte persoane interesate</p> <p>A fost elaborată versiunea intermediară a livrabilului <i>Îndrumar metodologic pe tema prelucrării datelor cu caracter personal în contextul gestionării FESI</i></p>

<p>Cod proiect 1.1.114 - <i>Instruire orizontală în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal pentru beneficiarii FESI</i>, cofinanțat din POAT 2014-2020 (ANFP beneficiar) 42 de luni, până pe 31.01.2023 6.577.646,22 lei</p>	<p>Prin acest proiect se va asigura instruirea a 1.000 persoane de la nivelul beneficiarilor FESI implicate în dezvoltarea, implementarea și/sau gestionarea proiectelor finanțate din aceste fonduri și a 200 de funcționari publici responsabili cu protecția datelor cu caracter personal de la nivelul beneficiarilor FESI cu obținerea unei certificări ANC. În 2020 s-au derulat procedurile de achiziții publice.</p>
<p>Cod proiect SIPOCA 617 - <i>Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică</i>, cofinanțat din POCA 2014-2020 (INA beneficiar, SGG și ANFP parteneri) Contract de finanțare nr. 404/13.08.2019 24 de luni, până pe 13.08.2021 7.939.028,70 lei, bugetul ANFP, reprezentat de salarii, fiind de 204.586,40 lei</p>	<p>În intervalul ianuarie - septembrie 2020 implementarea activităților din proiect a fost suspendată, atât liderul de proiect cât și partenerii având în acest interval obligativitatea de a nu desfășura nici o activitate. În data de 18.11.2020 ANFP a fost informat de către Beneficiar asupra faptului că acesta dorește să inițieze un Act adițional privind modificări legate de aspectele tehnice și financiare ale proiectului, urmare a perioadei prelungite de suspendare.</p>
<p>Cod proiect SIPOCA 722 - <i>Consolidarea capacității instituționale a autorităților administrației publice centrale cu atribuții în domeniu, în vederea creșterii calității serviciului public de poliție locală</i>, cofinanțat din POCA 2014-2020 (MDLPA beneficiar, ANFP și INA parteneri) 20 de luni, până pe 30.06.2021 4.119.881,72 lei, bugetul ANFP fiind de 957.605,00 lei</p>	<p>Conferința de lansare a proiectului a avut loc în data de 17.11.2020. A fost elaborată documentația de atribuire și a fost lansată procedura de licitație deschisă pentru achiziția de servicii de consultanță în vederea elaborării unei propuneri de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local</p>
<p>Proiectul 20R004 - <i>Consolidarea capacității administrative a ANFP</i> finanțat de către Comisia Europeană - Serviciul de sprijin pentru reforme structurale (SSRS) (ANFP beneficiar) 26 de luni, până pe 11.08.2022 650.000 euro (3.106.350 lei)²¹</p>	<p>A avut loc ședința de lansare a proiectului și a fost organizat primul Comitet Director (Steering Committee) în cadrul proiectului în data de 22.09.2020 cu participarea reprezentanților ANFP, Băncii Mondiale și Comisiei Europene. Au fost transmise către Banca Mondială documentele suport solicitate și au fost derulate 72 de interviuri cu personalul cu funcții de conducere și personalul cu funcții de execuție din cadrul ANFP.</p>
<p>Proiectul ETICA - <i>Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație - SIPOCA 63, cod SMIS 119741</i> Sursa de finanțare: proiect cofinanțat din FSE prin POCA - Cod SIPOCA 63, cod SMIS 119741 Beneficiar: Agenția Națională a Funcționarilor Publici Data începerii: 24.11.2017 Durata: 34 luni Stadiu: finalizat Valoarea totală estimată: 2.551.072,84 lei, din care valoarea eligibilă nerambursabilă din FSE este: 2.142.489,53 lei, iar cofinanțarea</p>	<p>3 sesiuni de formare pentru manageri din autorități și instituții publice, la care au participat și au fost certificate 107 persoane 2 sesiuni de formare online în domeniul eticii adresate demnitarilor și aleșilor locali, la care au participat și au fost certificate 17 persoane 9 ateliere de lucru față în față ale celor trei comunități de practică (ETICA Central, ETICA Județean, ETICA Local), la care au luat parte 355 de consilieri și potențiali consilieri de etică pagina web a proiectului - https://respectreciproc.ro/ 13 evenimente regionale de tip consultare publică la nivel național, în regiunile Sud-Muntenia, Sud-Est, Sud-Vest Oltenia, Centru, Nord-Vest, Vest, Nord-Est (participanți: 543 de reprezentanți din administrația publică și 279 de cetățeni) Conferința de finalizare a proiectului online, prin intermediul platformei Webex, la care au participat 65 de persoane,</p>

²¹ Curs BNR la 31.12.2021: 1 euro = 4,779 lei

<p>eligibilă a Beneficiarului este: 408.583,31 lei</p>	<p>reprezentanți ai instituțiilor publice locale și centrale (consilieri de etică, funcționari publici de execuție și conducere, demnitari și aleși locali), reprezentanți ai prestatorilor de servicii din cadrul proiectului, reprezentanți ai partenerilor ANFP, ai ONG-urilor, ai structurilor asociative, precum și echipa de proiect</p>
<p>Proiectul <i>Student activ - Profesionist de succes - PRO-ACTIV 2020!</i> Sursa de finanțare: proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020, axa prioritară 6 - Educație și competențe Beneficiar: Universitatea din București Parteneri: Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Wilshire Business House S.R.L., Business Inventive Zone S.R.L. Data începerii: 27.11.2020 Durata: 24 de luni Stadiu: în implementare Valoarea totală estimată: 4.743.975,45 lei, din care valoarea eligibilă nerambursabilă din FSE este de 3.957.379,87 lei</p>	<p>Obiectivul general: consolidarea și dezvoltarea a 9 parteneriate cu angajatori pentru sprijinirea și dezvoltarea competențelor și aptitudinilor profesionale pe o perioadă de 24 luni a 284 de studenți din cadrul domeniilor economic și administrație publică în procesul de tranziție din mediul educațional către piața muncii prin intermediul unui sistem integrat, intensiv și coerent de servicii de consiliere și orientare profesională, organizarea de stagii de pregătire practică, din care 63 dintre acestea în entități care activează în domenii de specializare inteligentă, workshop-uri și vizite de studiu în vederea facilitării inserției pe piața muncii a unui număr de 106 studenți.</p>
<p>Cod proiect 3.1.028 - <i>Instruire pentru structurile din cadrul sistemului de coordonare, gestionare și control al FESI în ROMÂNIA, pe tematici prioritare pentru dezvoltarea capacității manageriale pentru sistemul de coordonare, gestionare și control al FESI</i>, cofinanțat din POAT 2014-2020 (ANFP beneficiar) Contract de finanțare nr. 3.1.028/09.06.2017 finalizat (martie 2020) 2.981.755,39 lei</p>	<p>Au fost organizate și derulate 3 module de formare pentru 1.000 de persoane din cadrul structurilor cu rol de coordonare, gestionare și control al FESI, astfel: - Modulul 1 - <i>Achiziții publice - noul pachet legislativ</i>, cu o durată de 5 zile, destinat unui număr de 500 de participanți. În 2020 au fost organizate ultimele 2 sesiuni de formare și au fost instruite 44 de persoane (acestea fiind și certificate ANC), - Modulul 2 - <i>Managementul fraudelor și neregulilor în contractele finanțate din FESI, aplicarea corecțiilor financiare</i>, cu o durată de 5 zile, pentru 200 de participanți (finalizat în 2019), - Modulul 3 - <i>Prevenirea și combaterii faptelor de corupție și promovarea standardelor de etică și integritate</i>, cu o durată de 3 zile, cu 300 de persoane. În 2020 a fost organizată ultima sesiune de formare și au fost instruite 25 de persoane.</p>
<p>Cod proiect 1.1.031 - <i>Instruire orizontală pentru potențialii beneficiari și beneficiarii FESI, precum și instruire specifică pentru beneficiarii POAT</i>, cofinanțat din POAT 2014-2020 (ANFP beneficiar) finalizat (ianuarie 2020) 5.544.772,32 lei</p>	<p>Prin proiect au fost organizate și derulate module de formare pentru aproximativ 1.680 de persoane selectate din cadrul instituțiilor și autorităților din administrația publică centrală și locală beneficiare și potențial beneficiare FESI, vizând următoarele teme: achiziții publice - noul pachet legislativ/noul sistem de verificare; elaborarea cererilor de finanțare pentru proiectele finanțate din POAT; elaborarea cererilor de rambursare și a rapoartelor de progres pentru proiectele finanțate din POAT; conflictul de interese și incompatibilități; prevenirea neregulilor și a fraudei. În 2020 pe website-ul ANFP au fost publicate cele cinci materiale de curs și analizele privind distribuția națională a participanților și evaluarea pachetelor de servicii. De asemenea, a fost finalizată etapa de diseminare a certificatelor ANC asociate sesiunilor implementate în anul 2019.</p>

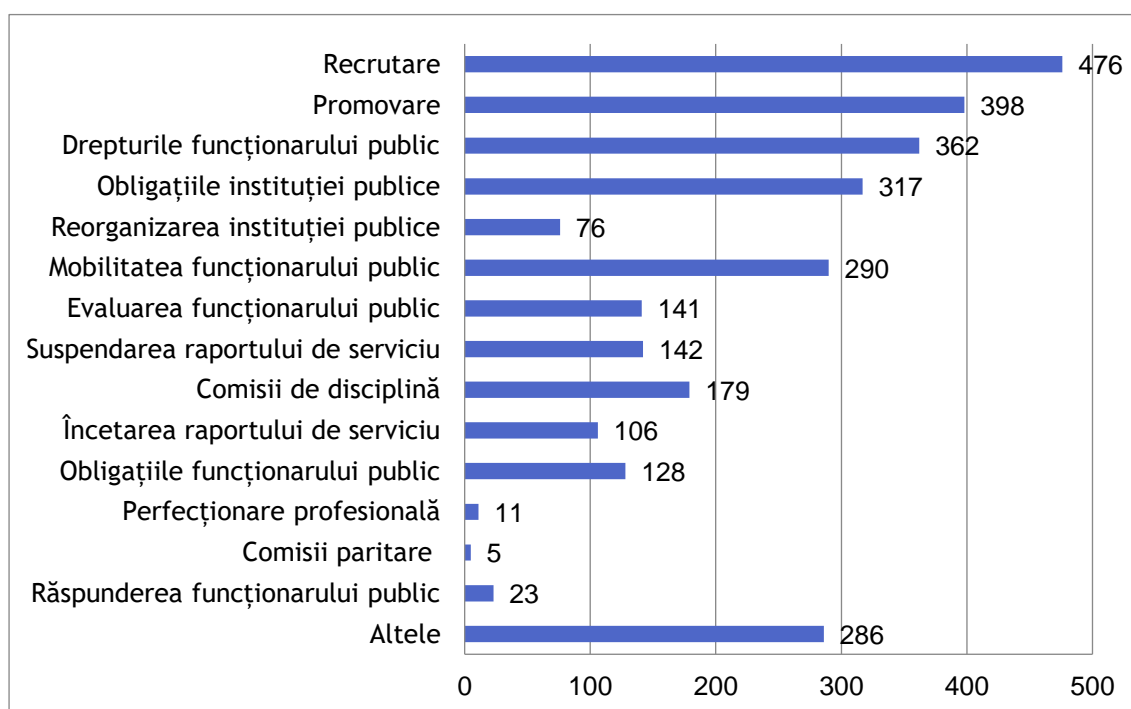
(Sursa: ANFP)

6. Monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ

Agencia Națională a Funcționarilor Publici acordă îndrumări de specialitate și coordonare metodologică în domeniul funcției publice, monitorizează modul de implementare a prevederilor legale, desfășoară activități de control și acțiuni de contencios administrativ.

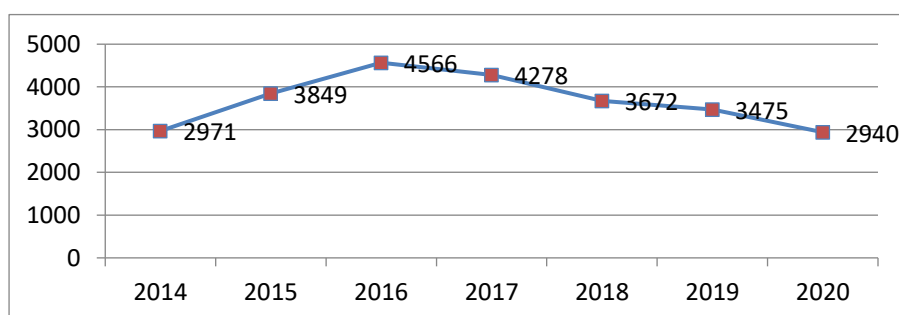
Monitorizarea modului de implementare a prevederilor legale se realizează din perspectiva petițiilor/solicitărilor primite de ANFP. Principalele domenii în care instituția a fost solicitată în cursul anului 2020 sunt redate în figura de mai jos. Perioada aleasă pentru redarea datelor (2014-2020) corespunde cu perioada implementării strategiilor în domeniul funcției publice.

Figura 51 Principalele aspecte menționate în petițiile adresate ANFP în domeniul funcției publice în anul 2020



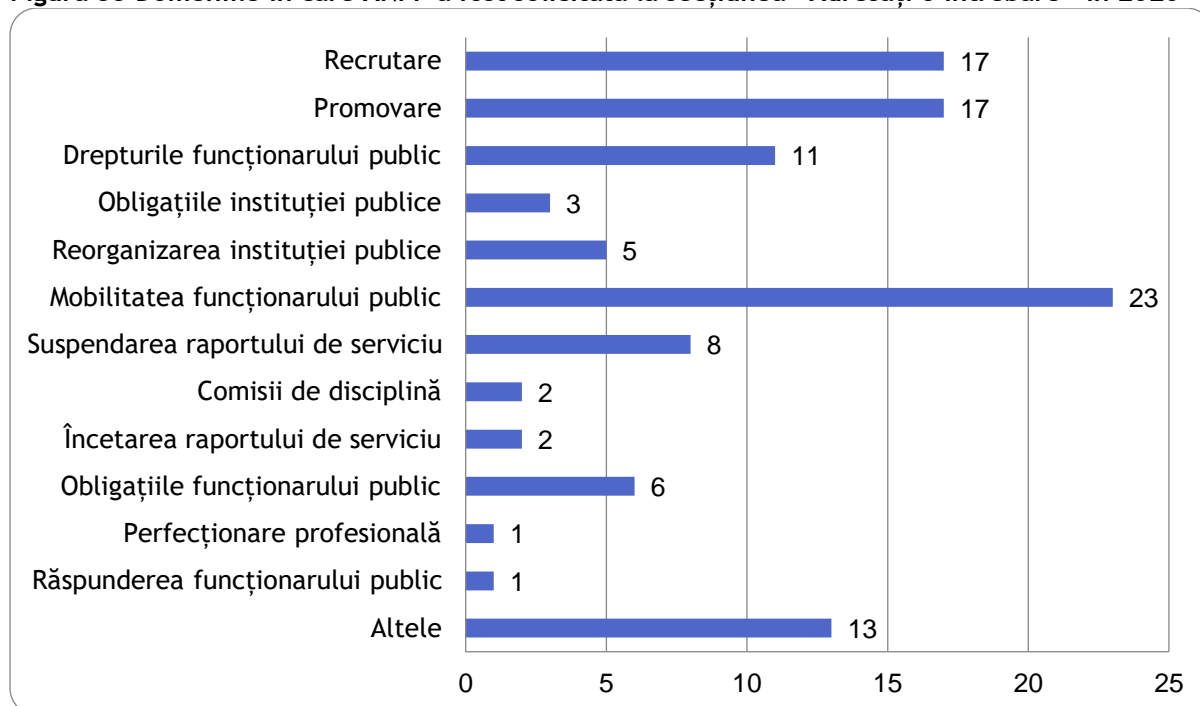
(Sursa: ANFP)

Figura 52 Evoluția numărului petițiilor pentru perioada 2014-2020



(Sursa: ANFP)

Figura 53 Domeniile în care ANFP a fost solicitată la secțiunea “Adresați o întrebare” în 2020



(Sursa: ANFP)

Principalele dificultăți de punere în aplicare a OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, identificate de ANFP din petițiile/solicitările primite în anul 2020, se referă la următoarele aspecte:

- dispozițiile aplicabile perioadei de prelungire a raportului de serviciu ulterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare,
- solicitări de suspendare a organizării și desfășurării concursurilor,
- dispozițiile art. 507 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, care nu prevăd acordul funcționarului public la modificarea raportului de serviciu prin mutare temporară,
- neefectuarea evaluării parțiale cu consecințe în ceea ce privește evaluarea anuală,
- nerespectarea drepturilor funcționarilor publici ca urmare a reorganizării activității autorităților și instituțiilor publice,
- modificarea raportului de serviciu al funcționarului public titular al funcției publice de conducere specifică de secretar general al UAT în condițiile în care nu s-a reglementat echivalarea prin lege a acesteia cu funcțiile publice de conducere generale.

ANFP face următoarele recomandări/proponeri în vederea reglementării, rezultate din analiza dificultăților semnalate prin petiții/solicitări primite la ANFP:

Figura 54 Recomandări ANFP în vederea reglementării

Domeniu	Recomandări
Funcții publice specifice	Având în vedere că art. 624 alin. (2) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prevede obligativitatea autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcții publice specifice prin orice altă modalitate decât prin lege de a stabili funcțiile publice specifice și a le echivala cu funcțiile publice generale în termen de 2 ani de la data intrării în vigoare a Codului

	administrativ, în condițiile art. 384 din același act normativ, iar termenul urmează să se împlinească în cursul acestui an, ANFP este în proces de identificare a funcțiilor publice specifice în vederea aducerii la cunoștința autorităților și instituțiilor publice vizate de această normă.
Prelungirea raportului de serviciu	Din evaluarea adreselor care au avut ca obiect dispozițiile incidente perioadei de prelungire a raportului de serviciu, se impune să fie prevăzută expres în cuprinsul art. 517 din Codul administrativ necesitatea emiterii unui act administrativ privind menținerea și prelungirea raportului de serviciu ulterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.
Suspendarea concursurilor și reluarea procedurii	În situația în care la sesizarea unui candidat sau din oficiu, instituția publică organizatoare constată că nu s-a respectat procedura de organizare și desfășurare a concursului, iar aspectele de nelegalitate nu pot fi remediate în timp util, apreciem utilă reglementarea unui instrument pentru conducătorii instituțiilor publice organizatoare, respectiv pentru ANFP, prin care să poată fi dispusă suspendarea concursului și reluarea acestuia.
Drepturile funcționarului public	Este necesară reglementarea și în conținutul Codului administrativ a textului legal care se regăsea în cuprinsul art. 86 alin. (3) din Legea 188/1999, abrogată, cu privire la achitarea drepturilor salariale sau a altor drepturi aferente perioadei în care un funcționar public a avut raportul de serviciu suspendat de drept în temeiul art. 513 alin. (1) lit. l) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.
Mutarea temporară	Ca urmare a sesizărilor privind mutarea temporară fără acordul funcționarului public, se impune necesitatea unor norme legale suplimentare la modificarea raportului de serviciu prin mutare temporară, care să nu aducă atingere drepturilor câștigate de funcționarul public, respectiv în situația în care este mutat temporar pe o funcție publică cu un salariu mai mic, sau nu beneficiază de vechime în specialitatea studiilor deținute.
Vechimea în specialitate	În ceea ce privește perioada de suspendare a raportului de serviciu care constituie vechime în specialitate, se impune includerea perioadelor pentru acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, reglementate de Legea nr. 19/2020, cu modificările și completările ulterioare, sau de concediu în care se află funcționarii publici, cu excepția perioadei în care se află în incapacitate temporară de muncă pentru o perioadă mai mică de 1 lună.

(Sursa: ANFP)

Monitorizarea respectării normelor de conduită în administrația publică

Normele de conduită în administrația publică, precum și monitorizarea respectării acestora, au fost prevăzute încă din anul 2004, prin Codul de conduită a funcționarilor publici.²² Activitatea de consiliere etică în administrația publică a fost inițiată în anul 2007. Consilierea de etică a fost prevăzută și în Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020 ca măsură de prevenire a corupției. În acest sens, unul din obiectivele SNA, corelat cu obiectivele SCAP, este “revizuirea și completarea cadrului normativ privind consilierul de etică prin consolidarea statutului și mandatului acestuia, inclusiv prin asigurarea resurselor necesare”. Adoptarea Codului administrativ în anul 2019 îndeplinește în mare parte acest obiectiv.²³

²² Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici (republicată, cu completări în anul 2007, abrogată și înlocuită prin prevederile Codului administrativ).

²³ Secțiunea a 3-a din Codul administrativ, privind “Consilierea etică a funcționarilor publici și asigurarea informării și a raportării cu privire la normele de conduită”

Conform prevederilor din Codul administrativ²⁴, Agenția Națională a Funcționarilor Publici informează publicul cu privire la:

- numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- categoriile și numărul de funcționari publici care au încălcat principiile și normele de conduită;
- cauzele și consecințele nerespectării normelor de conduită;
- evidențierea cazurilor în care funcționarilor publici li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic,

în funcție de raportările primite de la consilierii de etică din autorități și instituții publice, prin *Rapoartele privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice*,²⁵ publicate pe site-ul instituției.

Principalele concluzii rezultate din activitatea de monitorizare a respectării aplicării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare în anul 2020 sunt redată în tabelul de mai jos.

Figura 55 Monitorizarea respectării aplicării normelor de conduită și a implementării procedurilor disciplinare în anul 2020

Indicatorul evaluat	Observații
Relevanța raportării	În cadrul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte în anul 2020 erau încadrați 105.910 funcționari publici. Prin raportare la numărul total de funcții publice ocupate la nivel național la data de 31.12.2020 de 144.650, eșantionul pe care a fost realizată evaluarea este considerat ca fiind reprezentativ (73%).
Activitatea de consiliere etică	Principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice au fost: <ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea unui serviciu public de calitate; • Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice; • Utilizarea responsabilă a resurselor publice; • Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea; • Conduita în relațiile cu cetățenii; • Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje; • Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților; • Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor; • Obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare; • Respectarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici; • Activitatea publică; • Activitatea politică; • Absențe nemotivate de la serviciu; • Comportament sub influența băuturilor alcoolice.
Cele mai importante cauze și consecințe ale nerespectării codului de conduită	Din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice, principalele cauze nominalizate ale nerespectării normelor de conduită au fost următoarele: <ul style="list-style-type: none"> • Tensiuni generate de volumul mare de muncă; • Nerespectarea procedurilor operaționale de la nivelul autorității/instituției publice; • Lipsa unei comunicări eficiente în relația cu beneficiarii serviciilor publice; • Comportament neadecvat în relațiile cu colegii și cu beneficiarii

²⁴ Codul administrativ art. 457.

²⁵ disponibile pe site-ul ANFP http://www.anfp.gov.ro/continut/Rapoarte_de_monitorizare_20122017

serviciilor publice;

- Refuzul de a îndeplini sarcini de serviciu;
- Insuficienta cunoaștere a consecințelor nerespectării prevederilor legale și a procedurilor aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- Încălcarea codului etic și a regulamentului de organizare și funcționare aprobat la nivelul instituției;
- Neglijență în serviciu, întârzieri în efectuarea lucrărilor;
- Neaplicarea cadrului legal în domeniul specific de activitate;
- Neîndeplinirea cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios a îndatoririlor de serviciu;
- Nerealizarea la timp și întocmai a atribuțiilor funcției publice potrivit fișei postului și a dispozițiilor de serviciu trasate pe cale ierarhică;
- Supraîncărcarea cu atribuții suplimentare în funcție de modificările legislative;
- Nerespectarea secretului de serviciu și comportament neadecvat în desfășurarea activității;
- Existența unui climat de muncă nefavorabil datorat insuficienței de personal;
- Părăsirea locului de muncă fără aprobarea șefului ierarhic;
- Încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- Nerespectarea raporturilor de serviciu și a obligației funcționarului public de a-și exercita atribuțiile legale fără subiectivism, indiferent de propriile convingeri sau interese;
- Nerespectarea programului de lucru și folosirea timpului de lucru în alte scopuri decât cele pentru desfășurarea activităților aferente funcției publice;
- Atingerea onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției prin formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;
- Manifestări care aduc atingere prestigiului instituției publice;
- Consumul de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru.

Dintre consecințele nerespectării normelor de conduită ale funcționarilor publici care au fost cel mai des menționate în raportările transmise enumerăm:

- Afectarea ordinii interioare și a organizării activităților specifice în cadrul instituției publice;
- Apariția unor comportamente lipsite de profesionalism;
- Neducerea la îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- Sesizarea comisiei de disciplină, finalizată prin aplicarea sancțiunilor disciplinare;
- Realizarea incompletă a sarcinilor de serviciu, generată de lipsa de personal;
- Crearea unor stări tensionate și conflictuale, perturbarea activității;
- Nemulțumiri ale beneficiarilor de servicii publice în raport cu activitatea unor funcționari publici;
- Crearea de prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției.

<p>Modalitățile de prevenire și măsurile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților sau instituțiilor publice</p>	<p>Modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numirea consilierului de etică și elaborarea procedurii privind activitatea acestuia; • Afișare la avizier și pe site-ul instituției a informațiilor referitoare la normele de conduită; • Diseminarea și însușirea prevederilor legale în materia eticii și integrității; • Asigurarea transparenței deciziilor luate la nivelul instituției; • Organizarea și desfășurarea sesiunilor de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică și modificările legislative din domeniul eticii; • Elaborarea și aplicarea de chestionare de evaluare a cunoștințelor și percepției funcționarilor publici din instituție privind normele de conduită; • Realizarea sondajelor sau aplicarea de chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de instituția publică; • Analize prealabile ale mediului organizațional intern, precum și asupra modului în care mediul intern și extern autorității sau instituției publice poate influența conduita funcționarilor publici; • Previzionarea și evaluarea riscurilor care pot apărea în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice; • Identificarea domeniilor de activitate sau a activităților cu risc ridicat de expunere la vulnerabilități care ar putea conduce la încălcarea normelor de conduită sau la fapte mai grave de încălcare a legii; • Implementarea măsurilor de limitare a intervenției factorilor care generează vulnerabilități și apariția situațiilor cu potențial impact negativ asupra conduitei funcționarilor publici; • Măsuri manageriale și administrative menite să contribuie la îmbunătățirea climatului de lucru; • Măsuri de armonizare a regulamentului intern de organizare și funcționare cu dispozițiile codului de conduită a funcționarilor publici; • Întocmirea anuală a planului de activitate cu obiective specifice pentru consilierul de etică în vederea prevenirii încălcării normelor de conduită.
<p>Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptarea/actualizarea codului de conduită a funcționarilor publici la nivelul autorităților și instituțiilor publice; • Constituirea comisiei de disciplină la nivelul autorităților și instituțiilor publice; • Desemnarea consilierului de etică în cadrul autorităților și instituțiilor publice; • Întocmirea procedurilor de lucru, întocmirea planului de măsuri și acțiuni, întocmirea registrului de riscuri, inventarierea funcțiilor sensibile; • Aplicarea de către persoana care are competența legală de numire a funcționarilor publici a sancțiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină; • Actualizarea regulamentului intern al autorităților și instituțiilor publice; • Asigurarea participării angajaților instituției publice la cursuri de perfecționare pentru dezvoltarea cunoștințelor și abilităților necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu; • Implementarea sistemului de control intern managerial la nivelul instituției; • Diseminarea modelelor de bune practici care să clarifice modul corect de conduită a funcționarilor publici; • Emiterea unor acte administrative prin care a fost reglementat modul de

	acțiune și de comportare a funcționarilor publici și a celorlalte categorii de personal, în ceea ce privește starea de urgență și starea de alertă, în contextul pandemiei COVID - 19.
Sesizările adresate comisiilor de disciplină, implementarea procedurilor disciplinare	<p>Sesizările adresate comisiilor de disciplină au vizat în principal următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoptarea unui comportament neadecvat față de cetățeni/colegi; • Întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor; • Neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor; • Manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea; • Refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu; • Neîndeplinirea obligației de a informa în scris conducerea cu privire la situația personală generatoare de acte juridice; • Lipsa nemotivată de la serviciu; • Încălcarea procedurilor de sistem și a procedurilor operaționale de lucru; • Nerespectarea programului de lucru, părăsirea locului de muncă fără aprobarea superiorului ierarhic; • Nerespectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților; • Refuzul de a se conforma dispozițiilor legale ale șefului ierarhic superior; • Neînregistrarea documentelor intrate în instituție; • Ridicarea cu întârziere a documentelor repartizate, de la registratură; • Refuzul de a semna fișa postului; • Încălcarea atribuțiilor, depășirea competențelor, nerespectarea subordonării ierarhice; • Modul defectuos, discreționar și rău intenționat de a colabora și soluționa sarcinile de serviciu; • Nerespectarea legislației în domeniu; • Utilizarea fără drept a legitimației de control; • Denigrarea și compromiterea instituției publice și a superiorului ierarhic; • Hărțuire morală și discriminare la locul de muncă; • Depășirea termenelor de răspuns la petiții; • Distrugerea unui document din cadrul dosarului de cercetare disciplinară; • Nemulțumiri ale petenților referitor la soluția comunicată prin răspunsul formulat la sesizări; • Conflict bazat pe opinii divergente exprimate folosind cuvinte jignitoare; • Conduită necorespunzătoare în activitatea desfășurată.
Categoriile și nr. funcționarilor publici care au fost sancționați pentru încălcarea normelor de conduită profesională, soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare, nr. condamnărilor penale	<p>În anul 2020 au fost raportate către Agenție ca fiind finalizate un număr de 730 sesizări adresate comisiei de disciplină în ce privește un număr de 941 funcționari publici. Dintre acestea, s-au formulat 377 propuneri de aplicare a sancțiunilor disciplinare și s-au aplicat 234 sancțiuni disciplinare (redate în tabelul de mai jos), au fost clasate sesizările privind un număr de 525 funcționari publici, iar în 39 cazuri sesizările au fost transmise organelor de cercetare penală. Din totalul de sancțiuni disciplinare propuse de comisia de disciplină, în cazul a 143 funcționari publici acestea nu au fost aplicate de persoana care are competența legală de numire în funcția publică.</p> <p>În ce privește sesizările adresate comisiei de disciplină pentru secretarii generali UAT, din raportările transmise în anul 2020 a rezultat că au fost 30 de sesizări adresate comisiei de disciplină împotriva unui număr de 27 secretari generali UAT, dintre care s-au formulat 9 propuneri de aplicare a sancțiunilor disciplinare și s-au aplicat 7 sancțiuni disciplinare (redate în tabelul de mai jos), iar în 18 cazuri sesizările au fost clasate. Din totalul de sancțiuni disciplinare propuse de comisia de disciplină pentru 2 secretari generali UAT nu au fost aplicate.</p> <p>S-a raportat contestarea în instanța de judecată a 41 de sancțiuni disciplinare aplicate funcționarilor publici (16 pentru funcționari publici de execuție și 25 pentru funcționari publici de conducere), iar în urma hotărârilor pronunțate de instanțele de judecată în cursul anului 2020 au fost menținute 8 sancțiuni</p>

disciplinare, în 12 situații instanța a anulat actul administrativ prin care a fost aplicată sancțiunea, iar în 2 cazuri instanța a dispus aplicarea unei sancțiuni mai ușoare decât cea inițială. În anul 2020 s-a dispus condamnarea penală prin hotărâre judecătorească definitivă a 13 funcționari publici.

(Sursa: ANFP)

Figura 56 Numărul și tipul sancțiunilor dispuse, conform raportărilor primite pentru anul 2020, pentru funcționari publici de conducere (C) și de execuție (E)

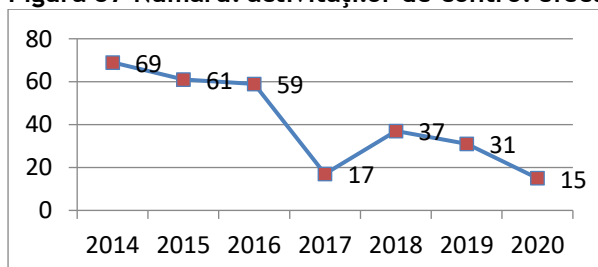
2020	Numărul și tipul sancțiunilor dispuse de persoana care are competența legală de aplicare									
	Mustrări scrise		Diminuări salariale		Suspendare drept avansare/promovare		Retrogradări		Destituiri	
	C	E	C	E	C	E	C	E	C	E
Centrale	7	7	8	5	2	0	4	1	4	3
Teritoriale	5	30	2	10	0	2	1	3	0	3
Locale	6	45	12	55	0	2	0	3	5	9
Total	18	82	22	70	2	4	5	7	9	15
Secretari generali UAT	4		3		0		0		0	
Total general	104		95		6		12		24	

(Sursa: ANFP)

Control și contencios administrativ

Corpul de Control al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici exercită un control de legalitate al actelor administrative din domeniul funcției publice. Acesta nu vizează raporturile de subordonare, ci este bazat pe tutela administrativă impusă de legea contenciosului administrativ. Anularea actelor administrative emise de instituțiile publice controlate nu poate fi hotărâtă decât de instanța de contencios administrativ. Prin activitatea de control specializat, ANFP are dreptul de a stabili măsuri și acțiuni corective, îndrumări de specialitate obligatorii pentru instituțiile publice controlate, inclusiv cu privire la restabilirea legalității actelor administrative emise și de a emite puncte de vedere și recomandări. În anul 2020 ANFP a derulat 15 acțiuni de control și au fost elaborate și aprobate un număr de 15 rapoarte de control.

Figura 57 Numărul activităților de control efectuate de ANFP (2014-2020)



(Sursa: ANFP)

Tematica activităților de control a vizat respectarea dispozițiilor legale privind:

- stabilirea structurilor de funcții publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice, inclusiv cele rezultate în urma reorganizărilor;

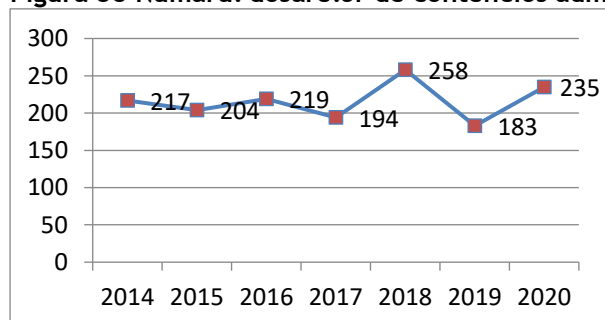
- transformarea în funcții publice a posturilor de natură contractuală care presupun desfășurarea unor activități care implică exercitarea prerogativelor de putere publică;
- constituirea și asigurarea accesului la dosarele profesionale ale funcționarilor publici;
- întocmirea fișelor de post corespunzătoare funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- ocuparea funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice, inclusiv ocuparea prin exercitare cu caracter temporar;
- delegarea atribuțiilor corespunzătoare funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- întocmirea actelor administrative referitoare la raportul de serviciu al funcționarilor publici;
- promovarea funcționarilor publici de execuție (în clasă sau grad), respectiv promovarea în funcții publice de conducere.

Odată cu intrarea în vigoare a Codului Administrativ s-a produs o diminuare a atribuțiilor ANFP referitoare la evidența și gestiunea funcțiilor publice și a funcționarilor publici, în special pentru administrația publică locală, fapt ce a determinat o creștere a numărului de situații care impun desfășurarea unor activități de control.

Contencios administrativ

Numărul dosarelor de contencios administrativ gestionate de ANFP în anul 2020 a fost de 235, în creștere față de anul precedent (183 în 2019). Numărul cazurilor de exercitare a tutelei administrative în anul 2020 a fost de 82 cazuri, o creștere semnificativă față de anii precedenți (22 în 2019, 14 în 2018).

Figura 58 Numărul dosarelor de contencios administrativ gestionate de ANFP (2014-2020)



(Sursa: ANFP)

După data intrării în vigoare a Codului administrativ, poziția procesuală a ANFP în majoritatea cauzelor a fost diferită față de perioada anterioară. Astfel, dacă anterior intrării în vigoare a Codului, Agenția avea preponderent calitate procesuală pasivă (pârâtă), ulterior intrării în vigoare a Codului calitatea procesuală activă este cea majoritară în cauzele în care Agenția este parte. S-a observat că instituțiile/autoritățile publice chemate în calitate de pârât au remediat situațiile pentru care au fost chemate în judecată înainte de soluționarea pe fond a litigiilor, deși anterior demarării procedurii contencioase acestea au fost informate cu privire la neregulile constatate și chiar cu faptul că vor fi acționate în instanță. S-a constatat că pentru instituțiile/autoritățile publice care au fost acționate în instanță nu au mai existat solicitări de exercitare a tutelei administrative care să vizeze aceleași aspecte de nelegalitate, cu o excepție. Au fost rare situațiile în care aceeași instituție să fie acționată în instanță de două ori, dar pentru aspecte de nelegalitate diferite.

7. Principalele provocări cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice

Analiza principalelor provocări/problemele cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, prezentată în acest capitol, a fost elaborată în cadrul grupului de lucru constituit la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru elaborarea proiectului de strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027. Această analiză fundamentează proiectul strategiei.

Problema centrală: Deficiențe privind managementului strategic al resurselor umane în administrația publică și corelarea nevoilor instituționale cu competențele angajaților, sistemul de carieră și managementul performanței, pentru implementarea reformelor, în contextul schimbărilor tehnologice, sociale, demografice. Această problemă centrală este descrisă în paragrafele următoare.

P1. Fragmentarea managementului strategic al resurselor umane în administrația publică; lipsa coordonării pentru implementarea reformelor în domeniul resurselor umane.

Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România sunt distribuite între instituții precum: Ministerul Finanțelor, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu privire la politici și reglementări privind procesele de resurse umane, inclusiv salarizare și evidența personalului. Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, instituțiile din domeniul apărării și securității naționale sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane pentru personalul specific, inclusiv funcționari publici cu statute speciale. În plus, alte ministere precum Ministerul Sănătății, Ministerul Educației sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane din domeniul educației și respectiv domeniul sănătății. Astfel, managementul strategic al resurselor umane în administrația publică precum și în sectorul bugetar/public în ansamblu este fragmentat.²⁶

Prin strategiile în domeniul administrației precum *Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020* și *Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDFP) 2016-2020*, Guvernul a propus rezolvarea acestei fragmentări prin crearea unui comitet pentru coordonare strategică - *Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020* (CNCISCAP). În practică, CNCISCAP nu a fost eficient pentru a coordona implementarea reformelor în domeniul resurselor umane. Unul dintre impedimente a fost procesul legislativ prelungit, care a condus la adoptarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și

²⁶ Analiza privind consolidarea rolului ANFP și/sau înființarea unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică [4ANALIZA rol management resurse umane administratie RO.pdf \(gov.ro\)](#), Banca Mondială (2016) *Un sistem de ocupare mai bun la nivelul administrației publice centrale* [RIA-Report-NACS RO.pdf \(gov.ro\)](#), Banca Mondială (2019) *Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane, Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019* [2019 Raport management.pdf \(gov.ro\)](#).

completările ulterioare, abia în iulie 2019. În consecință, acțiunile principale propuse în aceste strategii, de exemplu cu privire la implementarea cadrelor de competențe, a concursului național, a Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), nu au fost finalizate în orizontul de timp 2020.

Majoritatea instituțiilor publice care asigură o parte a managementului resurselor umane din administrația publică nu dispun de resurse adecvate (umane, informatice, logistice, de comunicare) pentru a gestiona politici de reformă, a le corela, a comunica și colabora eficient pentru implementare. Această situație generează un sistem lacunar și uneori dublează procesul de elaborare, implementare și supervizare a politicilor în domeniul resurselor umane. Sistemul fragmentat de management strategic al resurselor umane, precum și lipsa de coordonare pentru implementarea reformelor determină lipsa unei viziuni comune și a unei strategii unitare în acest domeniu.

P2. Managementul actual al resurselor umane nu dispune de instrumente și competențe adecvate în contextul tehnologic actual, procesele derulându-se în mod birocratic și cu grad scăzut de informatizare.

Conform Raportului Comisiei Europene privind Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2020,²⁷ România ocupă în clasamentul general locul 26 din cele 28 de state europene avute în vedere, iar în clasamentul referitor la serviciile publice digitale se situează pe ultimul loc, evidențiindu-se faptul că ”România a rămas în urmă în ceea ce privește indicatorii referitori la competențele digitale și are o performanță slabă în ceea ce privește digitalizarea întreprinderilor și serviciile publice.” Recomandările Comisiei Europene vizează consolidarea competențelor digitale prin instruire specifică (re-skilling, up-skilling) și extinderea serviciilor electronice.

Recomandările specifice de țară de la nivelul anului 2019 și 2020 conțin îndrumări privind îmbunătățirea competențelor digitale, în contextul în care digitalizarea este considerată un factor esențial pentru îmbunătățirea inovării și a competitivității României.

Managementul resurselor umane în instituțiile publice utilizează într-o măsură foarte mică și disparat instrumentele digitale (tehnologia informației și comunicării/TIC), în funcție de resursele financiare și umane disponibile, neexistând un sistem informatic unitar, care să conecteze instituții și baze de date existente, cu funcționalități care să reflecte etapele managementului resurselor umane. Astfel, gradul insuficient de informatizare este un impediment pentru managementul strategic al resurselor umane.

P3. Datele privind personalul din administrația publică sunt fragmentate și colectate în mod neunitar, neexistând un sistem integrat de management al resurselor umane care să ofere o colectare și gestionare standardizată, cuprinzătoare și actualizată a acestora.

²⁷ [The Digital Economy and Society Index \(DESI\) \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/)

Fragmentarea mandatelor instituțiilor centrale cu responsabilități în domeniul managementului strategic al resurselor umane se reflectă în fragmentarea și în calitatea datelor relevante disponibile (structură organizatorică, clasificare funcții, evidență personal, salarizare, parcurs carieră, managementul performanțelor).

Bazele de date existente privind personalul din administrația publică și sectorul bugetar în ansamblu nu sunt interconectate, ci sunt gestionate separat de următoarele instituții: Agenția Națională de Administrare Fiscală (date colectate prin formularele D112, L153), Ministerul Finanțelor (FOREXEBUG), Ministerul Muncii și Protecției Sociale (REVISAL/REGES), Agenția Națională a Funcționarilor Publici (date colectate și gestionate prin portalul funcțiilor publice și al funcționarilor publici). ANFP are în evidență doar o parte a funcțiilor publice din administrația publică, de exemplu funcții publice generale și unele categorii de funcții publice specifice, dar nu și funcții publice cu statute speciale (din cadrul Ministerului Afacerilor Externe, Ministerului Afacerilor Interne, etc.). Ministerul Sănătății și Ministerul Educației gestionează separat personalul din domeniul sănătății și respectiv domeniul educației.

Sistemele informatice existente în prezent la nivelul diferitelor instituții procesează seturi de date proprii privind resursele umane, care acoperă diferite etape ale managementului resurselor umane, cu diferite niveluri de acuratețe și care includ în mică măsură modulele disponibile în sistemele informatice de gestionare a resurselor umane moderne (care există în administrații publice din alte țări europene).²⁸

În cadrul *Studiului privind cerințele de date și procedurile de acces* - realizat de Banca Mondială în cadrul proiectului SIPOCA 136 (2019),²⁹ se menționează faptul că ”trecerea la standardizare și centralizarea datelor privitoare la resursele umane a reprezentat un proces continuu în România timp de mai mulți ani; cu toate acestea, procesul a fost lent și segregat.”³⁰ Studiul arată că gradul de interoperabilitate și schimb de date este scăzut, conducând la redundanțe și diferențe de raportare, ce împiedică atât debirocratizarea, cât și procesul de politici bazat pe date, în domeniul resurselor umane.

P4. Deficiențe privind corelarea nevoilor instituționale cu competențele angajaților, sistemul de carieră și managementul performanței, pentru implementarea reformelor din administrația publică, în contextul schimbărilor tehnologice, sociale, demografice.

Studii elaborate în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică* (SIPOCA 136), precum și analize anterioare, semnaleză deficiențe privind managementul resurselor umane în administrația publică din România, în special cu privire la definirea și clasificarea posturilor (funcții publice și contractuale), recrutare, selecție, managementul performanței.³¹

²⁸ Informare în cadrul vizitelor de studiu derulate în proiectul SIPOCA 136.

²⁹ Disponibil la adresa de internet: [2.1_RO_Studiu privind necesarul de date standardizate privind personalul din adm pub sec.pdf \(gov.ro\)](#)

³⁰ Tabel 1, pag. 26 din *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*

³¹ Banca Mondială (2016) *Un sistem de ocupare mai bun la nivelul administrației publice centrale* [RIA-Report-NACS_RO.pdf \(gov.ro\)](#), Banca Mondială (2019) *Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, Banca Mondială (2020) *Definirea unui model pentru concursul național*, elaborate în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică” SIPOCA 136.

Sistemul actual de recrutare în domeniul funcției publice are o serie de curențe: este birocratic, nu răspunde nevoilor privind competențele necesare în instituțiile publice pentru implementarea reformelor (cunoștințe, abilități, atitudini); corelarea slabă a recrutării cu planificarea resurselor umane și fișa postului; comisiile de selecție nu au repere pentru a evalua alte tipuri de competențe dincolo de memorarea textelor legale; anunțurile de recrutare sunt vagi și nu indică principalele competențe necesare pentru ocuparea postului; procesele de recrutare necesită alocarea unor resurse semnificative (în special de timp) din partea tuturor părților implicate (candidați, ANFP, instituția care organizează concursul)³²; număr mare de numiri temporare (fără concurs) în funcțiile de conducere și de înalți funcționari publici (numărul este în creștere).³³

Membrii în comisiile de concurs nu au o instruire specifică privind recrutarea și selecția personalului, cu consecințe privind eficacitatea procesului de selecție. În plus, procesul de recrutare este neadecvat condițiilor tehnologice și sociale actuale³⁴, iar ANFP are un rol redus în derularea și monitorizarea concursurilor.

Nu există corelare între evaluarea performanței profesionale și îmbunătățirea activității, pentru îndeplinirea obiectivelor instituționale și a reformelor în administrația publică. Evaluarea performanței profesionale are un rol formal, nu recompensează/stimulează rezultatele foarte bune prin salarizare și nu conduce la gestionarea performanței slabe.³⁵

Sistemul de carieră nu este motivant, nu este corelat cu performanța și nu este orientat spre dezvoltarea profesională.³⁶ Progresia în grade profesionale acoperă 4 grade profesionale (debutant, asistent, principal și superior), este corelată cu vechimea și constă în transformarea postului după promovarea examenului pentru avansarea în gradul profesional, astfel încât funcționarii publici pot atinge gradul profesional superior, pe aceeași funcție, în mai puțin de 8 ani de la ocuparea unei funcții publice.³⁷ Totodată, sistemul de carieră nu stimulează dezvoltarea profesională, ca în alte țări europene, prin diversificarea experienței profesionale (de exemplu prin mobilitate interinstituțională) sau progresie pentru ocuparea funcțiilor de conducere pe bază de competențe.³⁸

³² Studiul *Definirea unui model pentru concursul național (2020)*, elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136.

³³ În 2016 - 3080 (72 înalți funcționari publici), în 2017 - 3959 (147 înalți funcționari publici), în 2018 - 3099 (59 înalți funcționari publici), în 2019 - 3541 (115 înalți funcționari publici), în 2020 - 4779 (148 înalți funcționari publici) sursa: ANFP - *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2020*.

³⁴ Dosarele de concurs se depun în format fizic iar probele de concurs și interviul se derulează în sală. Această situație dezavantajează sau descurajează candidații care locuiesc departe de localitatea unde se derulează concursul, sau în afara țării.

³⁵ Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136.

³⁶ Banca Mondială (2016) *Un sistem de ocupare mai bun la nivelul administrației publice centrale* [RIA-Report-NACS_RO.pdf \(gov.ro\)](#), Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136.

³⁷ Estimarea are în vedere un traseu de carieră pornind de la gradul profesional debutant până la gradul profesional superior.

³⁸ Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței*, SIPOCA 136.

La nivelul instituțiilor publice nu există o corelare a necesarului de competențe cu alocarea resurselor pentru formare/perfecționare și nici cu planificarea recrutării.³⁹

Instituțiile publice alocă resurse puține pentru perfecționarea profesională a funcționarilor publici. Nu există o abordare strategică pentru formarea și motivarea funcționarilor publici de conducere și a înalților funcționari publici, pentru a promova performanța, pentru managementul schimbării, leadership, etc. Institutul Național de Administrație derulează cursuri, dintre care unele online și gratuite, dar tematica și numărul acestora sunt limitate.

În anul 2020, 44,71% dintre funcționarii publici în evidența ANFP aveau peste 50 de ani.⁴⁰ Nu există o abordare de gestionare a tendinței de îmbătrânire a corpului funcționarilor publici, ca în alte țări europene, de exemplu prin corelare cu planificarea recrutării, perfecționarea profesională, programe privind sănătatea angajaților,⁴¹ etc. Procentul funcționarilor publici cu vârsta sub 30 ani era de 2,79% în 2020, față de 3,33% în anul 2016,⁴² și nu există o abordare de atragere a tinerilor motivați și profesioniști, care să susțină procesul de reformă în administrația publică.⁴³

Totodată, în contextul schimbărilor tehnologice, economice, sociale și a provocărilor privind mediul, sănătatea publică (de exemplu în contextul pandemiei Covid-19) și situația economică, este necesar ca administrația publică să furnizeze soluții prompte pentru adaptarea activității, prin crearea serviciilor publice digitale, dezvoltarea competențelor informatice, de colaborare și management,⁴⁴ noi modalități de lucru orientate către rezultate, în cadrul administrației publice și în relație cu beneficiarii serviciilor publice în ansamblu (cetățeni români și din UE, mediul economic, etc.).

P5. Deficiențe privind compartimentele de resurse umane: lipsuri tehnologice, supraîncărcarea personalului, birocratizare excesivă, decalaje de competențe, provocări specifice la nivel central și local.

Compartimentele de resurse umane au un rol esențial pentru implementarea reformelor în domeniul managementului resurselor umane.

La nivel instituțional aceste compartimente funcționează în cadrul unor structuri organizatorice care au în componență mai multe tipuri de activități (precum contabilitatea, protocolul, compartimentul juridic, etc.). Unele instituții își organizează personalul din aceste compartimente pe funcțiuni (gestionarea personalului, formare, salarizare).

³⁹ Banca Mondială (2020) livrabilul 4.1. *Definirea unui model pentru concursul național*, proiectul SIPOCA 136.

⁴⁰ sursa: ANFP - *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2020*.

⁴¹ Exemple din țări europene și de la Comisia Europeană, prezentate în cadrul evenimentelor European Public Administration Network (EUPAN).

⁴² sursa: ANFP - *Raportul privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2020*.

⁴³ Banca Mondială (2019) *Studiu privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, SIPOCA 136.

⁴⁴ EUPAN (2019) [Competencies necessary for eGovernment \(eupan.eu\)](https://eupan.eu)

Deși cadrul legal prevede obligativitatea existenței unor structuri distincte în organigrama instituțională, de exemplu pentru gestionarea resurselor umane și relații cu publicul,⁴⁵ în practică se constată, la nivelul instituțiilor/autorităților publice, că aceste structuri nu există sau există doar ca reprezentare grafică în organigramă, fără posturi în componență, sunt subdimensionate, sau personalul din cadrul acestora are și alte atribuții, pe lângă cele prevăzute în mod expres în fișa postului.

În plus, dotarea tehnologică și gradul de digitalizare a activităților și proceselor din domeniul resurselor umane variază de la o instituție la alta. De exemplu, instituțiile publice de la nivel local, în anumite zone, se confruntă cu lipsa dotărilor tehnologice (fax, telefon, internet, calculatoare, etc.), ceea ce conduce la o gestionare deficitară atât a activității proprii de resurse umane, cât și în relația cu cetățenii și cu autoritățile/instituțiile publice. De asemenea, departamentele de resurse umane nu dețin competențele necesare în domeniul managementului strategic al resurselor umane, iar planificarea anuală a resurselor umane nu are în vedere legătura dintre nevoile strategice și operaționale ale instituției și competențele necesare. Mai mult, aceste structuri au rol preponderent administrativ, de suport, au personal insuficient și posturi vacante neocupate. Totodată, se constată deficiențe majore în conștientizarea importanței managementului strategic al personalului de către conducătorii instituțiilor.

Analiza capacității departamentelor de resurse umane elaborată pe baza unui chestionar, în anul 2020, semnaleză următoarele:

- Structurile/compartimentele de resurse umane din administrația publică din România “au rămas în urma tendințelor de profesionalizare, specializare și digitalizare din mediul privat și din alte administrații publice.” Activitatea acestor compartimente este în principal centrată pe aplicarea reglementărilor în domeniu, iar digitalizarea este la un nivel incipient.
- Infrastructura informatică (TIC) inadecvată rămâne un obstacol semnificativ pentru servicii de managementul resurselor umane de calitate.
- Oportunitățile de dezvoltare a carierei funcționarilor publici care lucrează în compartimentele de resurse umane sunt limitate.⁴⁶

Având în vedere discrepanțele administrativ-teritoriale din România, în special existența unor instituții mici, la nivel local, cu deficit de personal și cu dotări tehnice inadecvate sau insuficiente, este necesar a avea în vedere că managementul resurselor umane din administrația publică depinde și de reforma administrativ-teritorială. Totodată, având în vedere problemele specifice semnalate la nivelul compartimentelor de resurse umane, este important a ține cont de faptul că pentru implementarea oricărei strategii sau politici de resurse umane este esențial a furniza suport specific pentru aceste compartimente (infrastructură, ghidare, instruire, etc.).

⁴⁵ Potrivit art. 404 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul autorităților/instituțiilor publice trebuie să existe o structură distinctă care să asigure gestiunea resurselor umane, iar potrivit art. 6 alin. (1) din OG nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, serviciilor publice descentralizate ale ministerelor și ale celorlalte organe centrale, trebuie să existe un compartiment distinct pentru relații cu publicul, pentru gestionarea petițiilor.

⁴⁶ *Analiza capacității departamentelor de resurse umane* elaborată în cadrul proiectului SIPOCA 136, 36-54.

P6. Deficiențe privind conștientizarea și prevenirea corupției în administrația publică.

România este pe locul 69 în clasamentul Corruption Perception Index 2020.⁴⁷ Conform raportului Eurobarometru privind Corupția în țările UE din anul 2017,⁴⁸ un sfert dintre europeni (25%) considerau că sunt personal afectați de corupție în viața de zi cu zi. În România 68% dintre respondenți se considerau afectați de corupție (cel mai mare procent la nivel european), în Croația 59%, în Spania 58%, în Danemarca 4%, în Olanda 4%.

Conform *Studiului privind așteptările cetățenilor în legătură cu etica/conduita în administrația publică din România (2019)*,⁴⁹ corupția, birocrăția și competențele scăzute ale funcționarilor din administrația publică sunt principalele probleme identificate de cetățeni în administrația publică.

Ministerul Justiției are un rol central în acțiunile privind combaterea corupției, de exemplu prin Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 și proiecte/inițiatives conexe.⁵⁰ Agenția Națională a Funcționarilor Publici promovează o abordare de conștientizare și monitorizare cu privire la respectarea normelor de conduită pentru funcționarii publici și consilierea etică, prin raportare la OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Cu toate acestea *Studiul privind percepția personalului din administrația publică din România cu privire la conduita etică în administrație (2019)*⁵¹ semnaleză că 60% dintre consilierii de etică apreciază că în instituțiile în care lucrează există un interes scăzut pentru activitățile de informare și consiliere etică. Totodată, ei au semnalat că principalele probleme de etică identificate în instituții publice se referă la: nerespectarea atribuțiilor de serviciu (32%), atitudini necorespunzătoare (20%), agresivitate verbală (10%), probleme sesizate de cetățeni (10%).

Studii privind etica în administrația publică și factorii care influențeză încrederea cetățenilor în instituții publice arată că încrederea este determinată de percepții privind competența, integritatea și eficacitatea instituțiilor.⁵²

Având în vedere problemele evidențiate în această analiză, ANFP propune soluții posibile de reformă, prin proiectul strategiei în domeniul funcției publice 2021-2027.

⁴⁷ Transparency International (2021) Corruption Perception Index 2020 [CPI2020_Report_EN_0802-WEB-1_2021-02-08-103053.pdf \(transparencycdn.org\)](https://www.transparency.org/en/cpi/2020)

⁴⁸ Special Eurobarometer 470 Corruption (2017)

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/81007>.

⁴⁹ *Studiului privind așteptările cetățenilor în legătură cu etica/conduita în administrația publică din România (2019: 24-25)* realizat în cadrul proiectului ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație (SIPOCA 63) implementat de ANFP, link: [separate STUDIU 1COPERTI MAPA.cdr \(gov.ro\)](https://www.just.ro/ro/actualitati/studiu-1coperti-mapacdr)

⁵⁰ Ministerul Justiției [Strategia Națională Anticorupție \(just.ro\)](https://www.just.ro/ro/actualitati/strategia-națională-anticorupție)

⁵¹ *Studiul privind percepția personalului din administrația publică din România cu privire la conduita etică în administrație (2019: 24, 27)* realizat în proiectul ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație (SIPOCA 63) implementat de ANFP, link: [separate STUDIU2 COPERTI MAPA.cdr \(gov.ro\)](https://www.just.ro/ro/actualitati/studiu-2coperti-mapacdr)

⁵² EUPAN (2020) [Ethics, an integral part of the organizational culture in the European public administrations \(eupan.eu\)](https://www.eupan.eu/), Transparency International (2021) Corruption Perception Index 2020, ERCAS (2015) Public Integrity and Trust in Europe) [2015 ERCAS public-integrity-and-trust-in-europe-final \(1\).pdf](https://www.ercas.eu/ercas-public-integrity-and-trust-in-europe-final-1.pdf)

8. Continuarea reformei privind managementul resurselor umane

Pentru continuarea reformei în domeniul funcției publice sunt avute în vedere priorități din cadrul normativ și strategic actual:

1) **Codul administrativ (OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare), include următoarele direcții de dezvoltare în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică/funcția publică:**

- Elaborarea și implementarea cadrelor de competență,
- Reforma sistemului de recrutare și introducerea concursului național,
- Elaborarea și implementarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public și evidența personalului plătit din fonduri publice,
- Reforma managementului performanței, etc.

2) **Programul de guvernare 2020-2024 include următoarele priorități cu privire la managementul resurselor umane în administrația publică:**

- Managementul performanței,
- Implementarea cadrului de competențe (în procesele de MRU),
- Cariera - cu un parcurs mai lung, mai atractivă, corelată cu managementul performanței,
- Recrutare care să pună accentul pe competență, integritate, performanță - model de recrutare profesionist, imparțial, transparent,
- Sistem unic de evidență a personalului bugetar/SENEOSP,
- Digitalizare, standardizare și simplificare (în MRU),
- Formare - competențe digitale, formare pentru funcțiile de management, formare pentru managementul performanței, managementul echipei, leadership,
- Cultură organizațională centrată pe performanță și integritate,
- Prevenirea corupției și încălcarea normelor de conduită.

Proiectul strategiei în domeniul funcției publice 2021-2027

În anul 2020 la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) a fost constituit **grupul de lucru pentru elaborarea proiectului de strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027**, prin OPANFP nr. 665/2020 cu modificările și completările ulterioare, având în vedere atribuțiile specifice ANFP pentru elaborarea politicilor și strategiilor în domeniul managementului funcțiilor publice și al funcționarilor publici⁵³, pentru a continua procesul de reformă prevăzut în Codul administrativ și în Programul de Guvernare 2020-2024. Proiectul strategiei, care include soluții posibile pentru modernizarea managementului resurselor umane în administrația publică din România, a fost înaintat conducerii ANFP la începutul lunii iunie 2021 și a fost transmis pentru consultări altor

⁵³ art. 401 alin. (1) lit. a) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

instituții cu atribuții privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică, precum și reprezentanților mediului academic.

Obiectivele generale ale proiectului de strategie sunt:

1. Elaborarea și implementarea politicilor publice pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice, bazate pe date și orientate spre rezultate și viitor
2. Transformarea digitală a managementului resurselor umane în administrația publică
3. Managementul competențelor necesare pentru furnizarea de servicii publice de calitate, crearea unui mediu de lucru performant și atractiv în domeniul funcției publice
4. Profesionalizarea managementului resurselor umane în cadrul autorităților și instituțiilor publice
5. Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției

Principalele direcții de acțiune propuse în proiectul strategiei

Consolidarea capacității tuturor instituțiilor implicate în implementarea strategiei și Coordonare interinstituțională

Pentru a implementa măsurile de reformă prevăzute de Codul administrativ și de Programul de guvernare 2020-2024, este necesară consolidarea capacității tuturor instituțiilor implicate în implementarea strategiei (ANFP, SGG, MDLPA, INA, MF, MMPS, alte ministere, etc.) ANFP are nevoie de o structură organizatorică și de resurse noi. În cadrul proiectului *Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici* va fi propus un model organizațional pentru ANFP, care să faciliteze rolul Agenției cu privire la reforme pentru managementul resurselor umane în domeniul funcției publice/administrației publice, prevăzute în Codul administrativ.

Implementarea unui cadru de competențe pentru managementul resurselor umane

Termenul "competență" se referă la cunoștințe, abilități și comportamente care fac posibilă îndeplinirea eficientă a cerințelor unui post. Conform studiului *Propunere pentru cadrul de competențe* (Banca Mondială 2020), elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136, cadrul de competențe, în ansamblu, este "un model în care competențele sunt identificate și definite în termen de comportamente așteptate pentru a atinge performanță individuală și instituțională excelentă. În același timp, este și un instrument de management care integrează pe orizontală toate sistemele de resurse umane (recrutare și selecție, managementul performanței, formare și dezvoltare, evoluția în carieră, salarizare etc.) într-o singură abordare strategică coordonată (pag.9-10)."

Pentru domeniul funcției publice sunt avute în vedere competențe generale și competențe specifice. Competențele generale identificate/propuse în livrabilele din proiectul SIPOCA 136 includ: rezolvarea de probleme și luarea deciziilor, inițiativă, planificare și organizare, comunicare, lucru în echipă, medierea conflictelor, orientare către cetățean, asumarea răspunderii, gândire conceptuală, gândire strategică etc. Competențele specifice pentru categorii de funcții publice generale, pe diferite domenii funcționale, includ: coordonarea echipei de proiect, raționament analitic, diplomație, etc.⁵⁴

În procesul de implementare a cadrului de competențe generale se vor clarifica profilurile necesare ocupării funcțiilor publice, prin analiza posturilor, indicând cunoștințele, abilitățile și atitudinile necesare. Totodată, se vor derula campanii de instruire specifică a personalului, atât în procesul incipient al implementării cadrelor de competențe (analiza posturilor), cât și în procesul de evaluare de competențe. Este avută în vedere crearea unei

⁵⁴ *Propunere pentru Cadrul de competențe*, p. 35, document elaborat în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică*, Cod SIPOCA 136 de experții Băncii Mondiale pe baza interviurilor și a focus-grupurilor organizate cu personal din administrația publică.

rețele de analiști ai posturilor și de specialiști în resursele umane din toate autoritățile și instituțiile publice, sub coordonarea ANFP, care să promoveze și să faciliteze implementarea reformelor din domeniul managementului resurselor umane.

Într-o primă etapă se va implementa cadrul de competențe generale pentru categoriile de funcții publice selectate pentru concursul național pilot. Ulterior este avută în vedere extinderea graduală a implementării cadrului de competențe generale pentru celelalte funcții publice.

Pentru abordarea unitară a cadrelor de competență, sistemul informatic al ANFP prin care se realizează evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici va fi dezvoltat cu noi funcționalități pentru încărcarea fișelor de post standardizate. De asemenea, pentru facilitarea implementării cadrelor de competențe, ANFP va elabora și furniza metodologii și ghiduri privind aplicarea noilor concepte și se vor realiza campanii dedicate de informare.

Sistemul de carieră în domeniul funcției publice și managementul performanței

Sistemul de carieră în domeniul funcției publice, în țări europene și la Comisia Europeană, include etapele posibile de avansare în carieră de la intrarea în sistemul funcției publice (indiferent de nivel) până la cea mai înaltă funcție publică.⁵⁵ Parcursul de carieră este transparent, interconectat cu formarea, mobilitatea pentru dezvoltarea competențelor, promovarea în funcții de conducere, managementul performanței, etc. Dacă traseul carierei în domeniul funcției publice devine mai transparent și previzibil, acest fapt poate contribui la motivarea și menținerea în sistemul administrativ a personalului profesionist.

Analiza de impact realizată de Banca Mondială în 2016 în cadrul ANFP,⁵⁶ precum și *Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane* elaborat în cadrul proiectului SIPOCA 136, recomandă ca gradele profesionale să fie împărțite pe mai multe niveluri, pentru a reflecta mai bine acumularea experienței profesionale precum și responsabilitățile funcției, și pentru a permite construirea carierei profesionale în etape, în funcție de performanța profesională și oportunitățile de dezvoltare profesională (formare, promovare, etc.).

Conform studiului *Analiza sistemului de management al performanței* (Banca Mondială 2020), managementul performanței reprezintă un cadru integrat pentru „planificarea și definirea, monitorizarea, capacitatea și dezvoltarea, măsurarea și evaluarea, recompensarea” și ajustarea performanței angajaților. În vederea implementării unui sistem coerent și obiectiv de evaluare a performanței profesionale, obiectivele individuale ale fiecărui angajat trebuie să fie corelate cu obiectivele instituționale. Managerii au un rol esențial în acest proces, iar personalul trebuie să fie consultat în procesul de proiectare și aplicare a sistemului de management al performanței. Pot fi avute în vedere abordări diverse de feedback și evaluare a performanței. Performanța foarte bună poate fi recompensată prin diverse forme de motivare precum: recunoașterea publică a muncii, scheme de mobilitate profesională, program de lucru flexibil, bonus de performanță, promovare rapidă (în grad sau pe funcție de conducere), remunerarea în funcție de performanță.⁵⁷

Pentru promovarea performanței profesionale, în contextul tehnologic actual, este necesar să fie ajustate/modernizate condițiile de lucru în administrația publică. În contextul actual,

⁵⁵ Un exemplu elocvent este dat de banca Mondială în *Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane*, pp. 108-109, din cadrul proiectului SIPOCA 136: structura carierei în cadrul Comisiei Europene, în cadrul căreia specialiștii tehnici (administratorii) pot avansa de la gradul 5 până la gradul 12 pe scala unitară de 16 puncte, în timp ce prima poziție de conducere (șef de unitate sau echivalent) începe la gradul 9.

⁵⁶ Banca Mondială (2016) *Un sistem de ocupare mai bun la nivelul administrației publice centrale* [RIA-Report-NACS_RO.pdf \(gov.ro\)](#)

⁵⁷ Banca Mondială (2020) *Analiza sistemului de management al performanței și Raport asupra introducerii remunerării în funcție de performanță în administrația publică în România*, livrabile în cadrul proiectului SIPOCA 136.

este necesară o analiză a bunelor practici, naționale și internaționale, cu privire la condițiile de lucru și flexibilizarea modului și timpului de lucru din administrația publică (inclusiv cu privire la telemuncă). De asemenea, conștientizarea importanței stării de bine ("wellbeing") la locul de muncă reprezintă un pas important în evoluția sistemului românesc spre o administrație publică mai performantă și mai atractivă.

Pentru flexibilizarea modului și timpului de lucru în administrația publică (de exemplu telemunca, programul individualizat de muncă, program inegal, etc.) sunt necesare: modificări aduse Codului administrativ și altor reglementări, o infrastructură informatică adecvată, promovarea managementului orientat către rezultate, informare/instruire privind digitalizarea și managementul schimbării în instituțiile publice, precum și dezvoltarea de competențe digitale pentru funcționarii publici. Măsurile de flexibilizare a muncii în domeniul public și privat sunt necesare atât pentru această perioadă marcată de contextul pandemic Covid-19, dar și pentru viitor, pentru productivitatea muncii, pentru eficiență prin valorificarea tehnologiei digitale, precum și pentru a oferi opțiuni flexibile pentru echilibrarea vieții profesionale cu viața personală.

Digitalizarea managementului resurselor umane în domeniul funcției publice include următoarele componente: concursul național, SENEOSP, E-ANFP și SIMRU

Reforma sistemului de recrutare - concursul național

Implementarea concursului național pilot în cadrul proiectului SIPOCA 870 include următoarele etape: dezvoltarea soluției IT integrate pentru concurs național (pilot), planificarea etapelor de organizare și desfășurare a concursului național, elaborarea Planului de recrutare, fișe de post standardizate cu cadrul de competențe implementat pentru funcțiile publice incluse în concurs, instruirea personalului tehnic implicat în organizarea și desfășurarea concursului național; elaborarea Ghidului pentru candidați, recrutarea experților care vor realiza subiectele pentru testele de administrație publică, elaborarea unui Manual de administrație publică; elaborarea seturilor de teste din domeniul administrației publice, selecția și numirea comisiilor de recrutare și de soluționare a contestațiilor, publicitatea concursului, testarea/pilotarea concursului național la nivelul ANFP pentru funcția publică grad profesional debutant și o altă categorie de funcție publică.

Dezvoltarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) prin proiectul Transparență și competență în sectorul public, SIPOCA 870

Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) va asigura evidența personalului plătit din fonduri publice și va colecta date din mai multe surse/baze de date (inclusiv de la Inspectia Muncii și Ministerul Finanțelor). Aceste date se vor referi la următoarele categorii de personal: funcționarii publici cu statut general, precum și cei cu funcții publice specifice; personalul contractual din familia ocupațională "administrație publică"; funcțiile de demnitate publică, precum și din autoritățile și instituțiile publice finanțate din venituri proprii; personalul bugetar din familiile ocupaționale "învățământ", "sănătate și asistență socială", "cultură" "diplomație", "justiție și curtea constituțională", "apărare, ordine publică și securitate națională"; personalul care beneficiază de statut special etc.

Standardizare, simplificare și debirocratizare prin E-ANFP - Platformă de gestiune a funcționarilor publici (nivel central, teritorial, local)

E-ANFP este conceptualizată ca o platformă interactivă și colaborativă de evidență și management al funcționarilor publici de la nivelul administrației publice centrale, teritoriale și locale, prin extinderea/dezvoltarea sistemelor existente și asigurarea interoperabilității cu alte baze de date. Sistemul informatic va fi gestionat de ANFP și

utilizat extern de către instituțiile și autoritățile publice. Platforma va cuprinde toate procesele de managementul resurselor umane, de la recrutare, on-boarding, până la evaluare, promovare, ieșirea din sistemul public și va permite monitorizarea, colectarea de date, o gestiune a informațiilor din dosarul profesional. E-ANFP va valorifica modelul cadrelor de competență și fișele de post standardizate elaborate în cadrul proiectului SIPOCA 136, precum și soluția informatică dezvoltată prin proiectul SIPOCA 870. Dezvoltarea E-ANFP este propusă spre finanțare în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență.

Crearea unui sistem integrat și unitar de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală - SIMRU

SIMRU este conceptualizat ca o platformă de servicii integrate de management al resurselor umane pentru administrația publică centrală, ce va include procese interne de MRU automatizate/standardizate (gestiune personal, management organizațional, managementul timpului, formare, raportare etc.), precum și elemente de tip self service (e.g. acces dosar profesional digital pentru angajat). Totodată, SIMRU va oferi servicii de raportare - evidență bugetari, gestiune personal administrație publică, venituri salariale, elemente de carieră, în vederea fundamentării politicilor publice guvernamentale. Crearea SIMRU este propusă spre finanțare în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență.

La data publicării acestui raport proiectul de strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027 este în proces de consultare interinstituțională.

În vederea implementării acestor măsuri/proponeri de reformă ANFP are următoarele priorități în anul 2021.

Prioritățile ANFP pentru anul 2021

În anul 2021 ANFP se concentrează pe următoarele acțiuni în domeniul funcției publice:

- Crearea/completarea cadrului normativ secundar cu privire la Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), managementul dosarului profesional, formare, comisiile paritare, cadrele de competență, evaluarea performanței profesionale, proiectul-pilot pentru concursului național, etc.
- Consultări pentru *Strategia în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027* și demersuri pentru aprobarea acesteia prin hotărâre a Guvernului.
- Consolidarea capacității ANFP prin activități în proiectul *Consolidarea capacității administrative a ANFP (20R004)*.
- Continuarea digitalizării managementului resurselor umane în administrația publică prin: dezvoltarea sistemului informatic al ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, elaborarea soluțiilor informatice pentru SENEOSP și proiectul-pilot pentru concursului național, prin proiectul *Transparență și competență în sectorul public (SIPOCA 870)*.
- Dezvoltarea colaborării între ANFP, celelalte instituții cu atribuții în domeniul managementului strategic al resurselor umane, universități, etc.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)

Bulevardul Mircea Vodă nr. 44, tronsonul III, intrarea C, sectorul 3,
cod poștal 030669, București, România

Telefon: 0374 112 719 (Cabinet Președinte)

Telefon: 0374 112 741/ 0374 112 714 (Registratură)

E-mail: comunicare@anfp.gov.ro