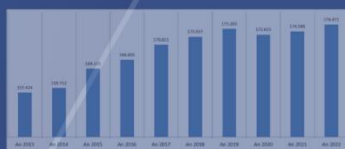
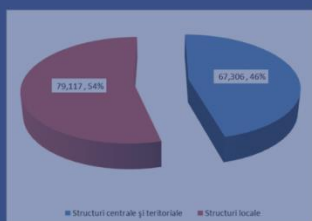
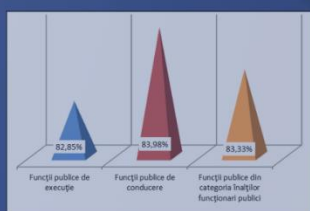




AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

RAPORT PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI PENTRU ANUL 2022



CUPRINS

ACRONIME/ABREVIERI.....	3
LISTA FIGURILOR.....	4
REZUMAT EXECUTIV	6
1. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ - CADRUL GENERAL.....	7
Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării	7
Tipuri de resurse umane din administrația publică	7
Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România	9
Evidența personalului din administrația publică	11
Proiecte de acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2022	12
Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2022, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici	13
2. REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ	14
3. PROIECTE CU FINANȚARE EXTERNĂ DERULATE DE ANFP PENTRU IMPLEMENTAREA MĂSURILOR DE REFORMĂ ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE	18
4. MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI, PRIN SISTEMUL INFORMATIC GESTIONAT DE ANFP	24
Structura funcțiilor publice	24
Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2022 și aspecte privind reorganizări instituționale.....	27
Ocuparea funcțiilor publice pe niveluri administrative la nivelul anului 2022.....	28
Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice 2022 (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici)	31
Distribuția în funcție de gen	38
Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici	42
Ocuparea funcțiilor publice	47
Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici	58
5. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI, CONTROL ȘI CONTENCIOS ADMINISTRATIV, PRECUM ȘI DIFICULTĂȚILE SEMNALATE PRIN PETIȚIILE ADRESATE AGENȚIEI.....	64
6. MONITORIZAREA RESPECTĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ	71
7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE	77
8. COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ.....	78
9. CONCLUZII / RECOMANDĂRI	82
10. ANEXE.....	84
Anexa 1: Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică	84
Anexa 2: Date privind distribuția funcțiilor publice generale și a celor specifice și gradul de ocupare a acestora.....	89
Anexa 3: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice)	92
Anexa 4: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice, număr de funcționari publici încadrați (2022)	93
Anexa 5: Indicatori în profil teritorial: populație, nr. autorități și instituții publice, nr. funcționari publici încadrați	95

ACRONIME/ABREVIERI

ANAF	Agenția Națională de Administrare Fiscală
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
INA	Institutul Național de Administrație
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MCID	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MF	Ministerul Finanțelor
MJ	Ministerul Justiției
MMSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MRU	Managementul resurselor umane
OECD/OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OG	Ordonanța Guvernului
OUG	Ordonanță de urgență a Guvernului
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
POCA	Programul Operațional Capacitate Administrativă
SENEOSP	Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public
SDFP	Strategia privind dezvoltarea funcției publice
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 2021-2025
SUAT	Subdiviziune a unității administrativ-teritoriale
UAT	Unitate administrativ-teritorială

Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2022

Coordonare: Vasile-Felix Cozma - Președinte ANFP, Lavinia Niculescu - Secretar general ANFP
Elaborare: Carmen Bălănescu, Daniel Mihăilescu, Paula Vitriuc, Victor Bădoiu și membrii grupului de lucru desemnat prin OPANFP nr. 121/08.02.2023

LISTA FIGURILOR

Figura 1 - Numărul participanților la programele de formare organizate în cadrul proiectelor implementate de ANFP	22
Figura 2 - Sursele de finanțare ale proiectelor implementate de ANFP	22
Figura 3 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2022	24
Figura 4 - Evoluția numărului total de funcții publice (2013-2022).....	25
Figura 5 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2013-2022).....	25
Figura 6 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2013-2022).....	26
Figura 7 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate	27
Figura 8 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2022	27
Figura 9 - Evoluția numărului de avize în perioada 2013-2022	28
Figura 10 - Ponderea funcțiilor publice ocupate pe niveluri administrative (2022).....	29
Figura 11 - Repartizarea funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale (2022) ...	29
Figura 12 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor (2022).....	30
Figura 13 - Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici (2022)	31
Figura 14 - Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2022)...	31
Figura 15 - Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2022).....	32
Figura 16 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2022)	33
Figura 17 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT în 2022.....	34
Figura 18 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2022.....	34
Figura 19 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2022	35
Figura 20 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local	35
Figura 21 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale) ..	36
Figura 22 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală	36
Figura 23 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală.....	37
Figura 24 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local	38
Figura 25 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2013-2022)	38
Figura 26 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2022 (nr., %)	39
Figura 27 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %).....	40
Figura 28 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2019-2022	40
Figura 29 - Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic ..	41
Figura 30 - Piramida vârstelor 2022 - distribuție pe gen (valori procentuale).....	43
Figura 31 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2013-2022).....	43
Figura 32 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2022	44
Figura 33 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2013-2022.....	46
Figura 34 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție în anul 2022: număr de concursuri și numărul funcțiilor publice de execuție supuse procedurii de recrutare.....	48
Figura 35 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2022 (nr., %)	49
Figură 36 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere	50

Figura 37 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2013-2022)	50
Figura 38 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2013-2022.....	51
Figura 39 - Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2022)	52
Figura 40 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2013- 2022)	53
Figura 41 - 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 (2013-2022).....	54
Figura 42 - 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 (2013-2022)	55
Figura 43 - Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali UAT) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2013- 2022)	55
Figura 44 - 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 (2013- 2022)	56
Figura 45 - Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2013- 2022)	57
Figura 46 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2013-2022)	58
Figura 47 - Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2022)	59
Figura 48 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2022.....	59
Figura 49 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2022)	60
Figura 50 - Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2022).....	61
Figura 51 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2013-2022)	62
Figura 52 - Modalitatea de soluționare a adreselor	65
Figura 53 Categoriile de petenți	65
Figura 54 - Categoria de funcționar publici vizată	66
Figura 55 - Evoluția numărului de petiții.....	66
Figura 56 - Situația dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în 2022	76

REZUMAT EXECUTIV

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 2022 include informații despre:

- cadrul general privind managementul strategic al resurselor umane în domeniul funcției publice/administrația publică din România;
- 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 2013-2022;
- 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;
- strategii și politici publice relevante pentru managementul funcției publice și al funcționarilor publici.

La elaborarea raportului au fost utilizate date din următoarele surse:

- sistemul informatic gestionat de ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- date furnizate de compartimentele ANFP privind activitățile desfășurate în anul 2022;
- date din rapoartele elaborate la nivelul ANFP și alte studii, analize, statistici (publice);
- analize/studii/rapoarte elaborate în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SIPOCA 136, derulat de către Secretariatul General al Guvernului în parteneriat cu ANFP și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale;
- date raportate de autorități și instituții publice privind respectarea normelor de conduită, prin aplicația informatică specifică gestionată de ANFP.

Informațiile și datele analizate evidențiază necesitatea unei administrații publice adaptate la contextul actual, marcat de schimbările tehnologice, socio-economice și ecologice. Pentru a răspunde provocărilor întâmpinate, este importantă crearea unui context favorabil pentru atragerea tinerilor în sistemul public și pentru dezvoltarea managementului funcției publice. Acest deziderat poate fi atins printr-un sistem de recrutare transparent și meritocratic, susținut de politici coerente pentru tot parcursul carierei funcționarilor publici. Astfel, este important ca personalul din administrația publică să aibă competențele necesare pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient și pentru a oferi servicii publice de calitate și a implementa digitalizarea acestora. Pentru a realiza reforma managementului resurselor umane din administrația publică, este necesar un efort conjugat al părților interesate, atât din punct de vedere al adoptării cadrului normativ necesar, cât și din punct de vedere al aplicării acestuia și al alocării resurselor necesare pentru implementare.

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

1. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ - CADRUL GENERAL

Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării

Personalul din administrația publică (atât funcționari publici, cât și personal contractual) este definit² ca familie ocupațională din cadrul sectorului bugetar, distinctă de învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție și Curtea Constituțională, apărare, ordine publică și securitate națională. Conform *Raportului privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România* (2020), 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%.³

În anul 2022, în instituțiile și autoritățile publice erau 1.267.973 de posturi ocupate (date furnizate de către Ministerul Finanțelor).

Conform datelor furnizate de sistemul informatic al ANFP, la 30 decembrie 2022, 4.344 de autorități și instituții publice din România au raportat situația funcțiilor publice și a funcționarilor publici.

Astfel, numărul total de funcții publice la 31.12.2022 era de 176.471 funcții publice, dintre care: 135.510 funcții publice ocupate; 3.894 funcții publice temporar ocupate; 7.027 funcții publice temporar vacante și 30.040 funcții publice vacante.

Prin raportare la datele de mai sus, numărul funcționarilor publici reprezintă un procent de aproximativ 11% din personalul plătit din fonduri publice.

Tipuri de resurse umane din administrația publică

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

² Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

³ Banca Mondială (2020) Raportul privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România, pag. 35;

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

fondurilor publice; reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia 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, director general, secretar general etc.⁵) există în majoritatea autorităților și 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 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. Echivalarea anumitor funcții publice specifice cu funcții publice generale din cadrul unor autorități și instituții publice s-a realizat prin OUG nr. 138/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019⁷.

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 precum învățământul, sănătatea, cultura 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 personalului contractual fac de asemenea parte: 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.



⁵ Anexa nr. 5 la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

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

⁷ Anexa nr. 51 la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România

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

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 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 „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, a politicilor și strategiilor 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.⁸

Institutul Național de Administrație (INA), subordonat și el MDLPA, îndeplinește atribuții privind formarea specializată și perfecționarea profesională pentru personalul din administrația publică. Mandatul actual al INA mai include și elaborarea sau actualizarea standardelor ocupaționale pentru funcțiile din domeniul administrației publice.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS) are atribuții referitoare la 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.

⁸ Lista atribuțiilor este prevăzută la art. 401 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

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 și Ministerul Educației sunt responsabile pentru managementul strategic al resurselor umane din domeniul sănătății și, respectiv, din 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. Trebuie subliniat faptul că, potrivit Codului administrativ, gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice, trebuie să fie organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează cu ANFP⁹.



⁹ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 404

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, Inspectia Muncii, Ministerul Muncii și Solidarității 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.

Tabelul 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
REVISAL/ REGES - Inspectia 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)	Complecare 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 Ministerului Finanțelor	Lunar	Planificare și Monitorizare bugetară (inclusiv agregări salarizare și personal)
D112 - ANAF	Toate categoriile de personal	Încărcare PDF inteligent în portalul MF	Lunar	Declarații fiscale și contribuții sociale.

(Sursa: adaptat după Tabelul 1 din *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*¹⁰)

¹⁰ Banca Mondială (2019) Studiu privind cerințele de date și procedurile de acces, pag. 26-27, [2.1 Romania HRM - Study on data requirements and access procedures RO, Final.pdf \(gov.ro\)](#)

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), aflat pe circuitul de avizare interministerială. SENEOSP va fi creat și operaționalizat prin proiectul *Transparență și competență în sectorul public* - SIPOCA 870, finanțat din POCA 2014-2020, implementat de ANFP, în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca. Proiectul este în derulare (detalii în capitolul 3 din prezentul raport).

Proiecte de acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2022

În anul 2022, la nivelul ANFP au fost elaborate proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici, acestea fiind publicate și în Monitorul Oficial, Partea I, conform tabelului anexat:

Nr. crt.	Act normativ elaborat și publicat în Monitorul Oficial, Partea I	Referințe Monitorul Oficial
1.	OPANFP nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ - disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 38/13.01.2022.
2.	OPANFP nr. 233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 306/30.03.2022.
3.	OPANFP nr. 234/2022 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 306/30.03.2022.
4.	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 78/2022 privind unele măsuri pentru ocuparea posturilor aferente funcțiilor publice vacante și temporar vacante care au atribuții în implementarea Planului național de redresare și reziliență al României	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 566/09.06.2022.
5.	Hotărârea Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 610/22.06.2022
6.	OPANFP nr. 530/2022 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 776/04.08.2022

7.	Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ - proiect inițiat de Parlament prin includerea proiectului ANFP	Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1013/19.10.2022
8.	OPANFP nr. 1109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1065/03.11.2022
9.	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2022 privind reglementarea unor măsuri în domeniul ocupării posturilor în sectorul bugetar	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 593 din 17.06.2022
10.	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1280/30.12.2022 <i>Notă:</i> Proiectul sintetizează, în fapt, trei proiecte de acte normative elaborate la nivelul ANFP, respectiv: - proiectul de Ordonanță de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ; - proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului - pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante; - proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență.

Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2022, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici

1. Proiect de hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP);

2. Proiect de hotărâre a Guvernului privind **conținutul și modalitatea de gestionare a dosarului profesional;**

3. Proiect de hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind **organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici;**

4. Proiect de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea **Strategiei în domeniul funcției publice pentru perioada 2023 - 2027;**

5. Proiect de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice cu privire la **formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici**, inclusiv drepturile și obligațiile asociate procesului de formare, precum și a normelor privind **sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional și într-o funcție publică de conducere vacantă;**

6. Proiect de ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru aprobarea formatului standard al informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public.

De asemenea, în anul 2022, ANFP a asigurat avizarea proiectelor de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici ori emiterea, la solicitarea autorităților și instituțiilor publice, a unor puncte de vedere cu privire la acestea, pentru un număr de 162 proiecte de acte normative.

2.REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ

În vederea finalizării angajamentelor de reformă anterioare prevăzute în *Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020* și *Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020*, precum și în vederea implementării măsurilor de reformă stabilite prin OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, și a măsurilor de reformă asumate prin PNRR, ANFP a elaborat proiectul *Strategiei în domeniul funcției publice pentru perioada 2023-2027 (SDFP)*.

Strategia urmărește dezvoltarea unui sistem unitar, strategic, transparent și echitabil de management al funcțiilor publice pentru administrația românească, orientat către performanță, competență și rezultate și care să se concentreze pe atragerea și păstrarea persoanelor potrivite pe pozițiile potrivite, pentru a presta servicii publice de calitate, în scopul satisfacerii interesului public. Principalele obiective și direcții de acțiune propuse vor contribui la soluționarea principalelor provocări cu care se confruntă sistemul actual:

- fragmentarea managementului strategic al resurselor umane în administrația publică;
- numărul mare de reglementări, ce accentuează fragmentarea și abordările neunitare/necorelate în domeniul managementului strategic al resurselor umane în administrația publică;
- 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;
- 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;
- deficiențe în ceea ce privește corelarea nevoilor instituționale cu competențele angajaților, sistemul de carieră și managementul performanței, pentru implementarea reformelor din administrația publică, în contextul schimbărilor tehnologice, sociale, demografice;
- deficiențe legate de activitatea compartimentelor de resurse umane și de resursele aflate la dispoziția acestora: lipsuri tehnologice, supraîncărcarea personalului, birocratizare excesivă, decalaje de competențe, provocări specifice la nivel central și local;
- deficiențe privind conștientizarea și adresabilitatea problematicei corupției în administrația publică.

Proiectul SDFP, revizuit în 2022¹¹, a fost supus unei ample consultări publice, la care au participat:

- reprezentanții instituțiilor publice cu atribuții privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică (SGG, MDLPA, MMSS, INA, MF, MJ),
- reprezentanții altor instituții interesate (MAI, Autoritatea pentru Digitalizarea României, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, Instituția Prefectului Județul Sălaj),
- mediul academic (Academia de Studii Economice, Școala Națională de Științe Politice și Administrative, Universitatea „A.I. Cuza” Iași, Universitatea din București, Universitatea Babeș-Bolyai),
- reprezentanții structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale (Asociația Comunelor din România, Asociația Orașelor din România, Asociația Municipiilor din România, Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România) și ai sindicatelor (Federația Națională a Sindicatelor din Administrație, Sindicatul SCUT pentru administrația publică, Confederația Sindicală Națională MERIDIAN, Sindicatul Național PRO LEX, Blocul Național Sindical - BNS, Sindicatul Național al Funcționarilor Publici).

Obiectivele generale ale SDFP 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.

Implementarea acestor obiective este finanțată atât din bugetul ANFP cât și prin proiecte cu finanțare externă, care vor fi prezentate corelativ în capitolul următor, cu evidențierea rezultatelor deja obținute.

Măsurile de reformă și investiții cuprinse în PNRR aprobat

În cadrul componentei 7 *Digitalizare* și al componentei 14 *Buna guvernare*, Planul Național de Redresare și Reziliență include următoarele intervenții specifice, ce revin ANFP:

1. **Identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice:** elaborarea a 2 propuneri legislative privind managementul resurselor umane, modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului; politici de mobilitate pe orizontală/rotație, limitarea mandatelor pentru ocuparea pozițiilor de conducere și structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție compartimentată mai specific. Valoare

¹¹ În aplicarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 379/2022 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, implementare, monitorizare, evaluare și actualizare a strategiilor guvernamentale

- bugetară alocată: 2.000.000 euro (9.960.000 lei¹²). Perioada de implementare: 2022 - 2025;
2. **Concurs național de intrare în corpul funcționarilor publici** care va asigura un sistem de recrutare corect, transparent și incluziv pentru administrația publică, bazat pe competențe și în corelare directă cu necesitățile/nevoile instituționale de resurse umane identificate și care va crea premisele pentru dezvoltarea ANFP într-un centru național de recrutare și evaluare competențe. Valoare bugetară alocată: 8.000.000 euro (39.840.000 lei¹³). Perioada de implementare: 2022 - 2024, astfel:
 - Începând cu semestrul II al anului 2022: faza pilot a concursului național organizat prin proiectul SIPOCA 870;
 - 2022 - 2023: etapa de analiză;
 - 2023 - 2024: organizarea etapizată a concursului național (minimum 2 concursuri naționale pe an pentru minimum 3 categorii de funcții publice/clase/grade, conform legislației în vigoare la momentul derulării concursului, 2 în 2023 și 2 în 2024);
 - Din 2025 este prevăzută organizarea continuă a concursului național pentru categorii de funcții publice de la nivelul administrației publice și asigurarea premiselor pentru ANFP - centru național pentru recrutare și evaluare competențe.
 3. **Introducerea cadrelor de competențe și evaluarea bazată pe performanțe** - implementarea unui sistem integrat de management al resurselor umane și financiare bazat pe competență și performanță, asigurând corelarea permanentă a nevoilor de personal cu competențele corespunzătoare și dezvoltarea acestuia prin raportare la acestea. Valoare bugetară alocată: 4.000.000 euro (19.920.000 lei¹⁴). Perioada de implementare: 2022-2026;
 4. **Dezvoltarea competențelor digitale, de leadership și talent management** - organizare programe de formare de competențe digitale avansate pentru 32.500 de funcționarii publici contribuind, astfel, la succesul măsurilor de digitalizare a serviciilor publice și a operațiunilor interne ale administrației și la creșterea eficienței și rezilienței instituționale. Valoare bugetară alocată: 20.000.000 euro (99.600.000 lei¹⁵). Perioada de implementare: 2022-2026;
 5. **E-ANFP - Platforma E-ANFP** va susține Agenția în îndeplinirea mandatului și a atribuțiilor sale instituționale, respectiv gestiunea funcționarilor publici de la nivel central, teritorial, local (date, informații, documente doveditoare) pentru toate procesele aferente parcursului de carieră. Instituțiile și autoritățile publice vor raporta date și vor încărca documente doveditoare aferente parcursului de carieră al funcționarilor public pentru asigurarea, de către ANFP, a evidenței, managementului și emiterea de documente, în conformitate cu rolul său instituțional. Valoare bugetară alocată: 2.000.000 euro (9.960.000 lei¹⁶). Perioada de implementare: 2022- 2025;
 6. **SIMRU - Sistem integrat de management a serviciilor de resurse umane** pentru administrația publică centrală, de tipul platformei de resurse umane utilizată la nivelul Comisiei Europene, SYSPER. Reprezintă sistemul intern de

¹² Curs BNR utilizat PNRR: 1 euro = 4,98 lei

¹³ Curs BNR utilizat PNRR: 1 euro = 4,98 lei

¹⁴ Curs BNR utilizat PNRR: 1 euro = 4,98 lei

¹⁵ Curs BNR utilizat PNRR: 1 euro = 4,98 lei

¹⁶ Curs BNR utilizat PNRR: 1 euro = 4,98 lei

gestiune a personalului / management al resurselor umane. Platforma va asigura, pentru instituțiile și autoritățile publice de nivel central, gestiunea internă în mod unitar, standardizat al proceselor interne de management al resurselor umane. Valoare bugetară alocată: 8.000.000 euro (39.840.000 lei¹⁷). Perioada de implementare: 2023-2026.

Pentru a crea premisele necesare implementării celor șase proiecte finanțate prin PNRR, ANFP a finalizat etapele aferente procesului de reorganizare, în aplicarea Hotărârii Guvernului nr. 785/2022, fiind înființată o structură de coordonare, monitorizare și autorizare plăți PNRR (șapte posturi de execuție + unul de conducere) și fiind stabilite atribuții specifice pentru toate structurile funcționale. De asemenea, au fost desemnate șase echipe de proiect pentru implementarea reformelor și investițiilor finanțate din PNRR, cu roluri și atribuții transversale necesare asigurării managementului de proiect (manager proiect, responsabil raportare-monitorizare, responsabil financiar, responsabil achiziții publice, responsabil comunicare-promovare), dar și specifice domeniului/ componenteii măsurilor PNRR (juridic, IT, managementul funcției publice, formare etc).



Noul model de recrutare în funcția publică (dezvoltat prin SIPOCA 136) și **standardizarea fișelor de post**

Proiectul pilot - prin proiectul „Transparență și competență în sectorul public” - SIPOCA 870

Concurs național extins - 2 runde/an pentru 3 categorii de funcții publice - PNRR



Dezvoltarea și operaționalizarea cadrelor de competență (model dezvoltat prin SIPOCA 136)

Utilizarea cadrelor de competență la proiectul pilot - SIPOCA 870

Utilizarea cadrelor de competență la concursul național extins - 2 runde/an pentru 3 categorii de funcții publice - PNRR jalon 419

¹⁷ Curs BNR utilizat PNRR: 1 euro = 4,98 lei

3. PROIECTE CU FINANȚARE EXTERNĂ DERULATE DE ANFP PENTRU IMPLEMENTAREA MĂSURILOR DE REFORMĂ ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE



Pe parcursul anului 2022 au fost derulate **opt proiecte** cu finanțare externă în cadrul perioadei de programare 2014-2020¹⁸, în valoare totală de 75.246.840,21 lei, din care bugetul ANFP a fost de 28.982.520,67 lei (**5.858.605,350 euro**¹⁹). De asemenea, în urma încheierii Acordului de finanțare nr. 38921/05.04.2022 privind implementarea reformelor și/sau investițiilor finanțate prin Planul național de redresare și reziliență, au fost demarate și se vor implementa până în 2026 încă **șase proiecte**, corespunzătoare celor șase măsuri de reformă/investiții aflate în sarcina ANFP²⁰, cu o alocare financiară de **44.000.000 euro**, asistență financiară nerambursabilă. Informații detaliate privind fiecare dintre aceste proiecte (perioadă de implementare, buget, activități derulate) sunt disponibile în Raportul anual privind activitatea ANFP ([Raport de activitate 2022.pdf \(gov.ro\)](#), cap. 2.1.6). Pentru managementul proiectelor finanțate din fonduri externe nerambursabile, ANFP deține certificarea ISO 9001:2015 - Sistem de management al calității.

Cele 14 proiecte au contribuit/contribuie/vor contribui atât la atingerea obiectivelor instituționale, cât și la modernizarea managementului resurselor umane din administrația publică și la dezvoltarea competențelor funcționarilor publici, aspect reflectat în tabelul următor:

Tabelul 2 - Obiective, măsuri de reformă și proiecte corespondente

Obiectiv general ANFP	Acțiune strategică/ măsură de reformă în domeniul funcției publice	Proiect(e) corespondent(e)
Profesionalizare și prestigiu pentru funcția publică	A. Dezvoltarea unui sistem de recrutare și evoluție a carierei în funcția publică bazat pe competență, integritate și performanță , prin: <ul style="list-style-type: none"> concurusul național de intrare în corpul funcționarilor publici (operaționalizarea 	<ul style="list-style-type: none"> Proiectul SIPOCA 136 - Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică Proiectul SIPOCA 870 - Transparență și competență în sectorul public Jalonul 416 PNRR - Analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții

¹⁸ [Proiecte *** - ANFP \(gov.ro\)](#)

¹⁹ Curs BNR la 31.12.2022: 1 euro=4,947 lei

²⁰ [Măsuri ANFP în cadrul PNRR - ANFP \(gov.ro\)](#)

	<p>proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, precum și inițierea demersurilor pentru organizarea și desfășurarea concursului național extins);</p> <ul style="list-style-type: none"> • operaționalizarea cadrelor de competențe. 	<p>publice în administrația centrală</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jalonul 417 PNRR - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/ grade de funcții publice • Jalonul 419 PNRR - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală • Jalonul 418 PNRR - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane
	<p>B. Dezvoltarea cunoștințelor și a competențelor funcționarilor publici și întărirea capacității instituționale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proiectul 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> • Proiectul 1.1.114 - <i>Instruire orizontală în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal pentru beneficiarii FESI</i> • Proiectul SIPOCA 870 - <i>Transparență și competență în sectorul public</i> • Proiectul SIPOCA 617 - <i>Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică</i> • Proiectul 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> • Proiectul 20R004 - <i>Consolidarea capacității administrative a ANFP de a crește valoarea adăugată la nivelul îndeplinirii atribuțiilor sale și de a-și adapta planificarea strategică pentru a deveni un actor proactiv în managementul resurselor umane din sectorul public</i> • Proiectul POCU/626/6/13/130823 - <i>„Student activ - Profesionist de succes - PRO-ACTIV 2020!”</i>
<p>Contribuție la dezvoltarea unei administrații inteligente</p>	<p>A. Dezvoltarea de instrumente pentru digitalizarea și modernizarea managementului resurselor umane în administrația publică:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SENEOSP - sistemul 	<ul style="list-style-type: none"> • Proiectul SIPOCA 870 - <i>Transparență și competență în sectorul public</i> • Jalonul 177 PNRR - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația

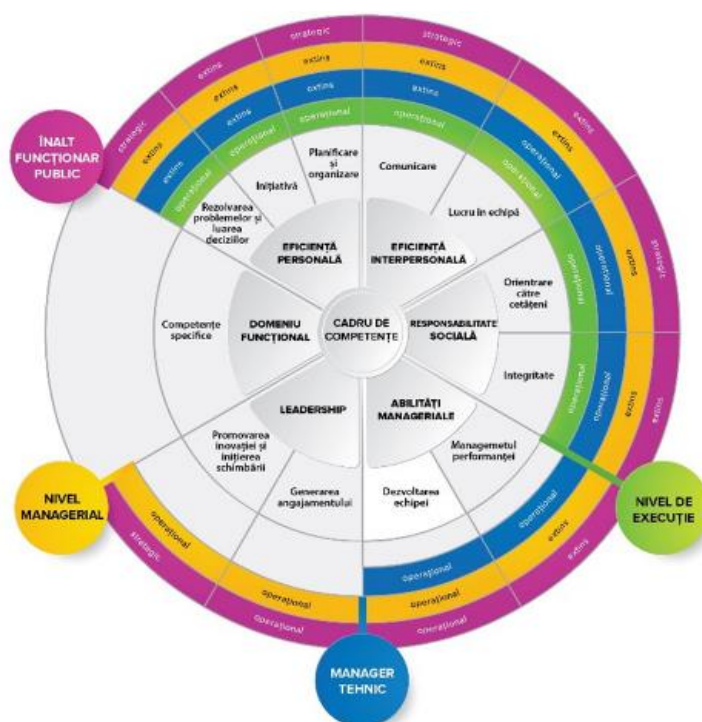
	<p>electronic național de evidență a ocupării în sectorul public</p> <ul style="list-style-type: none"> • E-ANFP - Platformă de gestiune (nivel central, teritorial, local) a funcționarilor publici pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare • SIMRU - sistem integrat de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală • Gestionarea sistemului informatic integrat de management al funcției publice și al funcționarilor publici 	<p>publică centrală (e-ANFP, SIMRU)</p>
	<p>B. Dezvoltarea competențelor digitale avansate ale funcționarilor publici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ținta 185 PNRR - Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală

Rezultate obținute:

- stabilirea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante și modalitatea de previzionare a necesarului de funcții publice pentru organizarea proiectului-pilot (OUG nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ);
Proiectul-pilot este un punct de cotitură în modernizarea administrației publice și pune bazele concursului național extins, ce va reprezenta noul model de recrutare în funcția publică din cadrul administrației publice centrale și va conduce la un proces transparent de recrutare în funcția publică, corect și incluziv cu scopul de a profesionaliza funcția publică și, implicit, de a crește performanța serviciilor publice. Astfel, ocuparea funcțiilor publice din administrația centrală se va desfășura prin concurs, organizat în două etape: etapa de recrutare, realizată prin concurs național, organizat de ANFP, respectiv etapa de selecție, realizată la nivel de instituții și autoritățile publice, prin concurs pe post. Concursul național va testa competențele generale ale candidaților într-un mod transparent, prin intermediul unei platforme informatice de concurs;
- stabilirea normelor privind cadrele de competențe generale și specifice (OUG nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ);
- asigurarea interoperabilității Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, prin reglementarea operării cu date colectate de la autorități și

instituții publice, precum și de la alte persoane juridice în cadrul cărora își desfășoară activitatea categoriile de personal prevăzute în legislația-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

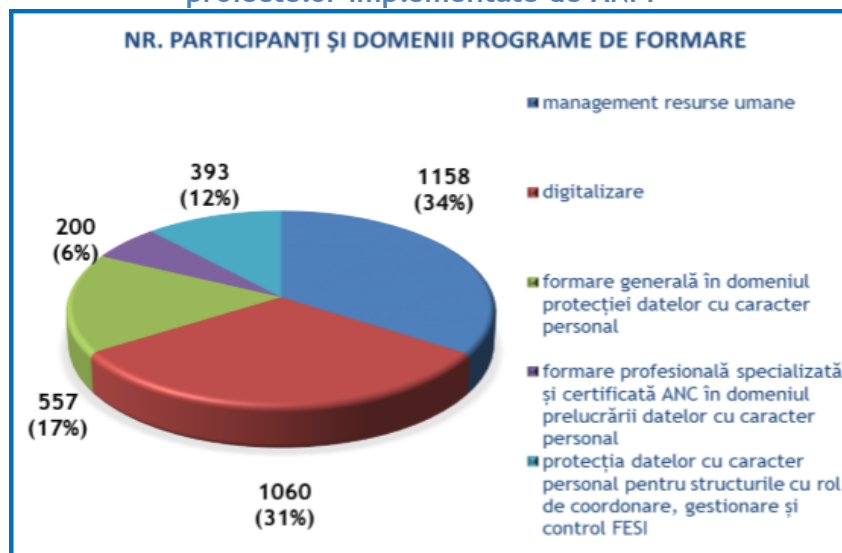
- încheierea protocolului de colaborare dintre ANFP și Inspekția Muncii având ca scop stabilirea cadrului general și a condițiilor în care cele două părți vor coopera în vederea întocmirii, actualizării și administrării evidenței personalului bugetar plătit din fonduri publice;
- încheierea a cinci parteneriate în vederea testării modulului pilot de management al resurselor umane cuprins în SENEOSP (protocol de colaborare încheiat cu ANOFM - include AJOFM Olt, Timiș și Buzău; ANPIS - include AJPIS Bihor, Gorj și Mehedinți; ANI, Curtea de Conturi a României și MCID);
- finalizarea achiziției de servicii de consultanță și dezvoltare software personalizat pentru dezvoltarea și implementarea sistemului pentru concursul național pilot;
- organizarea și derularea a 12 evenimente tip webinar în perioada februarie-martie 2022 (11 evenimente la nivel regional și un seminar național), pentru prezentarea și dezbateră modelelor/conceptelor elaborate de către Banca Mondială privind reforma managementului resurselor umane din administrația publică, cu referire la: modelul cadrelor de competență, noul model de recrutare în funcția publică și managementul performanței);
- organizarea a patru evenimente în format hibrid, menite a facilita atât înțelegerea proceselor majore privind operaționalizarea concursului național și implementarea cadrelor de competență, cât și implicarea directă în actualizarea cadrului normativ, prin co-design și consultare, a tuturor instituțiilor cu rol strategic în procesul de reformă (07 și 10 iunie - reuniune de lucru pe tema modelului cadrelor de competențe (concept și proiect act normativ), 14 și 16 iunie - reuniune de lucru pe tema noului model de recrutare în funcția publică - concursul național (concept și proiect act normativ);



(Sursa: Livrabile Banca Mondială - SIPOCA 136)

- dezvoltarea cunoștințelor și a competențelor funcționarilor publici: 155 sesiuni de formare organizate și derulate, 3.368 de persoane instruite, domeniile fiind prezentate în figura următoare:

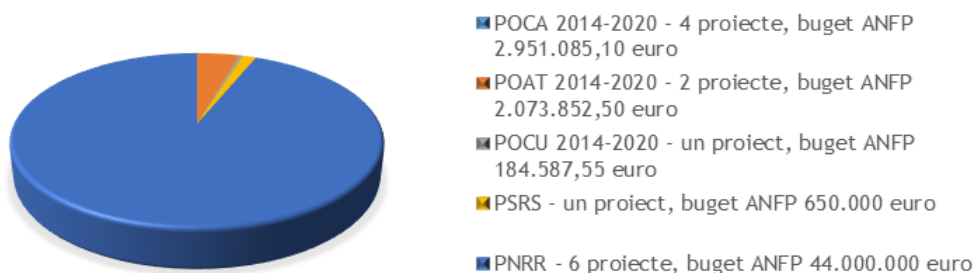
Figura 1 - Numărul participanților la programele de formare organizate în cadrul proiectelor implementate de ANFP



- cinci apeluri de practică finalizate, pentru 79 de practicanți;
- consultare internă și externă privind misiunea, viziunea, obiectivele și opțiunile pentru dezvoltarea instituțională a ANFP;
- elaborarea analizei privind nevoia de instruire a resurselor umane din administrația publică din România în domeniul competențelor digitale;
- pregătirea și demararea achiziției publice de servicii de formare și conexe în vederea dezvoltării competențelor digitale a 30.000 de funcționari publici și a dezvoltării competențelor de leadership și talent management în contextul noilor tehnologii și al transformărilor digitale pentru 2.500 funcționari publici de conducere;
- finanțare obținută: 49.859.525,15 euro.

Figura 2 - Sursele de finanțare ale proiectelor implementate de ANFP

TIPURI DE PROIECTE ÎN FUNCȚIE DE SURSA DE FINANȚARE ȘI VALOAREA FINANȚĂRII



Concluzii:

Prin implementarea proiectelor cu finanțare externă se asigură finanțarea necesară pentru proiectarea și ulterior implementarea măsurilor de reformă a managementului resurselor umane din administrația publică, proiectele fiind complementare. Un exemplu relevant este dat de valorificarea modelelor/conceptelor elaborate de Banca Mondială în cadrul proiectului SIPOCA 136, finalizat în luna septembrie 2022:

- noul model de recrutare în funcția publică și standardizarea fișelor de post - vor fi utilizate în proiectul SIPOCA 870 pentru dezvoltarea și pilotarea noului concept administrativ de concurs național și ulterior la atingerea jaloanelor nr. 416 și 417 din PNRR (două concursuri naționale/an, pentru cel puțin trei categorii de funcții publice);
- modelul cadrelor de competență dezvoltat prin proiectul SIPOCA 136 va fi utilizat în proiectul pilot al concursului de recrutare în funcția publică (proiectul SIPOCA 870) și ulterior în toate procesele de resurse umane din administrația publică (jaloanele 416, 417, 418 și 419 din PNRR);
- interoperabilitatea bazelor de date (evidența tuturor categoriilor de personal) și transformarea digitală a proceselor de management al resurselor umane din administrația publică - vor fi implementate prin proiectul SIPOCA 870 și jalonul 177 din PNRR;
- noul sistem de management al performanței în administrația publică va fi utilizat pentru jalonul 418 din PNRR (ce implică: gestionarea carierei funcționarilor publici bazată pe meritocrație, dezvoltarea unei politici de mobilitate orizontală/prin rotație, structurarea carierei astfel încât activitatea funcționarilor publici să fie mai bine direcționată, gestiunea personalului contractual din administrația publică);
- dezvoltarea competențelor personalului și creșterea capacității structurilor de RU de a implementa măsurile de reformă se regăsește în activitățile de formare derulate prin proiectul SIPOCA 870 și în cele ce urmează a fi derulate pentru atingerea țintei 185 din PNRR - 32.500 funcționari publici ce vor dobândi competențe digitale avansate, de leadership și talent management.

Eforturile ANFP sunt susținute de **parteneri strategici** (Secretariatul General al Guvernului, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, Institutul Național de Administrație), de **mediul academic** (în baza protocoalelor de colaborare având ca scop identificarea și aplicarea de acțiuni comune în vederea realizării reformei administrației publice prin promovarea unui management al resurselor umane performant, coerent, integrat, dar și atractiv pentru tineri) și de **mediul privat** (prin participarea la consultările de piață). De altfel, pentru buna implementare a proiectelor actuale și viitoare și a Planului Național de Redresare și Reziliență, este necesară implicarea activă a tuturor instituțiilor publice cu rol în reforma managementului resurselor umane din administrația publică, ca și susținerea de la cel mai înalt nivel a inițiativelor legislative ale ANFP.

În funcție de deschiderea liniilor de finanțare aferente perioadei de programare 2021-2027 și de îndeplinirea condițiilor de eligibilitate, ANFP va continua procesul de identificare de noi surse de finanțare externă pentru reforma funcției publice.

4. MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI, PRIN SISTEMUL INFORMATIC GESTIONAT DE ANFP

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 anul 2022, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de **4.344** (față de 4.335 la 31.12.2021), având un număr de **176.471** funcții publice (în creștere, prin raportare la anul precedent, când au fost raportate 174.568 de funcții publice).

Figura 3 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2022

Categoriile de funcții publice	Ocupate (1)	Temporar ocupate (2)	Temporar vacante (3)	Total ocupate (1)+(2)+(3)	Vacante (4)	Total funcții (1)+(2)+(3)+(4)
Funcții publice structuri centrale și teritoriale ²¹ 19	60.962	2.557	3.787	67.306	9.478	76.784
Funcții publice structuri locale	74.552	1.330	3.235	79.117	20.570	99.687
TOTAL	135.514	3.887	7.022	146.423	30.048	176.471

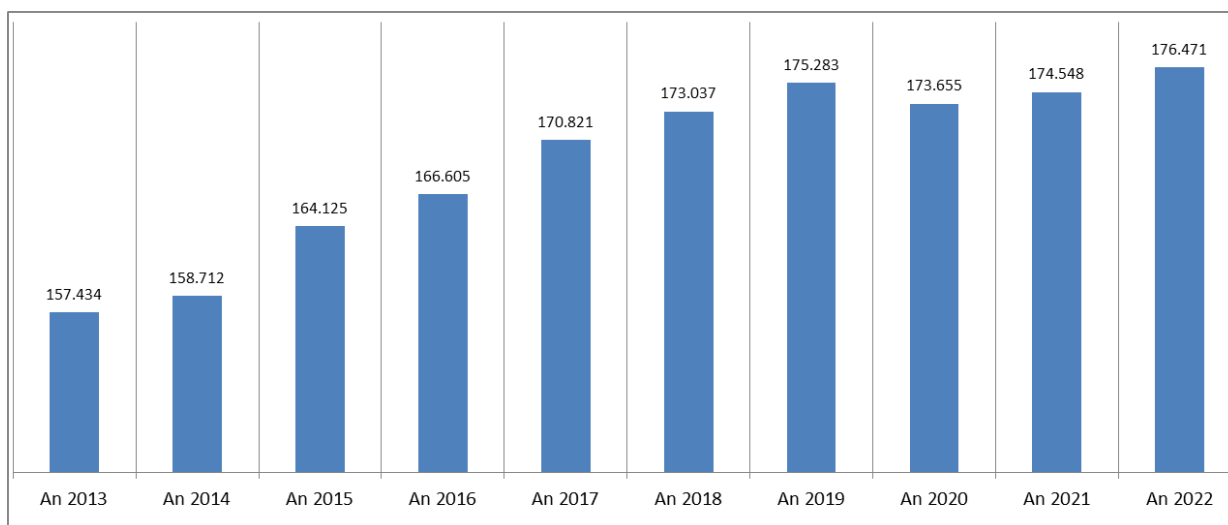
(Sursa: ANFP)

În perioada 2013-2022, numărul funcțiilor publice a crescut aproape an de an (cu un ușor recul în 2020) ajungând de la 157.434 în anul 2013 la 176.471 în 2022.

Ca o tendință generală, se remarcă faptul că în ultimii 10 ani funcțiile publice au crescut în valori nominale cu aproximativ 19.000 de posturi la nivel național (2013 față de 2022), cea mai mare creștere fiind la nivelul anului 2022.

²¹ Având în vedere că doar o parte a structurilor de la nivel central au organizat 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 decelează numărul funcțiilor structurilor centrale în funcții publice de stat și funcții publice teritoriale.

Figura 4 - Evoluția numărului total de funcții publice (2013-2022)

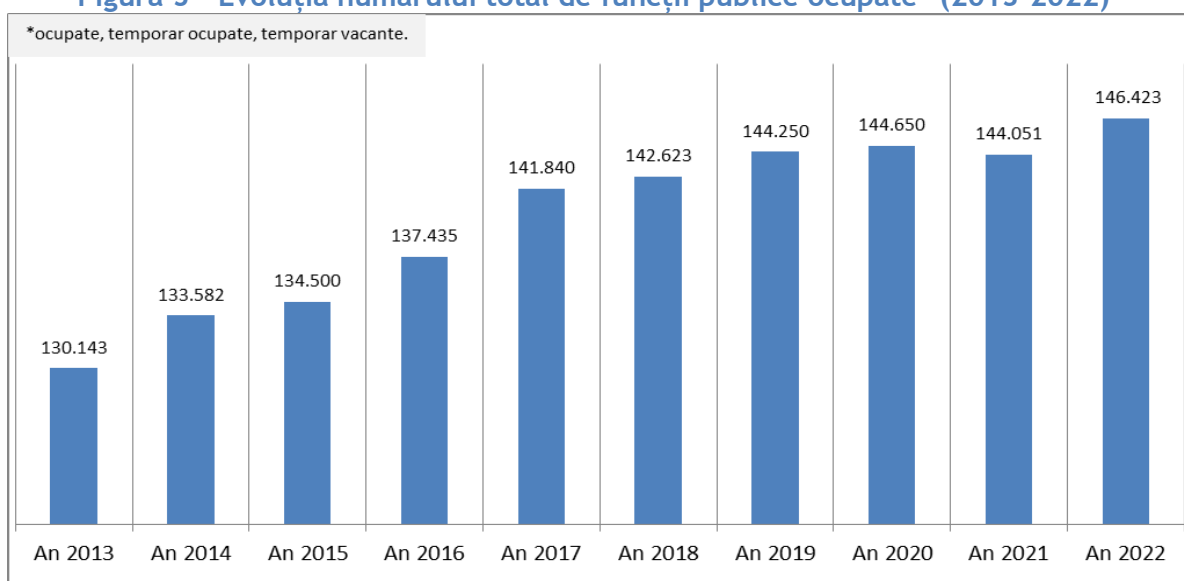


(Sursa: ANFP)

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 5 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2013-2022)

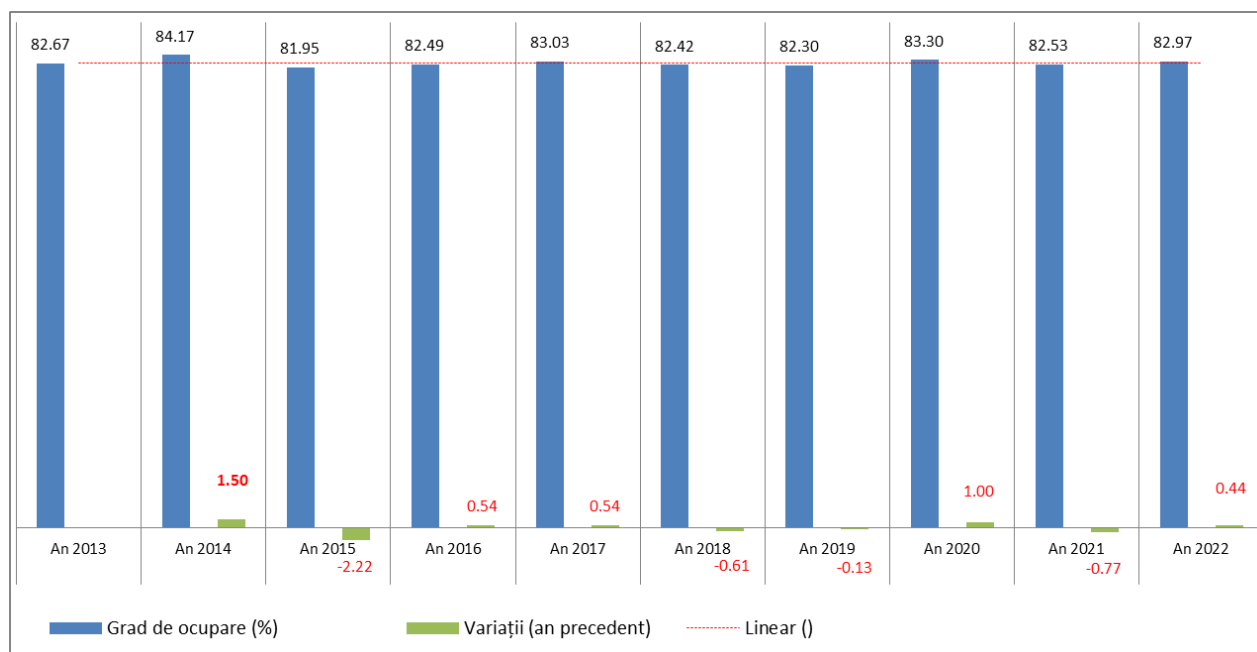


(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește evoluția numărului absolut al funcțiilor publice ocupate, cumulând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante, aceasta a avut o tendință de creștere, dar gradul de ocupare a rămas relativ constant de-a lungul timpului (Figura 6).

Cel mai mare grad de ocupare se observă la nivelul anului 2014, acesta fiind de 84,17%, ulterior înregistrând o scădere de circa 1-2 puncte procentuale (-2,22% în 2015 față de anul anterior). Cu toate acestea, în general²², nu au existat variații mari în ceea ce privește gradul de ocupare a funcțiilor publice. Mai mult, după 2015 asistăm la o stabilizare a evoluției (grade de ocupare în media multianuală).

Figura 6 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2013-2022)



(Sursa: ANFP)

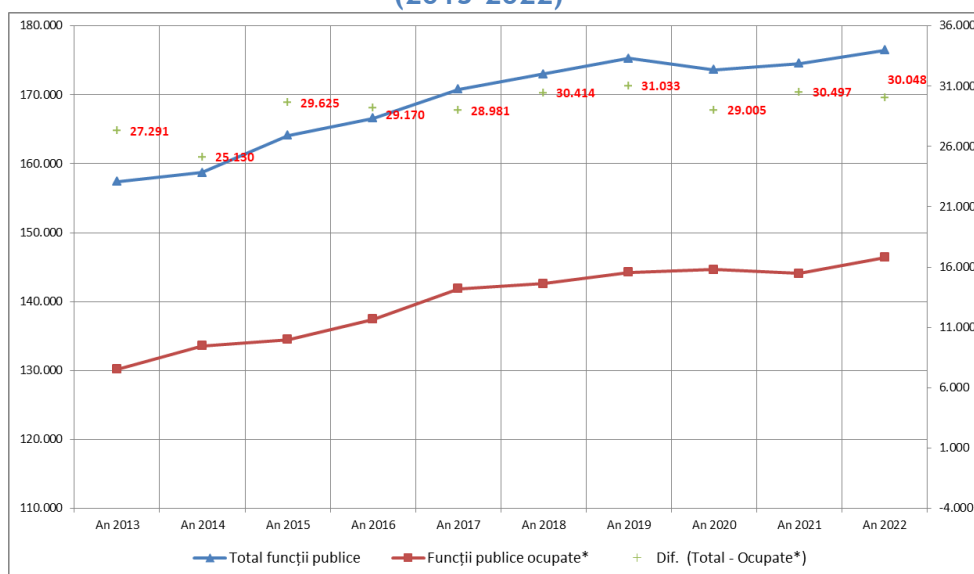
Rezumând, o analiză comparativă a evoluțiilor privind numărul de funcții publice - totale și ocupate - arată același trend crescător, precum și o asociere ridicată (corelație pozitivă²³, semnificativă statistic - Figura 8). Numărul total de funcții publice a fost mai mare cu circa 29.000 decât numărul de funcții publice ocupate (media intervalului analizat).

În valori absolute, această diferență a fost mai mică în 2013 și 2014, vârful fiind reprezentat de anul 2019 (+31.033 funcții publice).

²² Doar în 3 ani din seria de timp, sunt variații de aproximativ (+/-) 1%;

²³ Coeficient de corelație = 0,952, prag de semnificație = 0,001 bidirecțional.

Figura 7 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate (2013-2022)

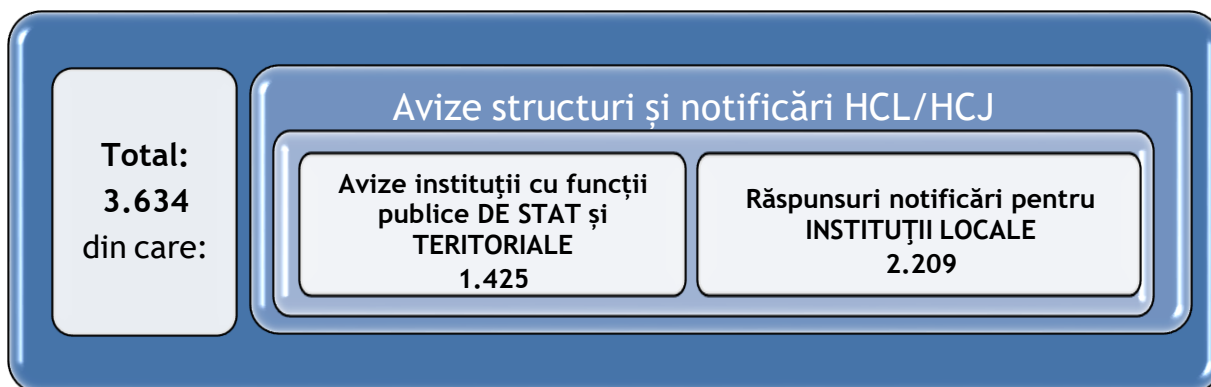


(Sursa: ANFP)

Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2022 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 2022 în conformitate cu prevederile art. 402 din Codul administrativ, respectiv prin 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 2022, Agenția a acordat un număr de **1.425 de avize pentru stabilirea funcțiilor publice** din cadrul autorităților și instituțiilor publice (centrale și teritoriale) și a emis **2.209 de adrese de răspuns** asupra actelor administrative (hotărâri ale consiliilor locale/județene) privind stabilirea funcțiilor publice locale, modificarea structurii de funcții publice locale, precum și reorganizarea activității la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale.

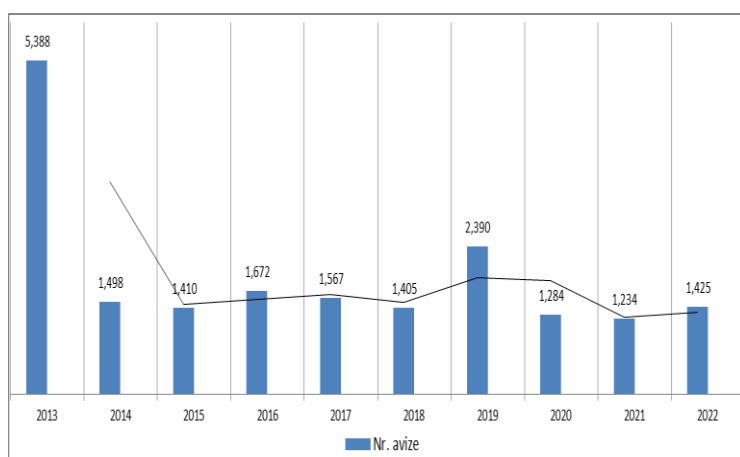
Figura 8 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2022



(Sursa: ANFP)

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.

Figura 9 - Evoluția numărului de avize în perioada 2013-2022



(Sursa: ANFP)

Cel mai mare număr de avize a fost emis în anii 2013 și 2019. Acest fapt reflectă tendința de evoluție a funcțiilor publice din acești ani, iar explicația detaliată a cauzelor se regăsește la secțiunea dedicată evoluției numărului de funcții publice.

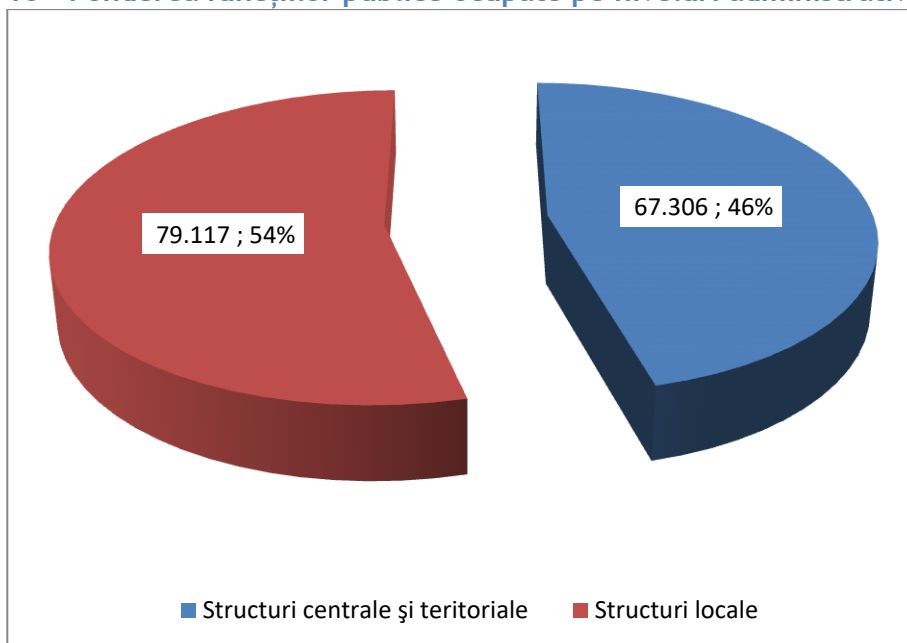
De asemenea, este de subliniat faptul că scăderea bruscă a numărului de avize aferentă anului 2020 este determinată de intrarea în vigoare a OUG nr. 57/2019, moment de la care Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile administrației publice locale, ci realizează doar o analiză ex-post a actelor

Ocuparea funcțiilor publice pe niveluri administrative la nivelul anului 2022

Potrivit datelor din **Figura 10**, la nivelul anului 2022, din totalul de 146.423 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 anii 2019-2021.

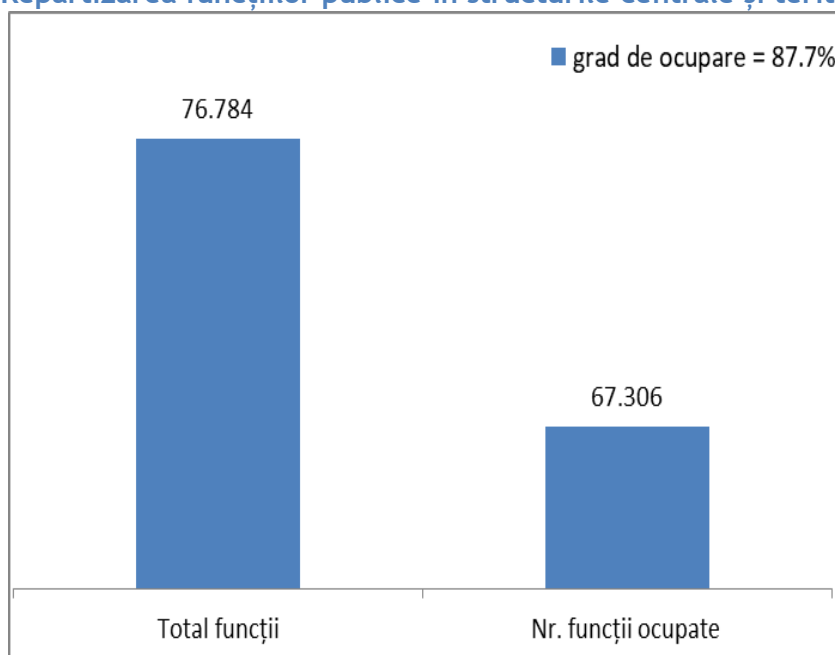
Analiza distribuției funcțiilor publice în **structurile centrale și teritoriale** arată că, în 2022, gradul de ocupare era de 87,7% (**Figura 11**), respectiv, din 76.784 de funcții publice, 67.306 erau ocupate. Față de anul 2021, gradul de ocupare în structurile centrale și teritoriale a înregistrat o scădere de 0,5%.

Figura 10 - Ponderea funcțiilor publice ocupate pe niveluri administrative (2022)



(Sursa: ANFP)

Figura 11 - Repartizarea funcțiilor publice în structurile centrale și teritoriale (2022)



(Sursa: ANFP)

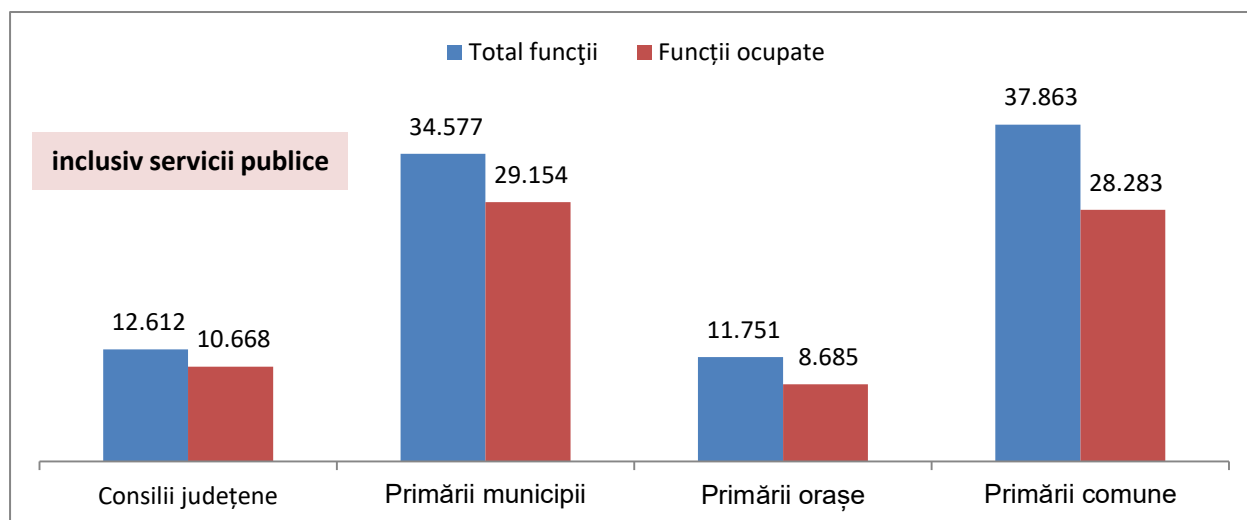
Corelativ, la nivel local, respectiv la nivelul consiliilor județene, municipiilor, orașelor și comunelor, analiza gradelor de ocupare arată că:

- sunt mai mari decât cele înregistrate la nivelul anului precedent, în ambele scenarii (cu și fără servicii publice incluse);
- există un decalaj al ocupării în profil instituțional: dacă în cazul consiliilor județene și al primăriilor de municipii gradul de ocupare este circa 84%, în cazul primăriilor orașenești și comunale gradul de ocupare este mai scăzut cu circa 10%.

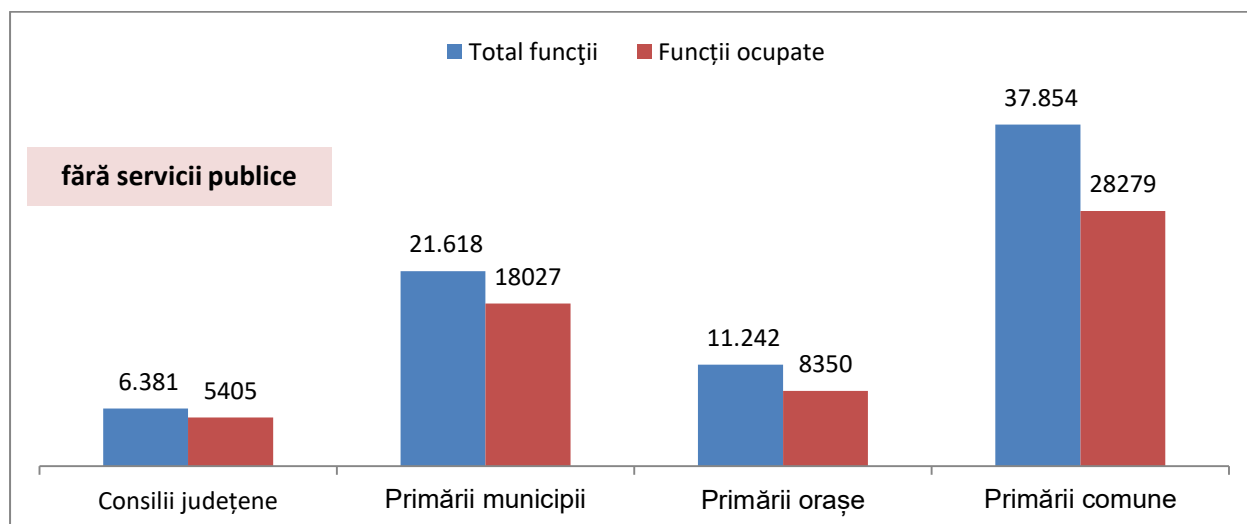
Decalajul este constatat în fiecare dintre scenariile prezentate: consilii județene și primării cu, și respectiv fără, serviciile publice aferente;

- prin raportare la totalul funcțiilor publice ocupate în administrația publică locală, ponderea celor aferente serviciilor publice este de 21,8%.

Figura 12 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor (2022)



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)

Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice 2022 (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici)

După nivelul atribuțiilor, funcțiile publice se clasifică în trei categorii: funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, funcții publice de conducere și funcții publice de execuție²⁴.

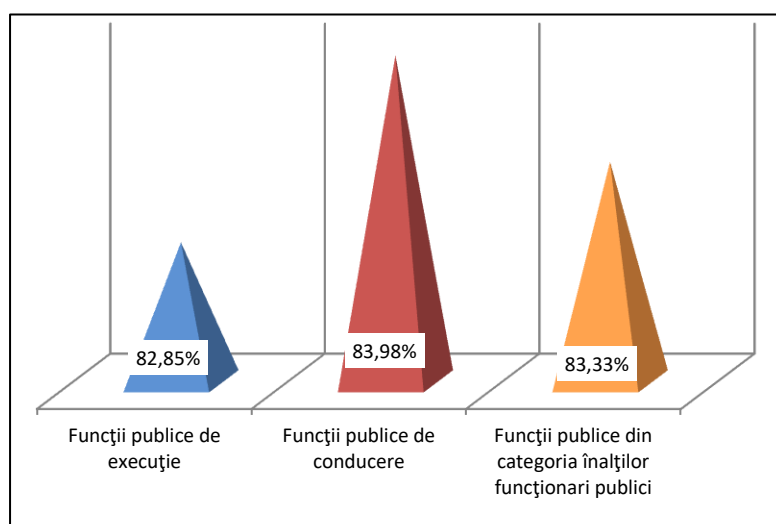
Managementul de nivel superior al autorităților și instituțiilor publice centrale este realizat, alături de demnitari, de către înalții funcționari publici. Funcționarii publici de conducere asigură managementul funcțional și tehnic al structurilor organizaționale, alcătuite din personal de execuție. 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 13 - Funcții publice de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici (2022)

Categorii de funcții publice	Total ocupate	Total funcții	Grad ocupare (%)
Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	140	168	83,3
Funcții publice de conducere	16.625	19.797	84,0
Funcții publice de execuție	129.658	156.506	82,8
TOTAL GENERAL	146.423	176.471	83,0

(Sursa: ANFP)

Figura 14 - Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2022)



(Sursa: ANFP)

Datele din tabelul de mai sus arată că, per totalul funcțiilor publice, gradul de ocupare în 2022 a fost de circa 83%.

Deși gradul de ocupare este mai mare în cazul funcțiilor publice de conducere, trebuie avut în vedere că cele mai multe funcții publice sunt de execuție, numărul acestora influențând decisiv gradul de ocupare calculat la nivelul celor trei categorii de funcții publice.

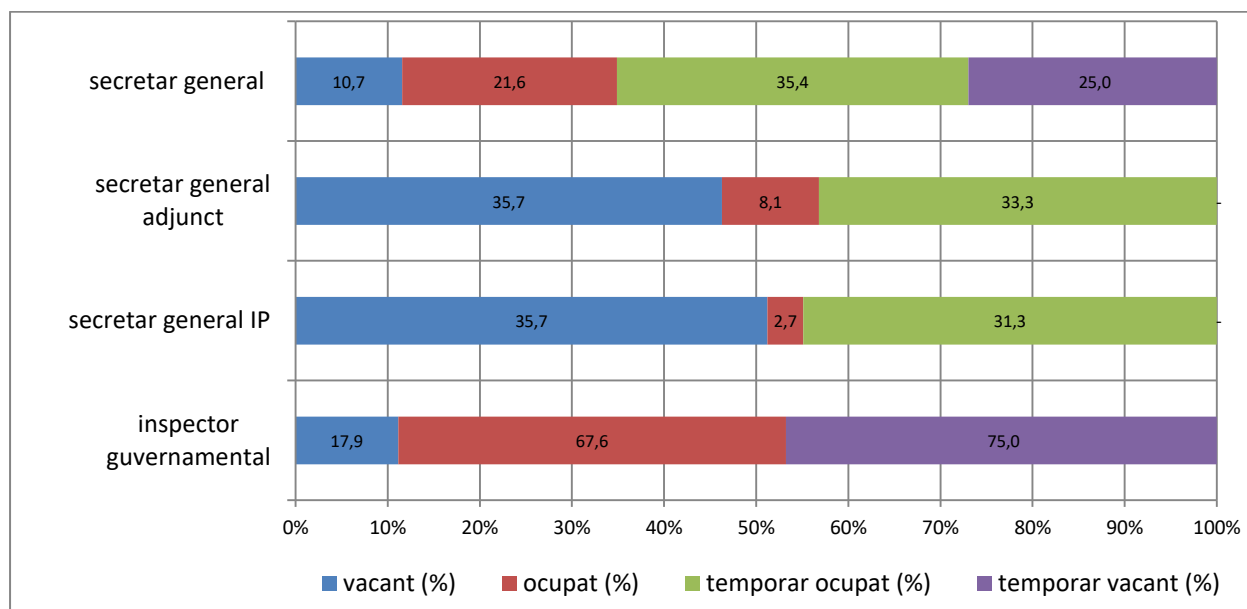
²⁴ Codul administrativ, art. 387.

Dacă în anul anterior exista un decalaj major în ceea ce privește categoria înalților funcționari publici (grad de ocupare de aprox. 76%), acest decalaj s-a atenuat (circa 83% în anul de raportare), ca urmare a creșterii numărului de exercitări temporare a acestei categorii de funcții publice.

Ocuparea posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici

La data de 31 decembrie 2022, 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, secretar general al instituției prefectului și inspector guvernamental (odată cu intrarea în vigoare, la data de 03 februarie 2021, a OUG nr. 4/2021, respectiv cu amendarea Codul administrativ).

Figura 15 - Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2022)

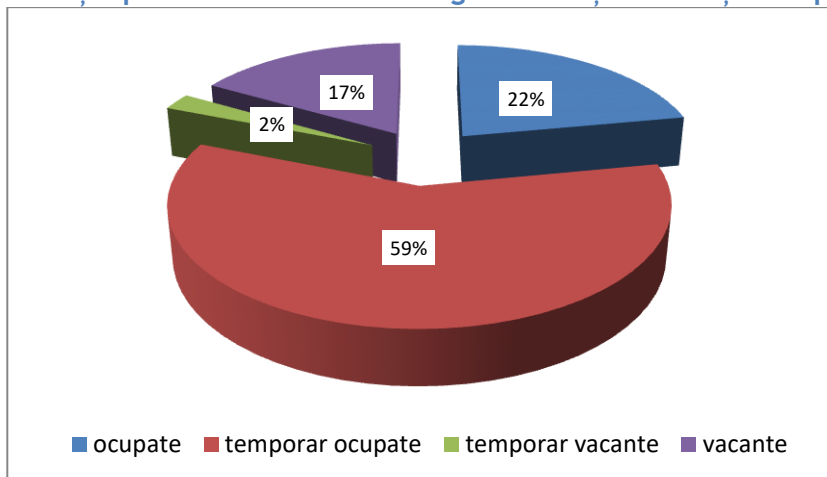


(Sursa: ANFP)

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, politica guvernamentală s-a axat pe numirea temporară a unor funcționari publici de conducere sau execuție în funcții publice corespunzătoare înalților funcționari publici. Această tendință se reflectă în **Figurile 15 și 16**, 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. Astfel, din perspectiva ocupării, cele mai multe posturi sunt temporar ocupate (59% din totalul funcțiilor asociate categoriei înalți funcționari publici, față de 46% în anul 2021), iar 22% - vacante.

Mobilitatea se aplică și funcțiilor de inspectori guvernamentali, care se stabilesc 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 16 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2022)



(Sursa: ANFP)

În continuare este prezentată, pe scurt, situația ocupării unor funcții publice specifice sau al căror rol se remarcă în mod deosebit prin atribuțiile specifice în exercitarea funcției publice la nivelul administrației publice centrale sau locale.

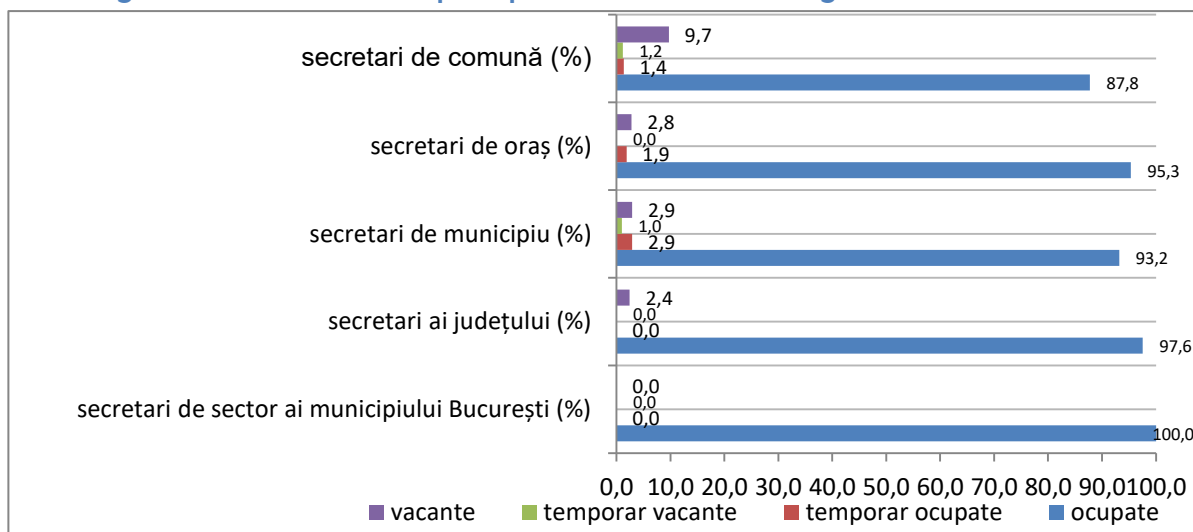
Ocuparea posturilor de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale

Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, pentru autoritățile administrației publice locale s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității/subdiviziunii 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 emitere și adoptare a actelor administrative, stabilitatea funcționării aparatului de specialitate al primarului/consiliului județean, continuitatea conducerii și realizarea legăturilor funcționale între compartimentele din cadrul acestora.

Astfel, conform datelor prezentate în **Figura 17**, la nivel de comună, 87,8% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 1,4% sunt temporar ocupate, 1,2% sunt temporar vacante și 9,7% sunt vacante. La nivel de oraș, 95,3% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, aproape 3% sunt vacante și 1,9% temporar ocupate. La nivel de municipiu 93,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 1% sunt temporar vacante și 5,8% - vacante sau temporar ocupate (în proporții egale). La nivel de județ 97,6% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar restul de 2,4% sunt vacante. La 31.12.2022 nu existau funcții temporar ocupate sau temporar vacante.

La nivel de sector al municipiului București, toate funcțiile de secretar general erau ocupate la 31.12.2022.

Figura 17 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT²⁵ în 2022

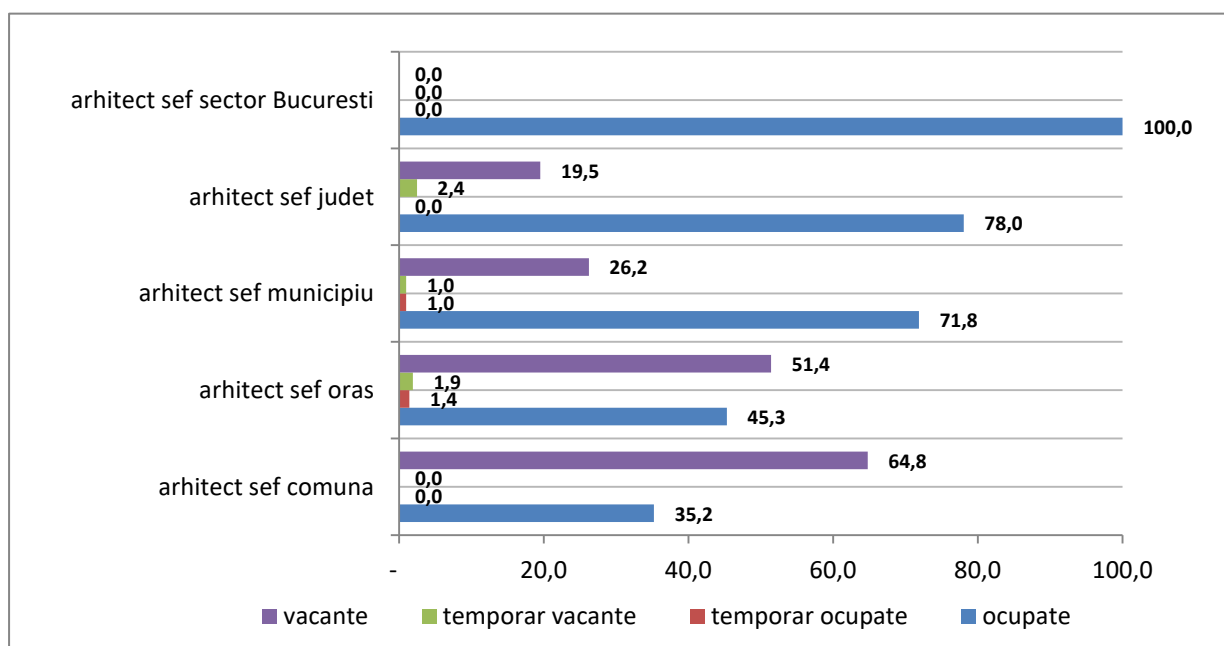


(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor de arhitect-șef

O altă funcție publică specifică de conducere este cea de arhitect-șef. Astfel, la nivel de comună, **64,8% din funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante** și doar 35,2% - ocupate. La nivel de oraș, puțin peste jumătate dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante, iar 45,3% - ocupate. La nivel de municipiu, **26,2% dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar aproape 72% - ocupate. La nivel de sector, toate funcțiile publice de arhitect-șef sunt ocupate, neexistând funcții temporar vacante sau vacante (31.12.2022). Prin raportare la anul 2021, se constată unele progrese în ceea ce privește ocuparea funcției de arhitect-șef, chiar și la nivel de comună.

Figura 18 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2022



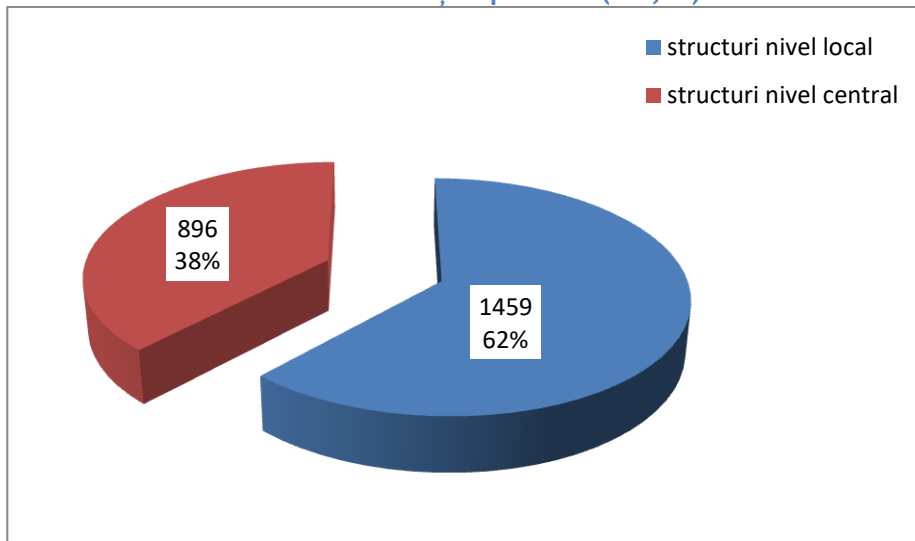
(Sursa: ANFP)

²⁵ Conform bazei de date ANFP.

Ocuparea posturilor de auditor

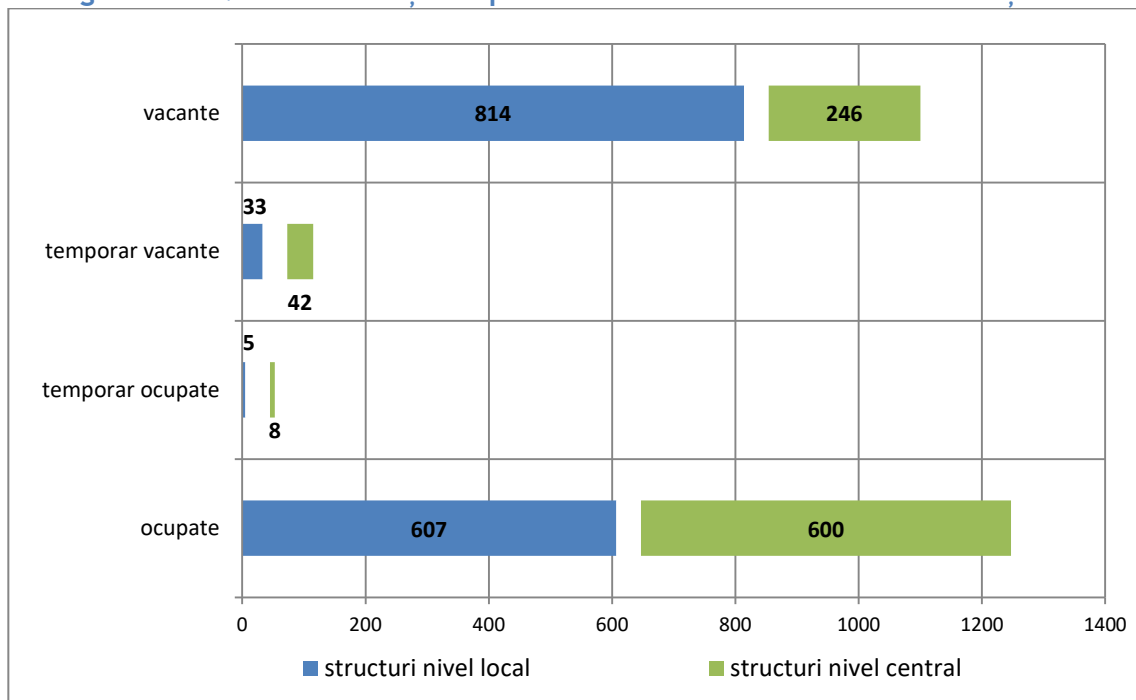
Auditorii ocupă funcții publice de execuție de clasa I și se supun regimului juridic privind incompatibilitățile, au drepturi și obligații, în conformitate cu Codul administrativ, precum și cu prevederile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Referitor la distribuția auditorilor pe nivelurile administrației publice centrale și locale, **aproape două treimi dintre funcțiile publice de auditor se regăsesc în structurile de nivel local**, iar restul de o treime - la nivel central, așa cum reflectă și **Figura 19**.

Figura 19 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2022



(Sursa: ANFP)

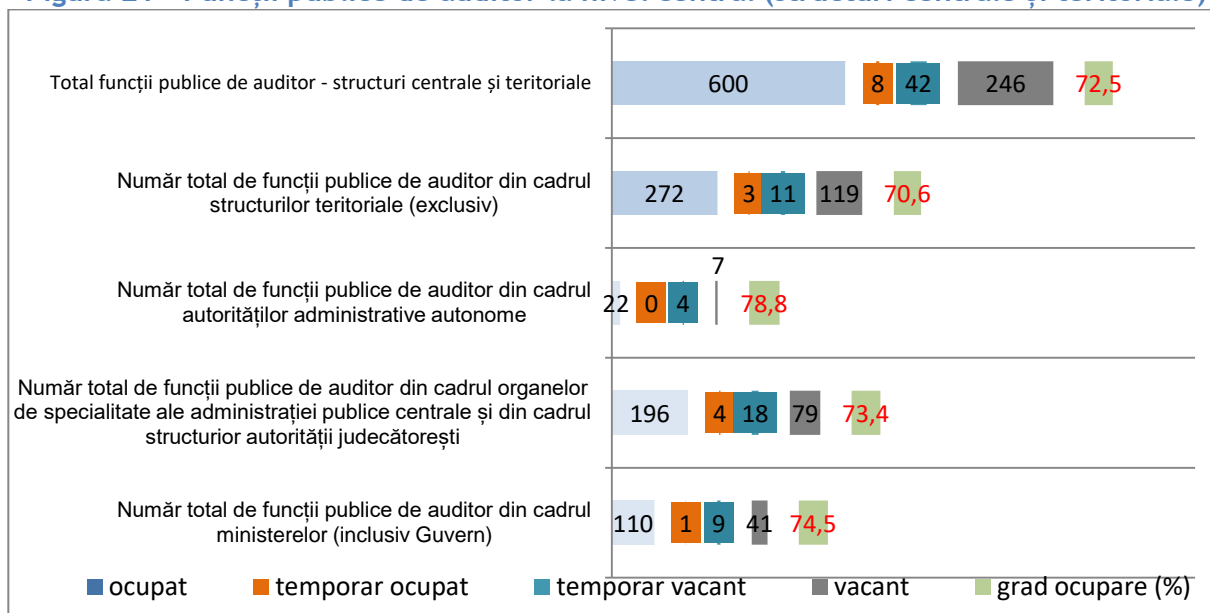
Figura 20 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local



(Sursa: ANFP)

Datele din **Figura 20** ne indică și faptul că majoritatea funcțiilor publice de auditor de la nivelul autorităților publice locale sunt vacante (55,8%), în timp ce, la nivel central, doar 27,5% din totalul posturilor de auditor sunt vacante (situația fiind similară cu cea înregistrată la nivelul anului 2021).

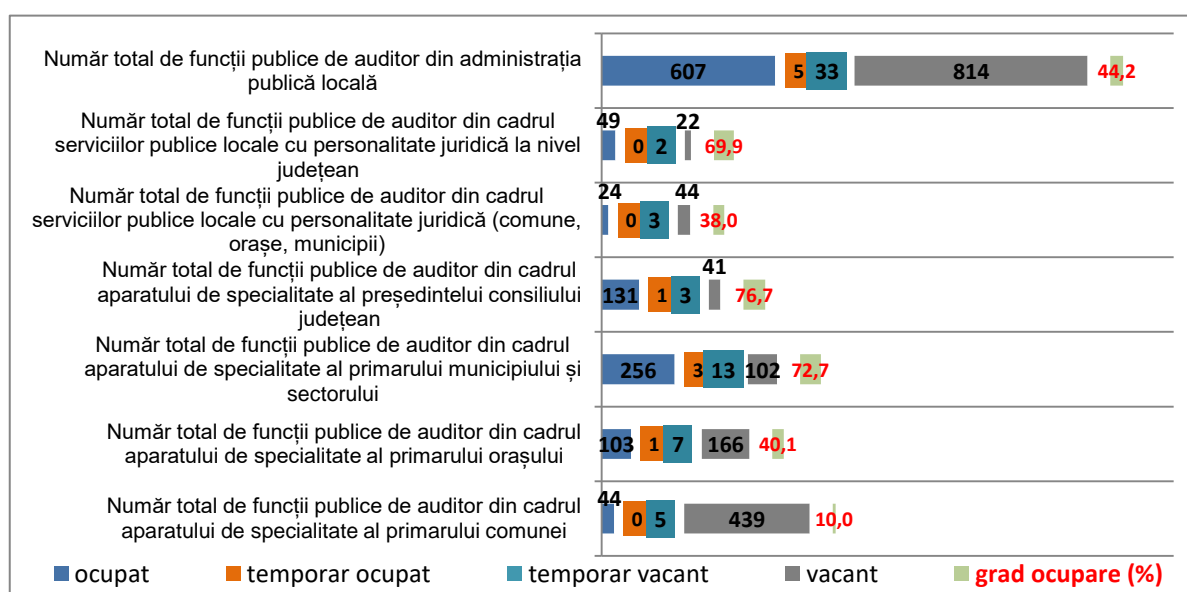
Figura 21 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale)



(Sursa: ANFP)

În structurile centrale și teritoriale, gradul de ocupare, incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante (funcția publică de auditor), este de **72,5%**. Acesta diferă însă de la o categorie instituțională la alta: ministere și Guvern (74,5%), organe de specialitate ale administrației publice centrale și din cadrul structurilor autorității judecătorești (73,5%), autorități administrative autonome (78,8%). Exclusiv la nivelul structurilor teritoriale, gradul de ocupare este mai scăzut (70,6%).

Figura 22 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală

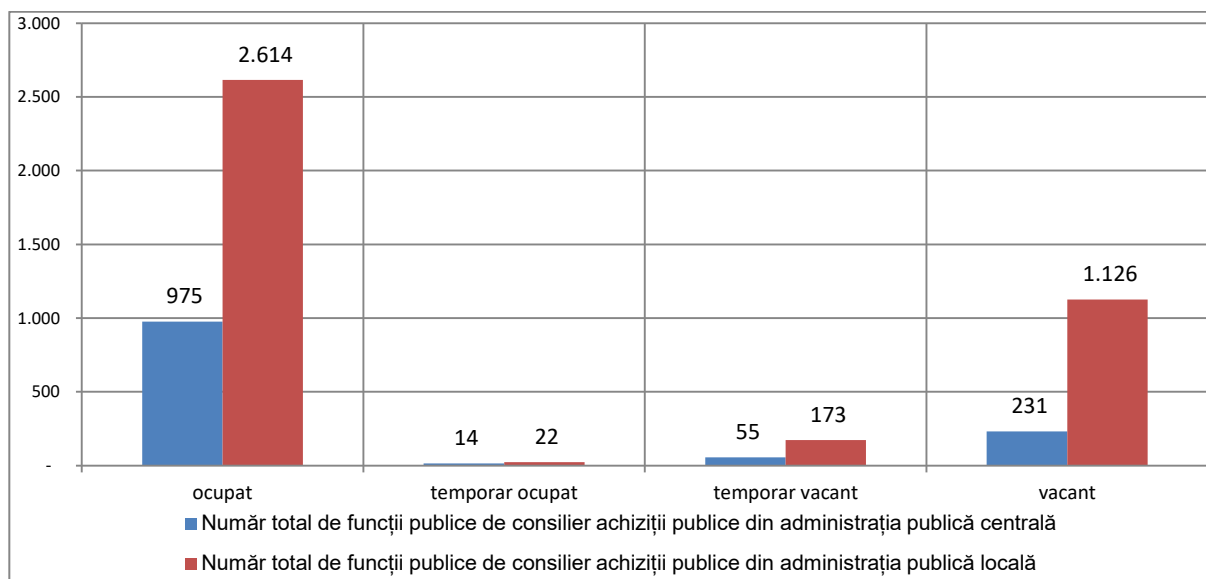


(Sursa: ANFP)

În administrația publică locală, **gradul de ocupare** (funcția publică de auditor) **este scăzut (44,2%)**, incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante. Acesta diferă însă în funcție de tipul de unitate administrativ-teritorială: puțin peste 70% în cazul sectoarelor și al județelor, 40,1% în cazul orașelor, **10% în cazul comunelor**. În ceea ce privește serviciile publice, se constată un decalaj major la nivel județean (aproape 70%) față de nivelul local - comune, orașe, municipii (38%).

Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice

Figura 23 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală



(Sursa: ANFP)

Prelucrarea datelor arată că, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 74% sunt ocupate²⁶; ponderea este mai mică în cazul administrației locale (71,4%) și mai ridicată în administrația centrală (aproape 82%).

Totodată, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 26% sunt vacante, ponderea fiind mult mai mare în cazul administrației publice locale (28,6% din posturi sunt declarate vacante).

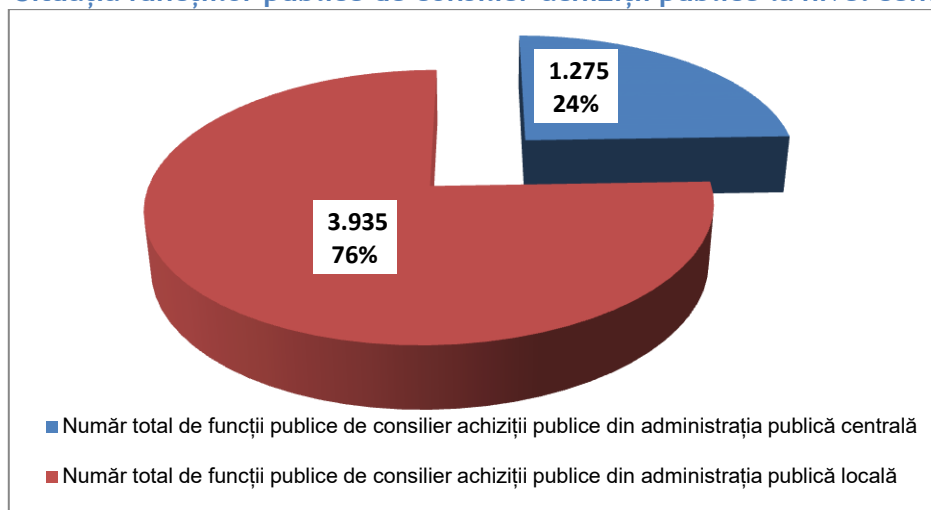
Per ansamblu, gradul de ocupare aferent funcției publice de consilier achiziții publice a înregistrat o ușoară creștere față de anul 2021 (de la 72% la 74%).

În cadrul administrației publice centrale (excluzând structurile teritoriale), din totalul posturilor *efectiv ocupate*, 133 se regăsesc la nivelul organelor de specialitate ale administrației publice centrale și în cadrul structurilor autorității judecătorești (nivel central).

În cadrul administrației publice locale, din totalul posturilor *efectiv ocupate* - și ținând cont de numărul de UAT în profil teritorial, cele mai multe se regăsesc la nivelul aparatului de specialitate al președintelui consiliului județean (254).

²⁶ Posturi ocupate = cumul de posturi ocupate, temporar ocupate și vacante. Prin raportare la aceste 3 categorii se determină gradul de ocupare. În schimb, sintagma *efectiv ocupate* vizează exclusiv prima categorie menționată.

Figura 24 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local



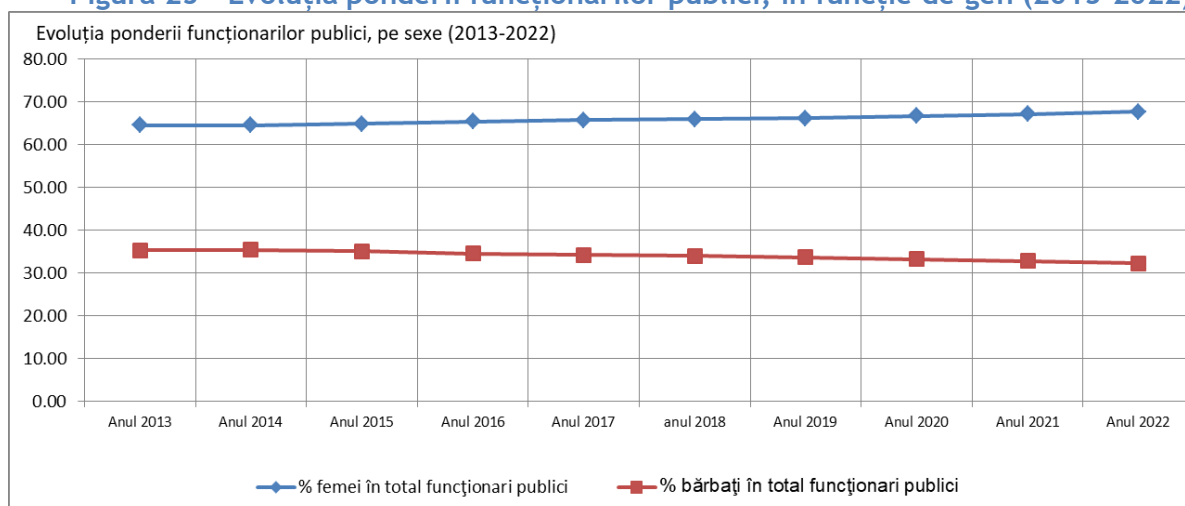
(Sursa: ANFP)

Funcția publică de consilier achiziții este în mod evident subreprezentată la nivel local, indiferent de statusul ocupării: aproape un sfert dintre funcțiile publice de consilier achiziții publice se regăsesc în structurile locale, în condițiile în care ponderea **tuturor** funcțiilor publice este relativ echilibrată: structuri locale = 56,5%; structuri centrale și teritoriale = 43,5%.

Distribuția în funcție de gen

Diferite documente legislative și non-normative asumate de România consacră egalitatea de gen ca un principiu fundamental. Distribuția pe gen a funcțiilor publice este reliefată în figurile de mai jos și urmează constant în timp proporția de două treimi femei și o treime bărbați.

Figura 25 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2013-2022)



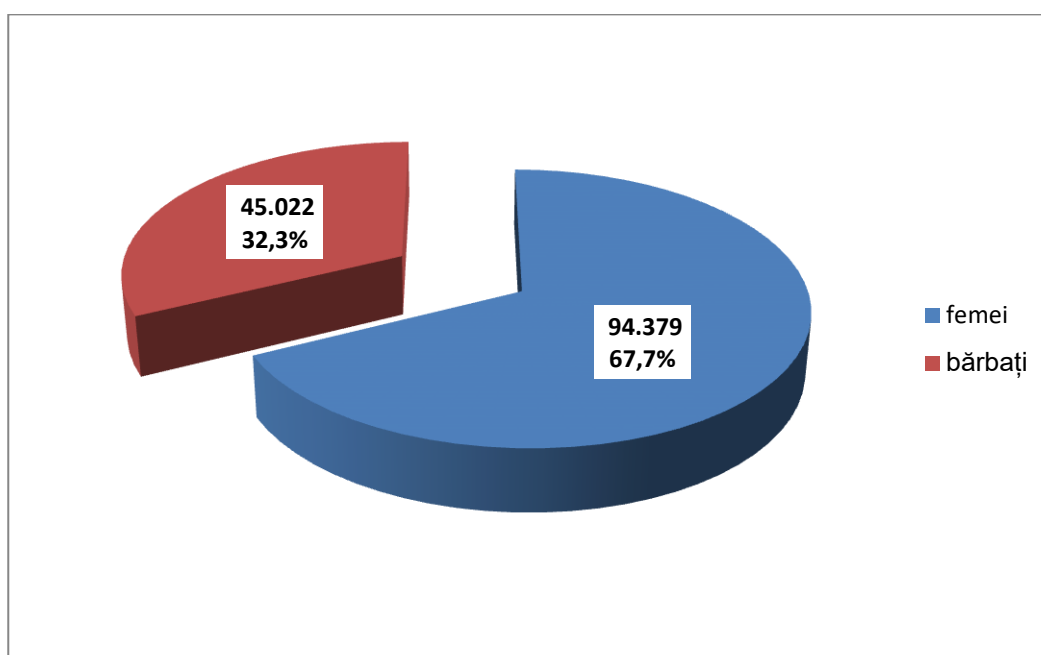
(Sursa: ANFP)

An	Total funcționari publici, din care*	Nr. femei	Nr. bărbați	% femei în totalfuncționari publici	% bărbați în totalfuncționari publici
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
Anul 2021	136.555	91.837	44.718	67,25	32,75
Anul 2022	139.401	94.379	45.022	67,70	32,30

*Funcții publice ocupate și temporar ocupate

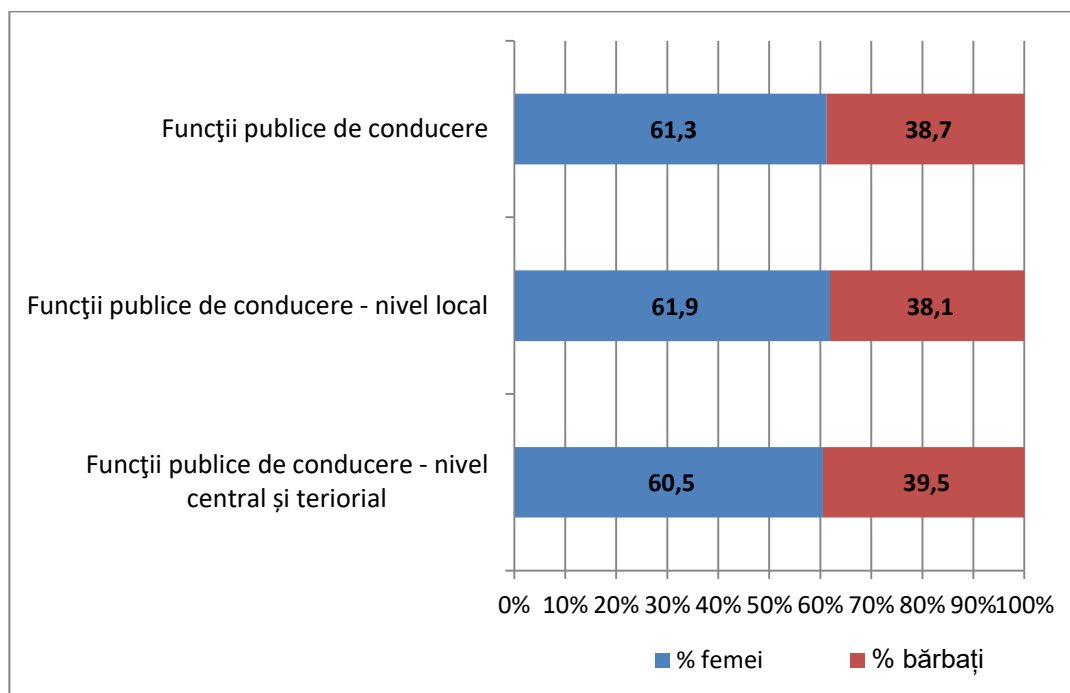
Astfel, ponderea femeilor înregistrează o ușoară creștere progresivă (de la 64,6% în 2013 la 67,7% în 2022 - deși evoluția numărului de funcționari publici a avut fluctuații, o creștere semnificativă fiind constatată în anul de raportare).

Figura 26 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2022 (nr., %)



(Sursa: ANFP)

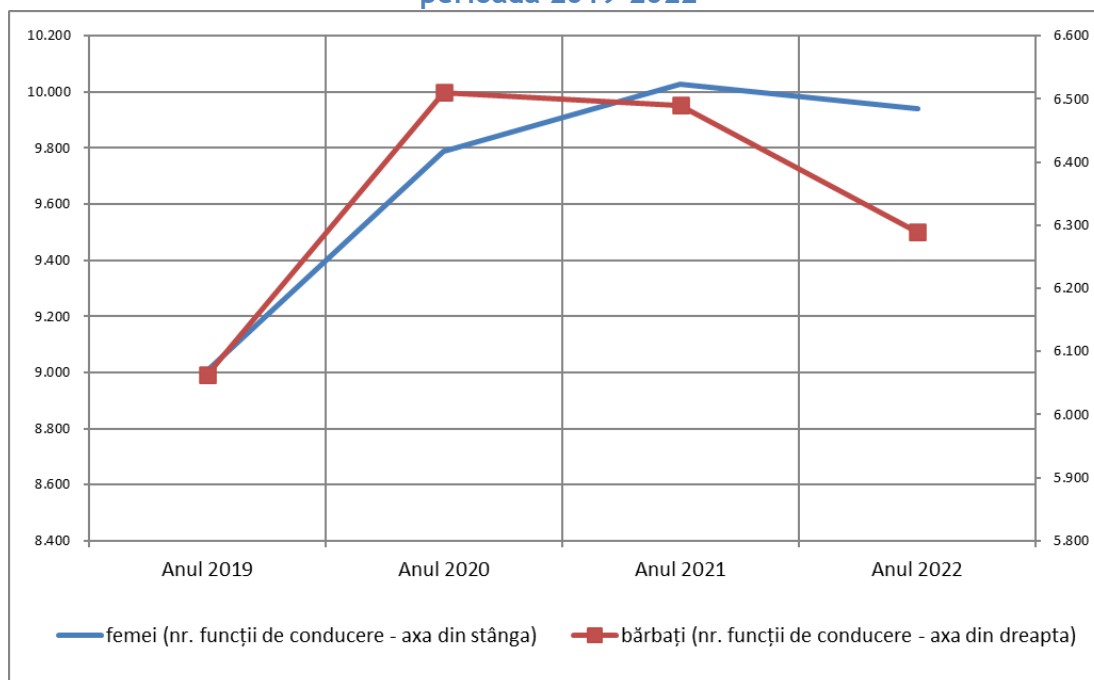
Figura 27 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %)



(Sursa: ANFP)

În perioada 2019-2022, poate fi identificată o tendință ușor crescătoare a numărului de femei în funcții de conducere.

Figura 28 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2019-2022

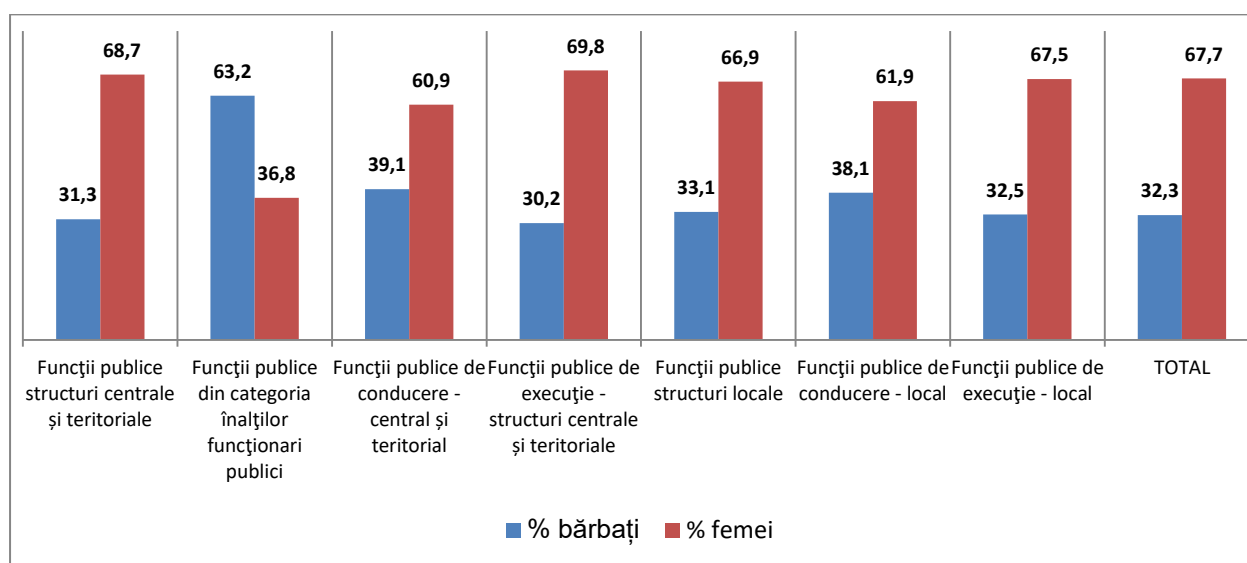


(Sursa: ANFP)

Se observă că, din totalul funcțiilor publice de conducere, circa 61% au revenit femeilor și 39% bărbaților (valori procentuale similare cu cele înregistrate la nivelul anului precedent). La nivel local, ponderea femeilor a fost de 61,9%, ea fiind mai scăzută la nivel central și teritorial (60,5%).

În anul 2022 a fost realizată o analiză privind distribuția pe gen a funcționarilor publici din cele trei categorii de funcții publice, pe structuri teritoriale. Constatăm că, și de această dată, categoria înalților funcționari publici face notă discordantă față de tendința generală, 63,2% fiind bărbați (în anul precedent ponderea a fost de 67,6%). Cu toate acestea, se remarcă o creștere a procentului aferent femeilor în categoria înalților funcționari publici în ultimii 4 ani analizați (19,5% în 2019, 28,1% în 2020, 32,4% în 2021, 36,8% în 2022).

Figura 29 - Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic



(Sursa: ANFP)

Pe de altă parte, analiza datelor în profil instituțional structurat pe 3 paliere (nivel central, teritorial și local) arată că:

- la nivel sistemic (administrația publică în general), femeile reprezintă 67,7% din totalul funcționarilor publici. Față de această valoare referențială, acestea sunt subreprezentate la nivelul administrației publice centrale (63,7%) și suprareprezentate la nivelul structurilor teritoriale (70,1%). La nivelul structurilor locale ponderea este de 66,9% (relativ apropiată de cea constatată la nivel național);
- dacă analizăm exclusiv funcțiile publice de conducere, potrivit graficului de mai sus observăm că ponderea femeilor în asemenea funcții este mai mică decât ponderea funcționarilor publici femei (totalul de 67,7%) atât în ceea ce privește în structurile locale (61,9%), cât și, cumulat, în structurile centrale și teritoriale (60,9%).

În concluzie, există o ușoară subreprezentare a femeilor în cadrul funcției publice de conducere, prin raportare la ponderea populației de gen feminin în totalul funcționarilor publici, această subreprezentare fiind mai vizibilă în structurile centrale și teritoriale. Subreprezentarea este însă semnificativă în cazul categoriei de înalți funcționari publici (dacă palierul managerial ar fi extins).

Evident, această reprezentare este relevantă strict prin raportare la distribuția pe criteriul gen a funcționarilor publici din România. Altfel, așa cum am arătat, ponderea femeilor este mai mare decât cea a bărbaților atât în ceea ce privește numărul total de funcționari publici (67,7% > 32,3%), cât și în privința funcțiilor publice de conducere (chiar și în structurile centrale și teritoriale femeile reprezintă 60,9% din totalul funcționarilor publici).

Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici

Cadrul normativ incident prevede că vârsta minimă de intrare în corpul funcționarilor publici este de 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.

Vârsta medie a funcționarilor publici în perioada 2012 - 2022

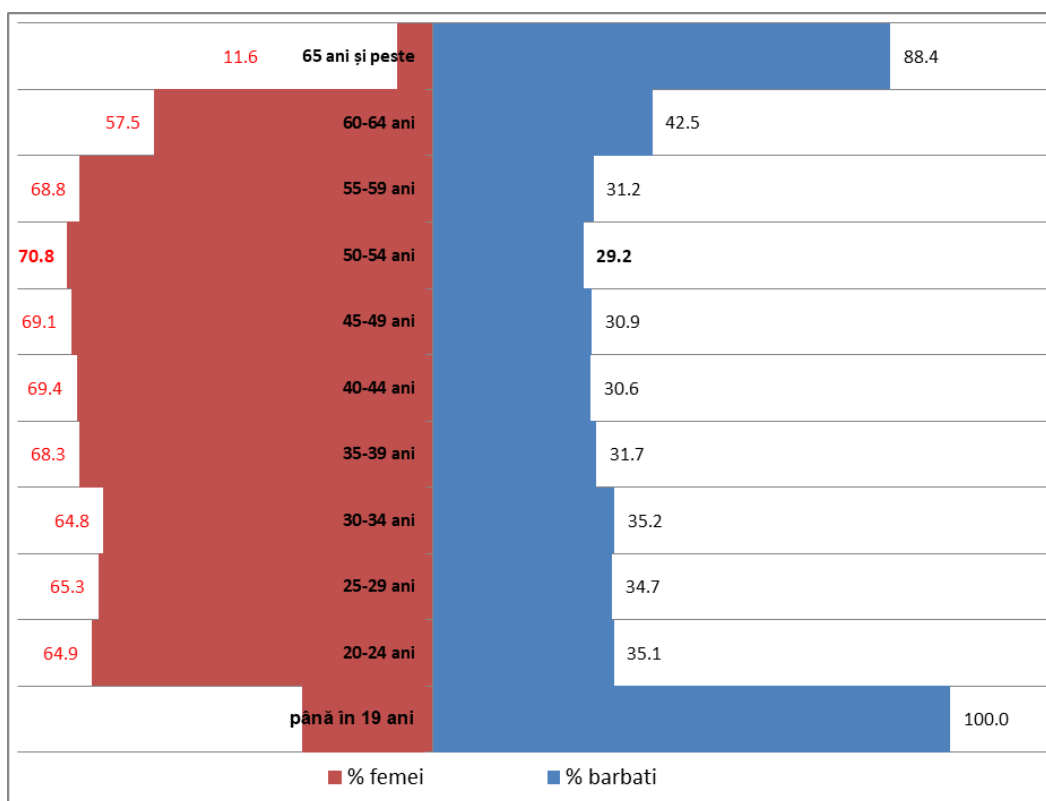
Graficul de mai jos, cuprinzând evoluția vârstelor funcționarilor publici arată valori medii ale vârstei și o creștere relativ constantă pe întreaga serie de timp (de la 45 de ani în 2012, la 48 de ani în 2022 - în valori rotunjite²⁷). Facem precizarea că vârstele sunt calculate pentru fiecare an de referință.

La nivelul anului 2022, cu o vârstă medie de 48 de ani, România are un corp al funcționarilor publici îmbătrânit (Figura 31). Acest aspect este confirmat și de piramida vârstelor (Figura 30), distorsionată pe două intervale care se suprapun parțial; practic, reprezentarea piramidală arată o extindere în palierul 45-54 ani.



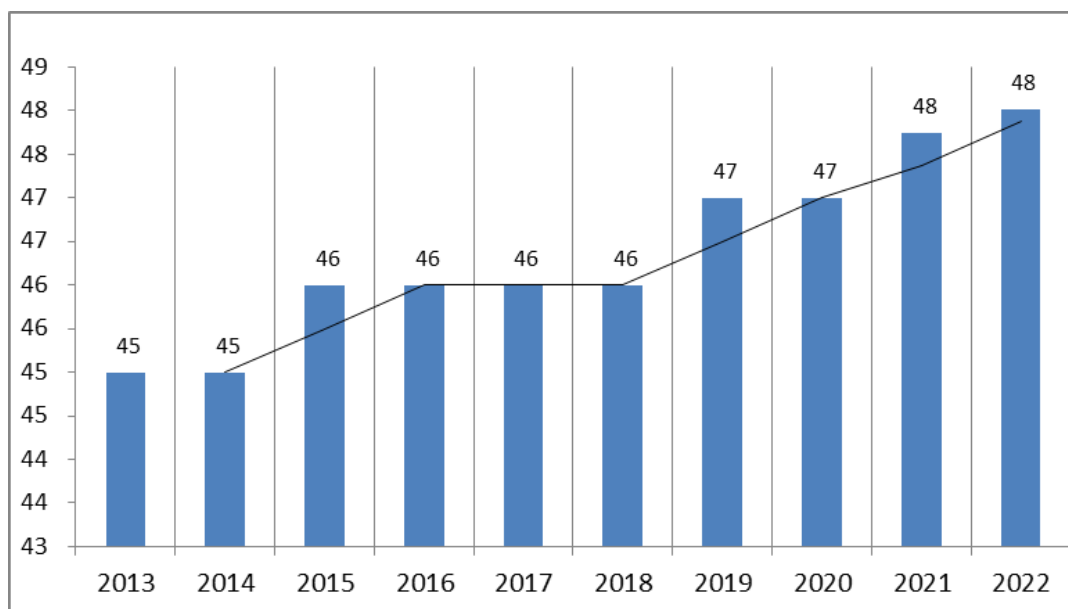
²⁷ Deși, uzual, vârstele medii sunt reprezentate prin valori întregi; dacă ar fi fost utilizată exprimarea prin zecimale s-a fi putut constata ușoara tendință de creștere a vârstei medii (47,7% în 2021, 48,0 în 2022). Similar, dacă piramida vârstelor ar fi fost reprezentată în valori absolute (deci nu procentuale), s-ar fi putut constata că cei mai mulți funcționari publici de ambele sexe se situează în palierul de vârstă 45-54 ani (58.921 - reprezentând 42,3%). Opțiunea pentru exprimarea în procente are avantajul că permite o lecturare/ vizualizare facilă, respectiv că reflectă ponderea pe criteriu gen într-o manieră distinctă - pe fiecare segment de vârstă.

Figura 30 - Piramida vârstelor 2022 - distribuție pe gen (valori procentuale)



(Sursa: ANFP)

Figura 31 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2013-2022)



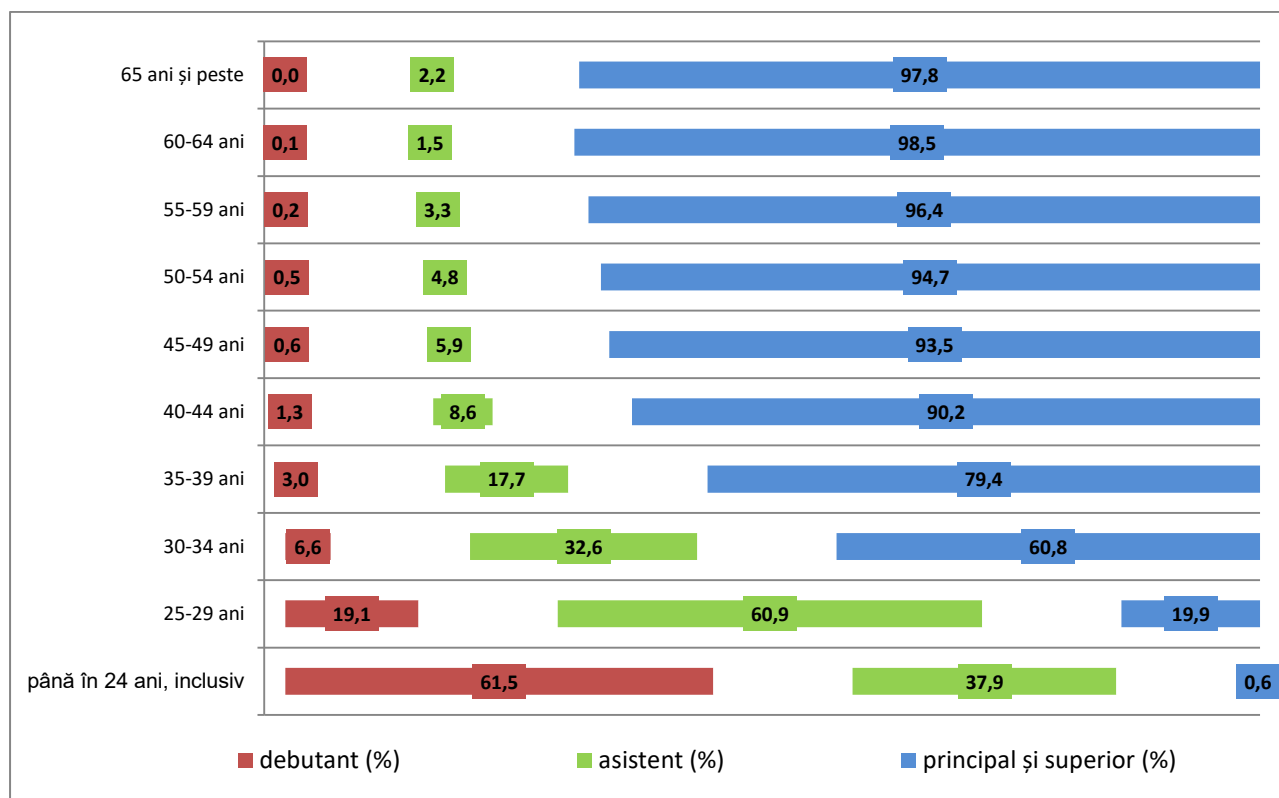
(Sursa: ANFP)

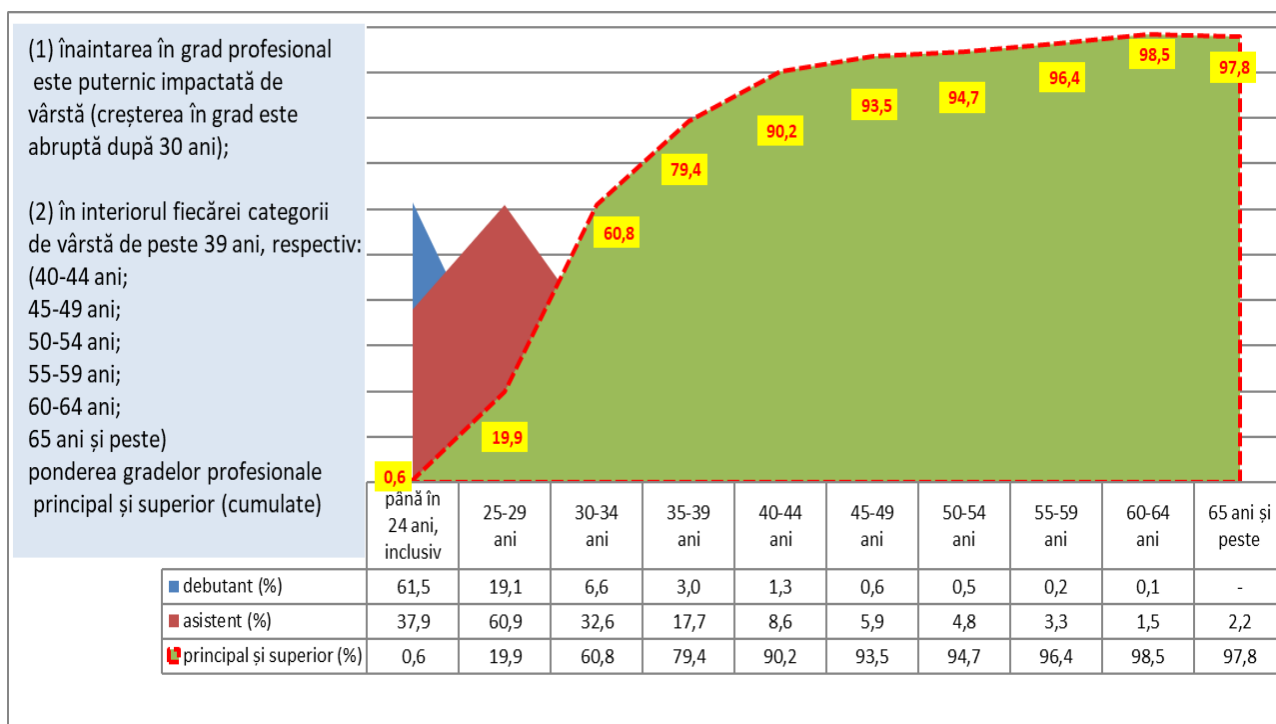
Cumulat, o analiză pe ambele sexe indică faptul că în palierul de vârstă 45-59 ani se poziționează aproape 58,4% din totalul funcționarilor publici.

Chiar dacă prin proiectul-pilot al concursului național (și ulterior prin concursul național extins) se creează premise ca noul model de recrutare al funcționarilor publici să producă mutații în configurația „piramidei inversate” a vârstelor (în sensul aplatizării vârfului, populat preponderent de către categoriile de vârste de până în 35 de ani - funcționarii publici tineri), acest proces este de durată, având în vedere disponibilitatea instituțională la nivel sistemic și resursele financiare alocate, cât și dinamica vârstelor (în timp, funcționarii publici care actualmente au peste 35 de ani vor contribui, progresiv, la lărgirea piramidei - în partea superioară a acesteia) - în condițiile în care corpul funcționarilor publici se caracterizează prin stabilitate și o mobilitate ocupațională destul de redusă (în sensul migrării spre alte sectoare/schimbării statutului de funcționar public).

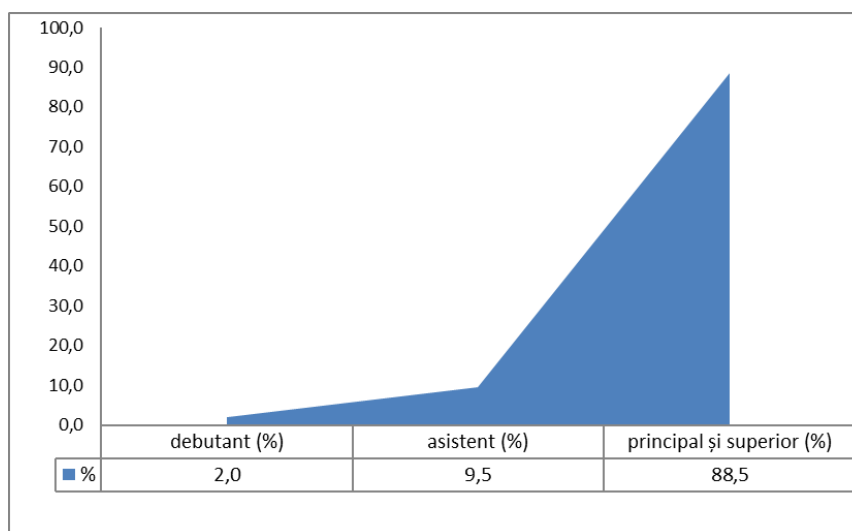
Conform datelor din **Figura 32**, distribuția pe grade profesionale indică faptul că, exceptând categoriile de vârstă asociate tinerilor (până în 35 ani), cel puțin 79,4% dintre funcționarii publici de execuție dețin gradul profesional principal și superior. Debutanții sunt reprezentați semnificativ numai în categoriile de vârstă tinere (până în 24 ani inclusiv = 61,5%, 25-29 ani = 19,1%). Gradul profesional asistent este reprezentat semnificativ până la categoria de vârstă 35-39 ani; în celelalte segmente de vârstă superioare ponderea nu depășește 9%.

Figura 32 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2022





(Sursa: ANFP)



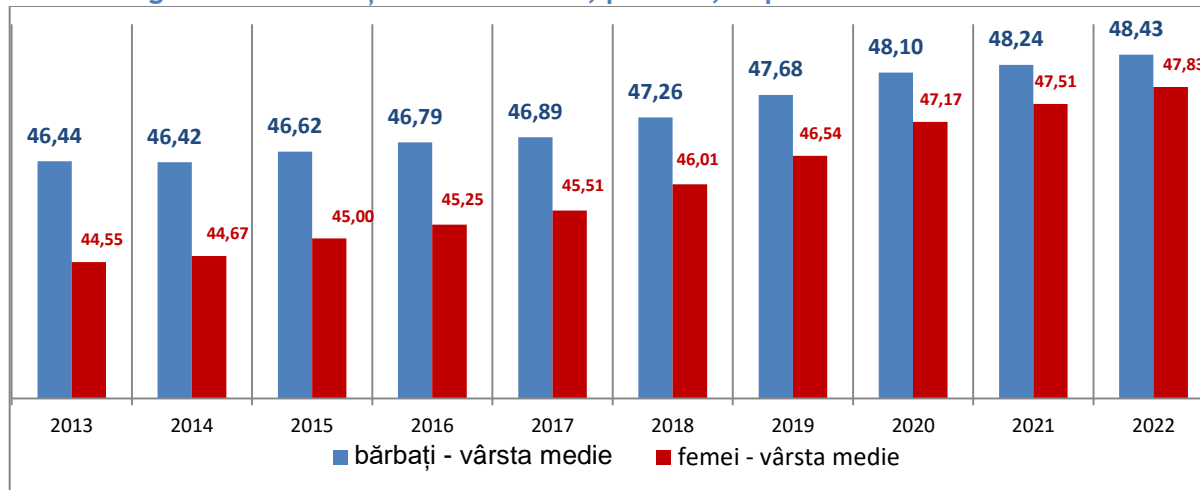
(Sursa: ANFP)

În concluzie, se poate afirma că:

- gradele profesionale principal și superior sunt dominante în rândul funcționarilor publici de execuție (88,5% din care: principal = 11,7%; superior = 76,8%);
- înaintarea în grad profesional este puternic impactată de vârstă (creșterea în grad este abruptă după vârsta de 30 ani);
- în interiorul fiecărei categorii de vârstă de peste 39 ani (40-44 ani; 45-49 ani; 50-54 ani; 55-59 ani; 60-64 ani; 65 ani și peste) ponderea gradelor profesionale principal și superior (cumulate) este de peste 90%;
- indiferent de vârstă, gradul profesional superior este dominat, fiind deținut peste trei sferturi dintre funcționarii publici de execuție (76,8%).

Pe de altă parte, vârsta medie a bărbaților este semnificativ²⁸ mai mare decât a femeilor pe întreg intervalul analizat (vezi reprezentarea grafică de mai jos). Diferența, semnificativă statistic, este cauzată de vârstele standard de pensionare (diferite în funcție de gen).

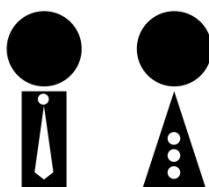
Figura 33 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2013-2022



(Sursa: ANFP)

Explicațiile care stau la baza diferenței vârstelor medii între bărbați și femei sunt următoarele:

- deși la nivel sistemic, ponderea pe gen este de aproximativ o treime bărbați și două treimi femei, statisticile inferențiale au indicat că ponderea bărbaților în segmentul de vârstă 58 de ani și peste este mare pe tot intervalul analizat. Aceste valori superioare în ceea ce privește vârsta bărbaților au cauze naturale (atingerea vârstei - standard de pensionare) și nu sunt cauzate de factori culturali sau ocupaționali, care pot fi, cel mult, aleatorii;
- 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 pentru femei era de 59 de ani în 2012 și 61 de ani în 2021²⁹);
- ca rezultat al reducerii decalajului, ponderea bărbaților cu vârste de 58 de ani și peste este descrescătoare în timp (de exemplu, 52% în 2018, 48% în 2019 și 2020).



²⁸ Pe baza unui test comparativ, semnificativ statistic ($p = .001$).

²⁹ Anexa nr. 5 la Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de funcții publice, cu modificările și completările ulterioare

Ocuparea funcțiilor publice

Ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante se poate 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). În mod deosebit, trebuie subliniat faptul că, prin raportare la modalitățile de modificare a raporturilor de serviciu, în anul 2022, la nivelul datelor gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici au fost înregistrate **6.540 de proceduri de transfer**, realizate în temeiul art. 506 din Codul administrativ, **între autoritățile administrației publice locale și autoritățile și instituțiile publice centrale.**

Concursul de ocupare a funcțiilor publice

Potrivit prevederilor Codului administrativ, cu modificările și completările ulterioare, fiecare autoritate și instituție publică este responsabilă de procedura organizării propriilor concursuri, Agenția asigurând publicitatea acestora, pe site-ul propriu.

Începând cu anul 2023, ocuparea funcțiilor publice de grad profesional debutant din administrația publică centrală (funcții publice de stat și teritoriale) și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici se va realiza prin pilotarea unui concurs național. Acesta va avea la bază principiile competiției, transparenței, competenței, precum și pe cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale. Concursul va cuprinde două etape, respectiv etapa de recrutare, la nivel național, organizată de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici și etapa de selecție - concurs pe post, organizată de autoritățile și instituțiile publice în structura cărora se regăsesc posturile vacante, respectiv de către comisia de concurs pentru înalții funcționari publici. Promovarea concursului național conferă dreptul de participare la concursul pe post pentru o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării concursului național. Începând cu data de 30 septembrie 2023, modalitatea de recrutare prin cele două etape (concurs național și concurs pe post) se va extinde la toate funcțiile publice de stat și teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii³⁰.

Până la data de 8 martie 2022 a fost menținută măsura dispusă prin Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare²⁶, pe durata stării de alertă, referitoare la suspendarea concursurilor pentru ocuparea posturilor sau funcțiilor vacante și temporar vacante, cu anumite excepții.

Începând cu data de 09.06.2022 a intrat în vigoare O.U.G. nr.78/2022 privind unele măsuri pentru ocuparea posturilor aferente funcțiilor publice vacante și temporar vacante care au atribuții în implementarea Planului Național de Redresare și Reziliență al României, potrivit căreia prin derogare de la prevederile art. 618 alin. (2) din Codul administrativ pentru ocuparea funcțiilor publice vacante și temporar vacante din cadrul autorităților, instituțiilor publice și organismelor cu atribuții în coordonarea, gestionarea și controlul fondurilor acordate în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență, precum și din cadrul structurilor beneficiare cu atribuții în implementarea angajamentelor asumate conform acestui mecanism, se pot organiza și desfășura concursuri, în condițiile legii, cu reducerea termenelor de înștiințare, publicare, depunere a dosarelor și de

³⁰ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 467

selecție a acestora.

Potrivit prevederilor O.U.G. nr. 80/2022 privind reglementarea unor măsuri în domeniul ocupării posturilor în sectorul bugetar, în perioada 01.07.2022 - 31.12.2022 a fost suspendată ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante sau temporar vacante, cu excepția posturilor unice din instituțiile și autoritățile publice din România.

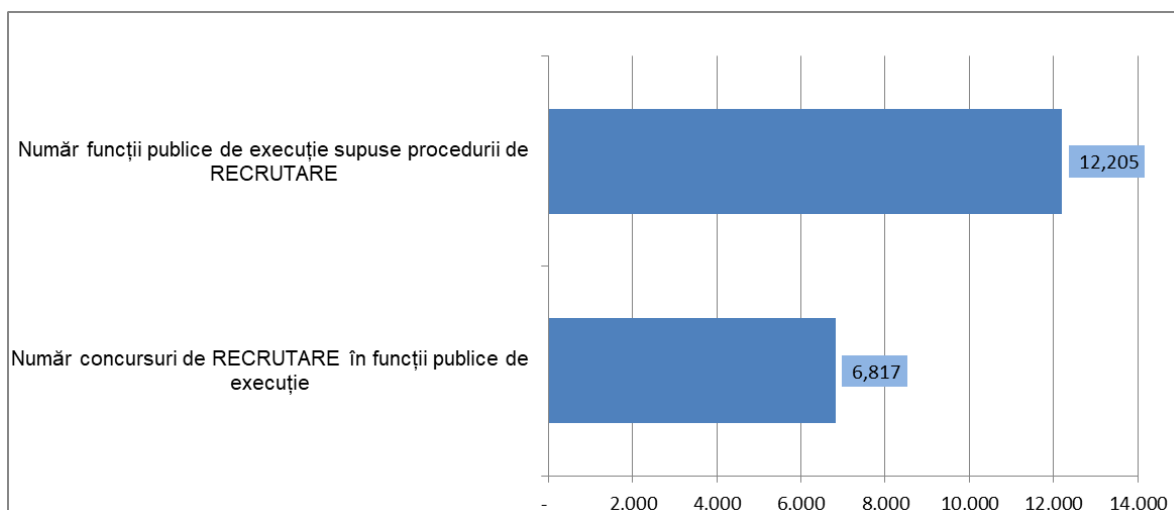
Totodată, prin O.U.G. nr. 103/2022 privind unele măsuri pentru creșterea capacității de control la frontieră a Autorității Vamale Române, prin derogare de la prevederile art. 618 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, termenele prevăzute în procedura de organizare și desfășurare a concursurilor pentru funcțiile publice din cadrul Autorității Vamale Române au fost reduse.

Din data de 15 septembrie 2022 a devenit obligatorie publicarea anunțurilor de concurs prin intermediul aplicației de concursuri accesată prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici, pentru instituțiile și autoritățile publice, cu excepția instituțiilor publice care gestionează informații clasificate, potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 530/2022. Prin intermediul aplicației de concursuri au fost create în perioada 15.09.2022 -31.12.2022 un număr de 1781 concursuri pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere și de execuție.

Pe parcursul anului 2022, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a verificat și publicat în total **8.128 concursuri de ocupare a funcțiilor publice**. Concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție/conducere, respectiv concursurile de promovare în funcții publice de conducere au fost organizate pentru **13.833 de funcții publice**.

Ocuparea funcțiilor publice de execuție scoase la concurs în anul 2022

Figura 34 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție în anul 2022: număr de concursuri și numărul funcțiilor publice de execuție supuse procedurii de recrutare

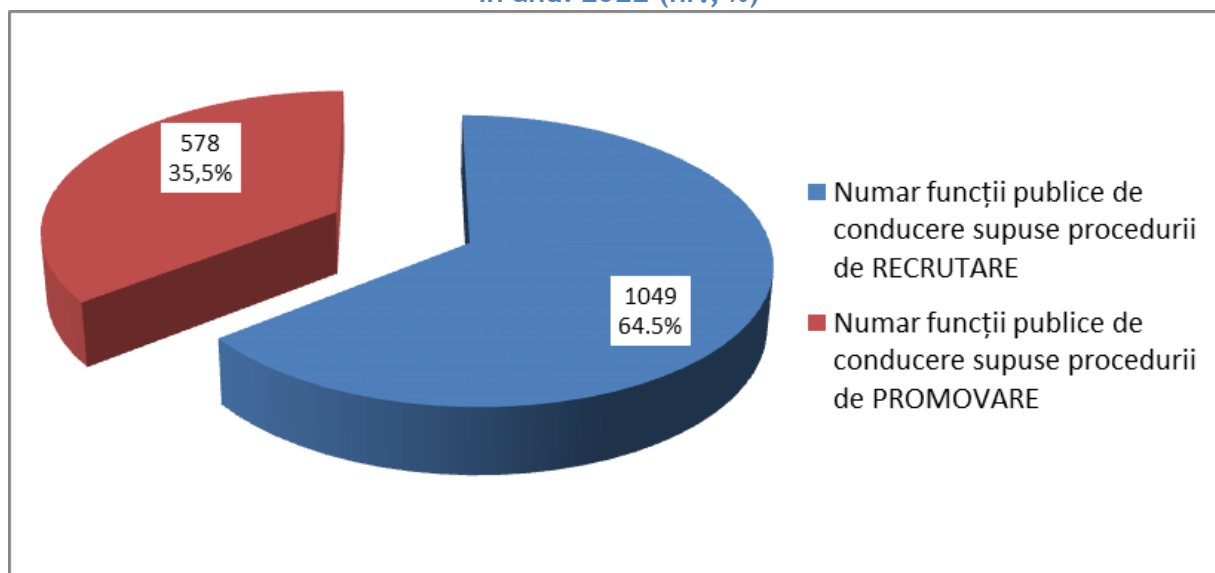


(Sursa: ANFP)

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de conducere în anul 2022

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.

Figura 35 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2022 (nr., %)



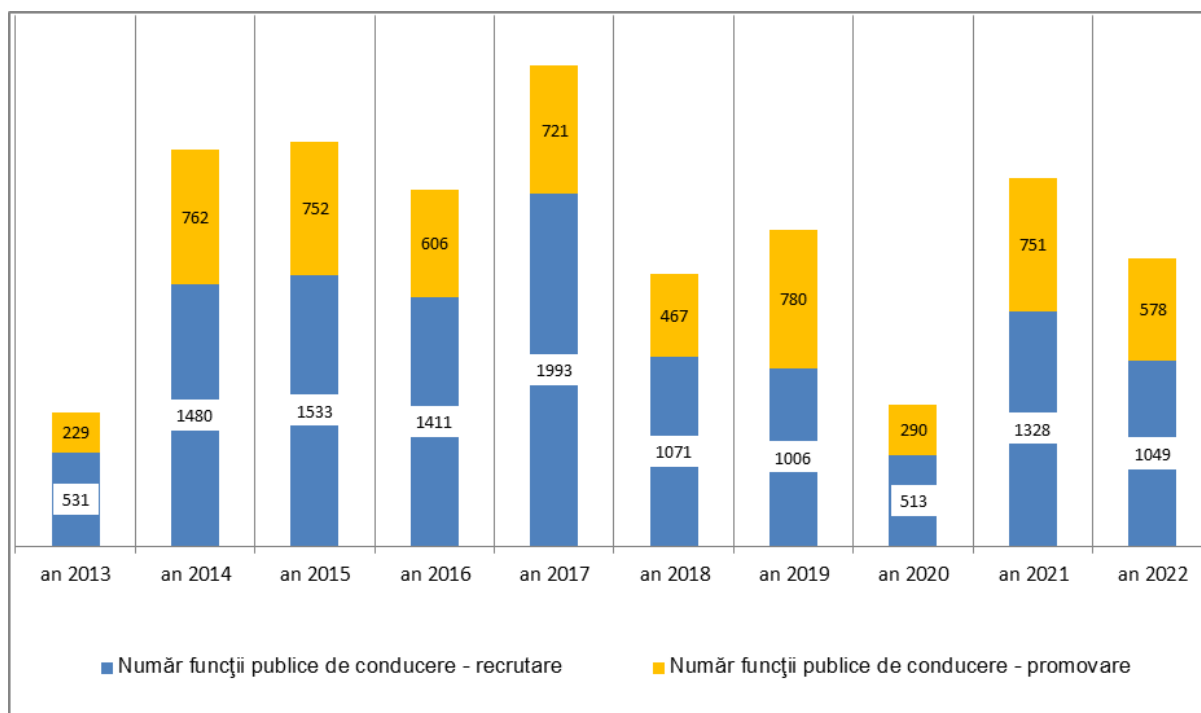
(Sursa: ANFP)

Concursurile de recrutare în funcții publice de conducere s-au desfășurat pentru 64,5% din totalul posturilor de conducere pentru care instituțiile și autoritățile publice au organizat concursuri (similar ca în anul 2022), restul de 35,5% fiind concursuri de promovare. Condițiile pentru participarea la concursul de promovare într-o funcție publică vacantă sunt prevăzute de Codul administrativ³¹.



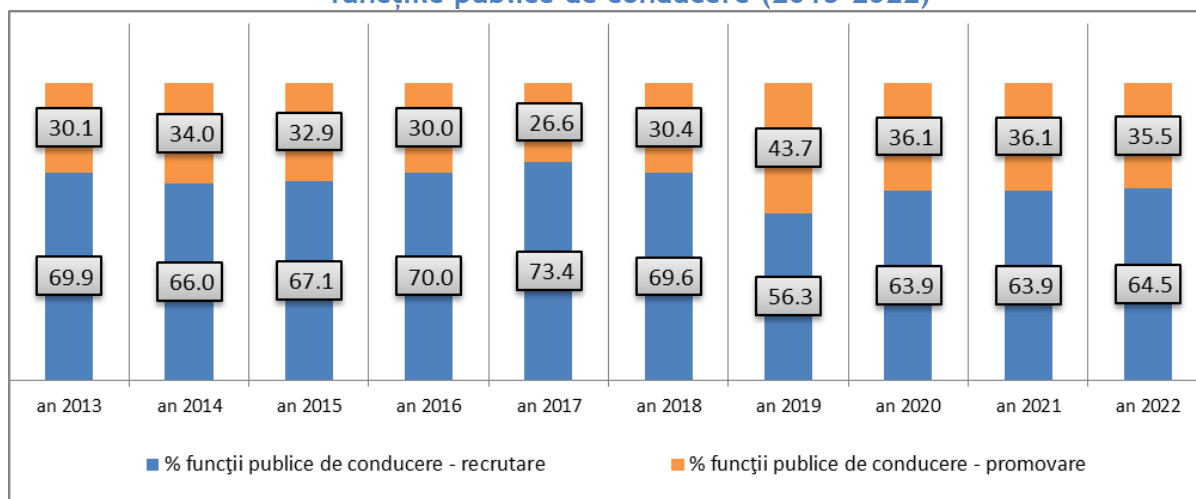
³¹ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 483, alin. (2).

Figură 36 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2013-2022)



(Sursa: ANFP)

Figura 37 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2013-2022)

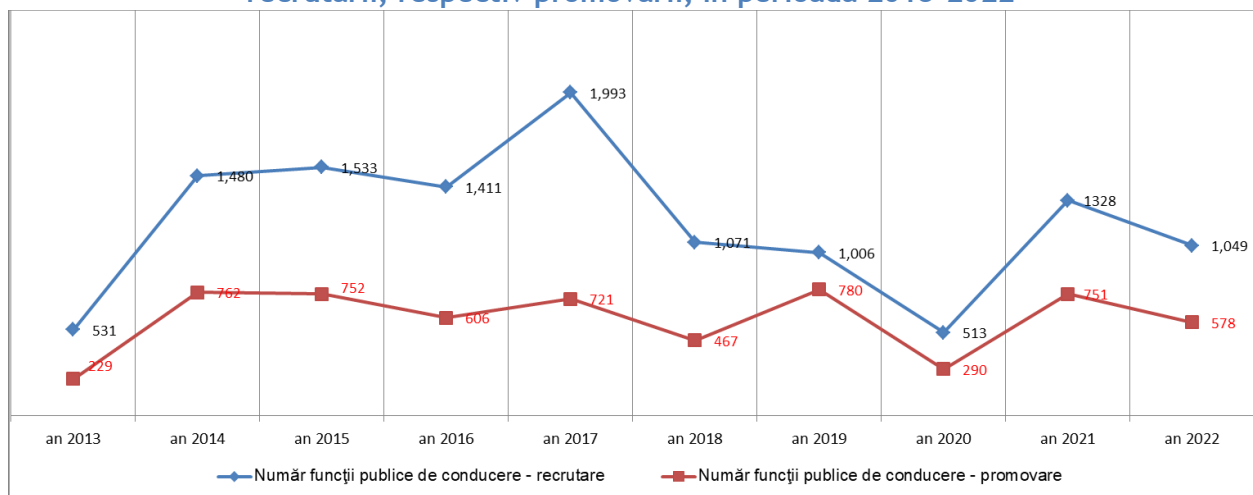


(Sursa: ANFP)

Indiferent de procedură (recrutare sau promovare) cele mai multe funcții publice de conducere au fost scoase la concurs, de regulă, în intervalul 2014-2017, vârful fiind reprezentat de anul 2017. Evident, există și excepții - cea mai notabilă este reprezentată de anul 2020, când a fost dispusă suspendarea procedurilor de concurs în contextul pandemic. În anul 2021 se constată o revenire, în sensul că numărul total de funcții publice de conducere supuse recrutării și promovării a ajuns la 2079, însă în anul 2022 numărul de funcții publice de conducere pentru care s-a organizat concurs de recrutare sau promovare a scăzut ajungând la 1627. Transformarea în valori procentuale indică însă faptul că raportul dintre numărul de funcții publice de conducere supuse procedurii de recrutare și numărul funcțiilor publice de conducere pentru care s-

a organizat concurs de promovare tinde să se stabilizeze (64% : 36% în ultimii 2 ani analizați - vezi Figura 38). Mai trebuie spus că, din punct de vedere statistic, evoluțiile în cei 10 ani analizați sunt similare, constatându-se o corelație pozitivă, semnificativă statistic³².

Figura 38 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2013-2022



(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 lege³³.

În anul 2022 au continuat exercitățile temporare conform art. 510 alin. (1)¹ din Codul administrativ, potrivit căruia, prin excepție de la regula generală, „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”.

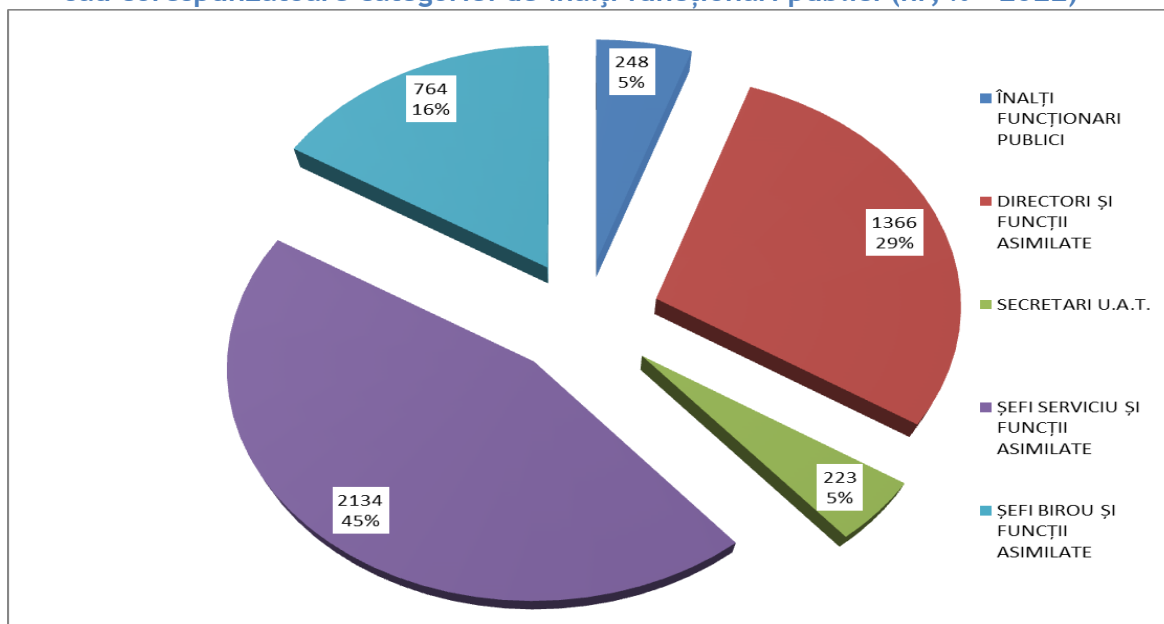


³² $r = .793$, $p = .0063$ bidirecțional, - corelație semnificativă statistic, evoluțiile fiind similare.

³³ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 510, alin. (1) și (2).

Exercitări cu caracter temporar în anul 2022

Figura 39 - Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2022)



(Sursa: ANFP)

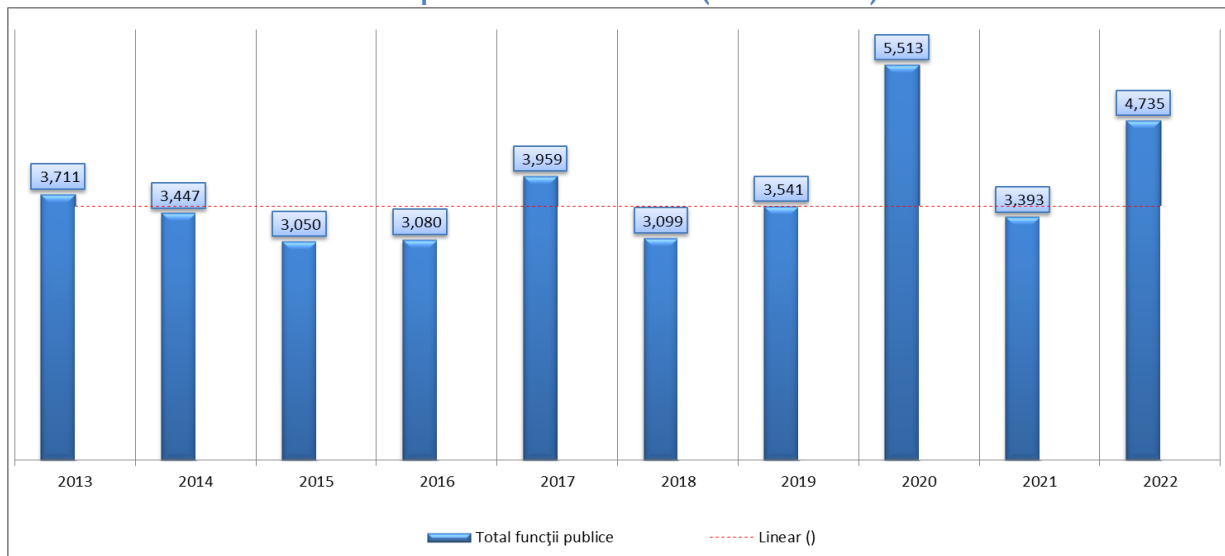
În anul 2022, pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici vacante și temporar vacante, ANFP a acordat 2.982 de răspunsuri la notificări pentru 4.735 de funcții publice. Din totalul acestora, 45.1% reprezintă exercitări cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere de șefi serviciu și asimilate. O pondere semnificativă înregistrează și categoria „directori și funcții asimilate” (28.8%).

Exercitări cu caracter temporar în perioada 2013-2022

În intervalul 2013-2022, cadrul legislativ incident exercitărilor cu caracter temporar a suferit mai multe modificări, atât în ceea ce privește obținerea avizului/notificarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru funcțiile publice vacante, cât și referitor la perioada maximă de dispunere a măsurii.

Până la intrarea în vigoare a Legii nr. 156/2018 autoritățile și instituțiile publice aveau obligația de a solicita avizul privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, iar ulterior în conformitate cu art. 89 și art. 92 din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art.505, art. 509 și art. 510 din Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, acestea aveau obligația de a notifica ANFP cu privire la exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere înainte cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii.

Figura 40 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări (2013- 2022)



(Sursa: ANFP)

Se constată că în ultimii 10 ani, cel mai mare număr de avize/răspunsuri la notificări 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 anul 2020 (5513), iar cel mai scăzut - în anul 2015 (3050 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, O.U.G. nr. 164/2020 a introdus o excepție cu privire la termenele exercitării cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere și a obligativității organizării concursurilor³⁴.

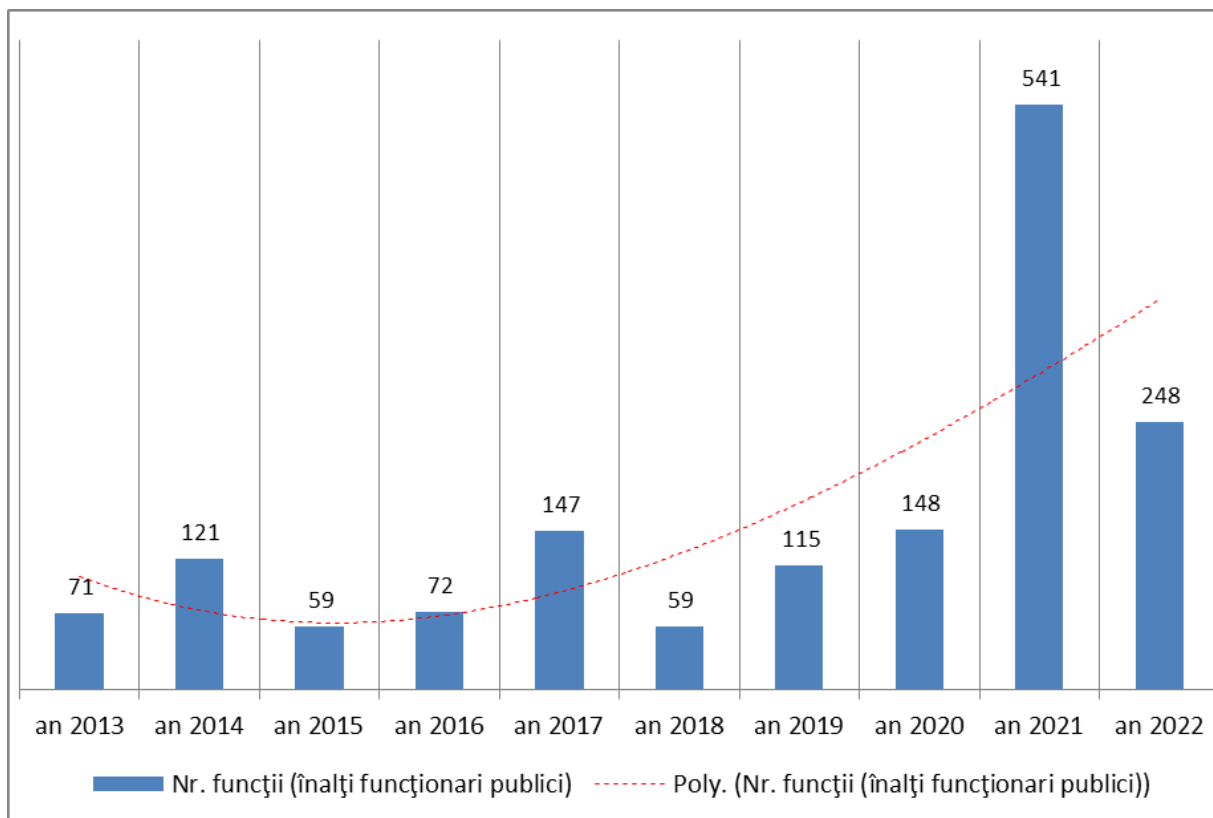
Exceptând valorile extreme, numărul de funcții publice pentru care s-au acordat avize/răspunsuri la notificări s-a situat în jurul mediei multianuale (seriei de timp). De asemenea, se mai poate observa că abaterile semnificative de la medie (număr foarte mic sau număr foarte mare), după caz, sunt precedate sau urmate de valori care reglează aceste dezechilibre.

Fluctuațiile mari nu trebuie însă tratate exclusiv în termeni de reglaj, ele trebuie conexeate atât cu factorii legislativi (influența legislației și a reglementărilor din domeniu/cu incidență asupra funcției publice), cât și decizional-politici (potrivit succesiunii ciclurilor electorale, reconfigurării unor poli decizionali). Astfel, în paralel cu limitarea politicilor de recrutare, crește numărul de avize/notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere. Totodată, aceste avize/notificările variază ca număr și în cursul unui an calendaristic pe măsură ce expiră termenele legale explicate anterior. De remarcat faptul că acest termen de 6 luni aferent exercitării funcțiilor publice de conducere vacante a avut drept scop limitarea în timp a ocupării temporare și determinarea autorităților și instituțiilor publice de a organiza concurs pentru ocuparea definitivă a posturilor. În practică, această politică de resurse umane nu a avut ca efect scăderea numărului de avize/notificări ale Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (de exemplu, în ultimii 5 ani, numărul mediu de avize/notificări a fost de 4056).

³⁴ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 510 alin. (11).

Evoluția numărului de avize/notificări exercitări cu caracter temporar - funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici

Figura 41 - 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 (2013-2022)



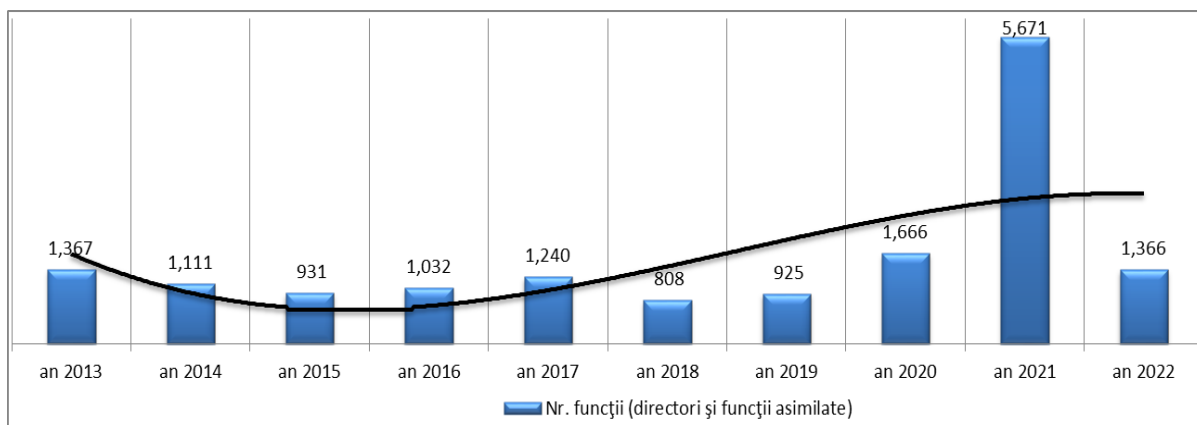
(Sursa: ANFP)

Cel mai mare număr de avize/notificări privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice corespunzătoare înalților funcționari publici a fost înregistrat în anul 2021, iar cel mai mic număr - în 2015 și în 2018 (valori egale).

În cazul acestei categorii de funcții publice, incidența factorilor legislativi și politici a avut un impact mai mare, așa cum reiese și din graficul de mai sus. 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 exercitări cu caracter temporar - funcții de directori și funcții asimilate

Figura 42 - 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 (2013-2022)

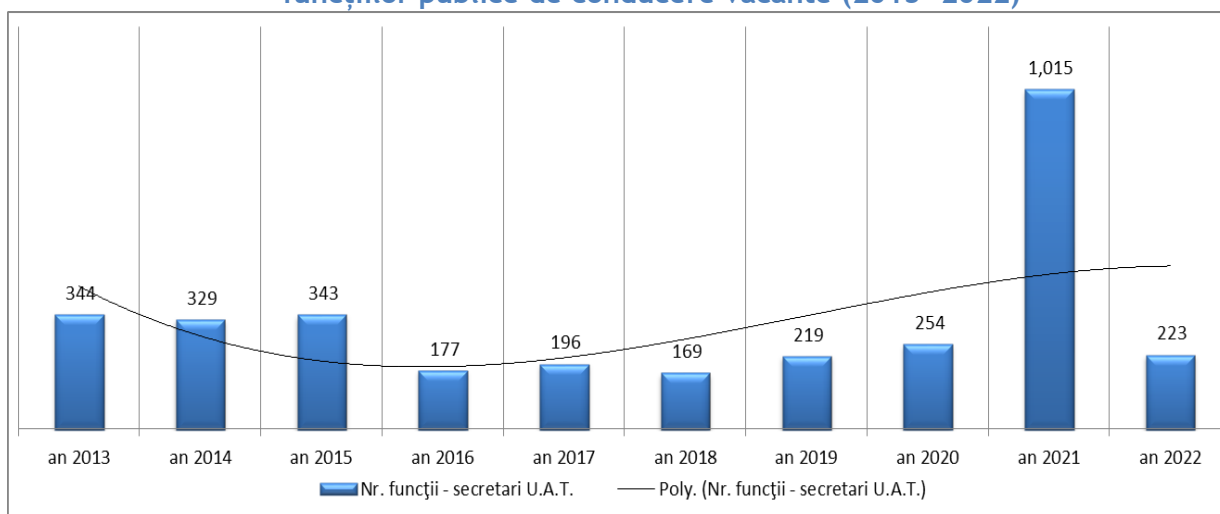


(Sursa: ANFP)

Analiza numărului de avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de conducere de directori și funcții asimilate semnalează o situație în general similară cu evoluția semnalată la nivelul tuturor funcțiilor publice. Distinct, putem remarca faptul că, în anul 2021, față de anul precedent, numărul funcțiilor de directori (și funcții asimilate) pentru care s-au acordat avize/formulat răspunsuri la notificări a crescut cu 240,4%, în contextul suspendării ocupării acestor funcții prin concurs, iar în anul 2022 acesta a scăzut, ajungând la o valoare apropiată celei din anul 2020.

Evoluția numărului de avize/notificări exercitări cu caracter temporar - funcții publice specifice de secretari/ secretari generali UAT

Figura 43 - Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali UAT) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2013- 2022)



(Sursa: ANFP)

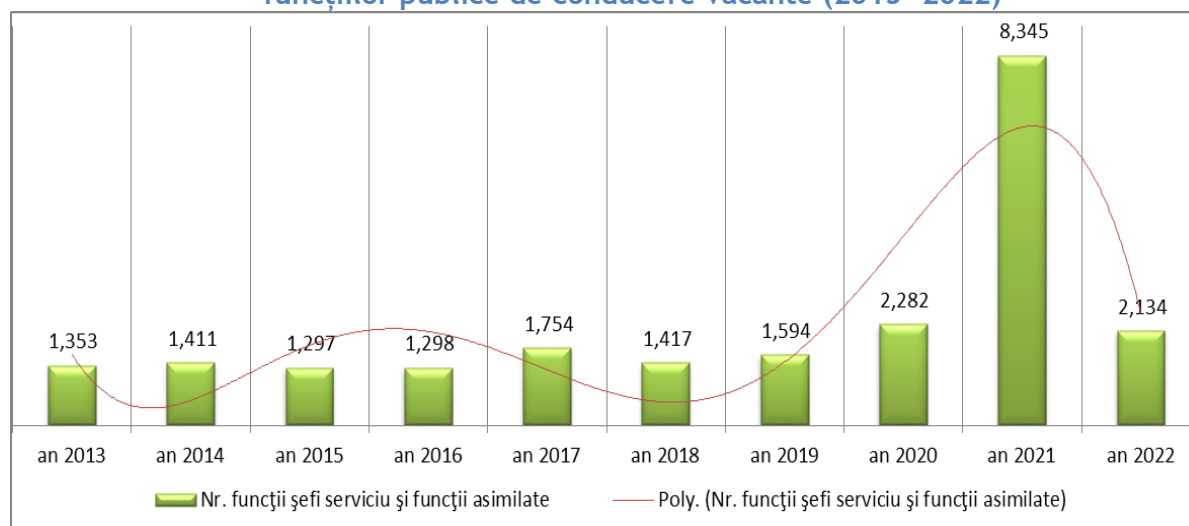
Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale, ocupată de un funcționar public de conducere, cu studii superioare juridice, administrative sau științe politice, care asigură respectarea principiului legalității în activitatea de emiteră și adoptare a actelor administrative, stabilitatea funcționării aparatului de specialitate al primarului/consiliului județean, continuitatea conducerii și realizarea legăturilor funcționale între compartimentele din cadrul acestora.

Ca periodicitate, cele mai multe funcții de referință pentru care s-au acordat avize/ răspunsuri la notificări au fost înregistrate în perioada 2013-2015, iar cele mai puține - între 2016 și 2018. Tot o specificitate este aceea că reglajele nu mai intervin de la un an la altul, ci de la o perioadă (grupare de 2-3 ani) la alta. Acest aspect ar putea indica faptul că influența factorilor decizional-politici este mai redusă, că rațiunile de acoperire a necesarului de resurse - management executiv la nivel de U.A.T. - primează.

Evoluția numărului de avize/notificări exercitări cu caracter temporar - funcții publice 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 specifică dintre aceste două tipuri de 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.

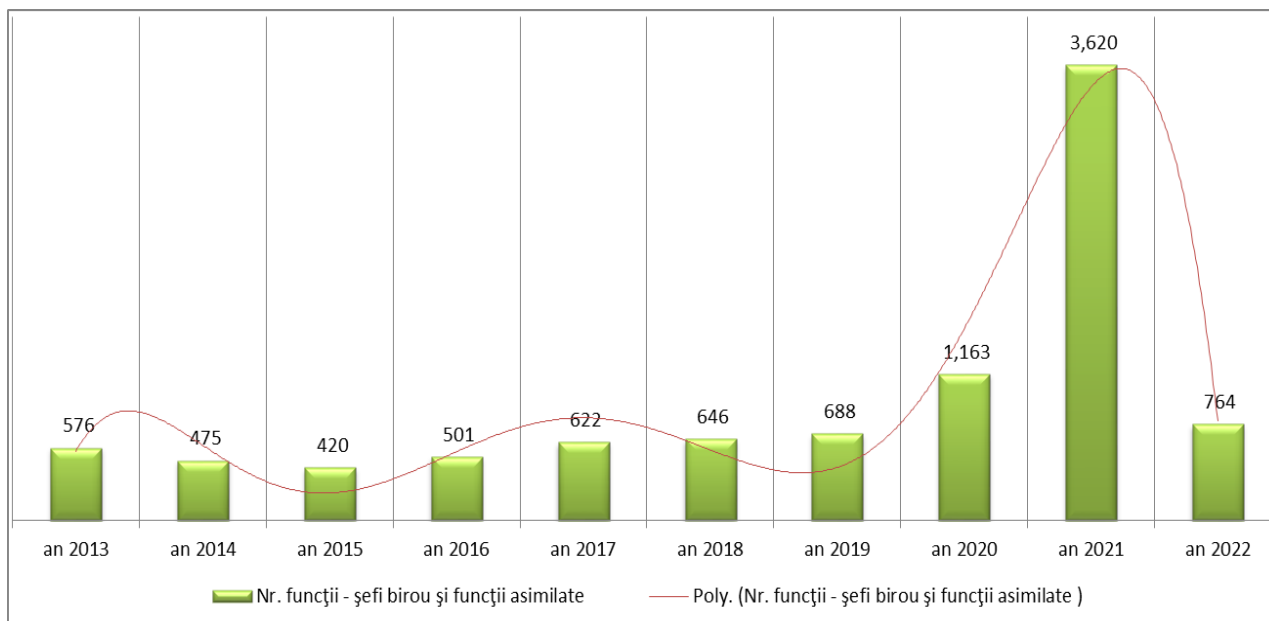
Figura 44 - Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2013- 2022)



(Sursa: ANFP)

Cu două excepții notabile (în 2020 și 2022), numărul mediu de referință de avize/răspunsuri la notificări pentru funcții de șefi serviciu și funcții asimilate a fost de 2202 (valoare rotunjită). În 2021, 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 265.7%, în același context pandemic explicat anterior.

Figura 45 - Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2013- 2022)



(Sursa: ANFP)

Cele mai multe avize/răspunsuri la notificări privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de șef birou (și funcții asimilate) au fost înregistrate în 2021, iar cele mai puține în 2015. Totodată, se mai poate constata o evoluție ascendentă după 2015 a numărului de avize/răspunsuri la notificări. În anul 2021, numărul funcțiilor de referință pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări a fost cu 311,26% mai mare față de cele acordate în anul precedent, iar în anul 2022 acesta a scăzut la 764.

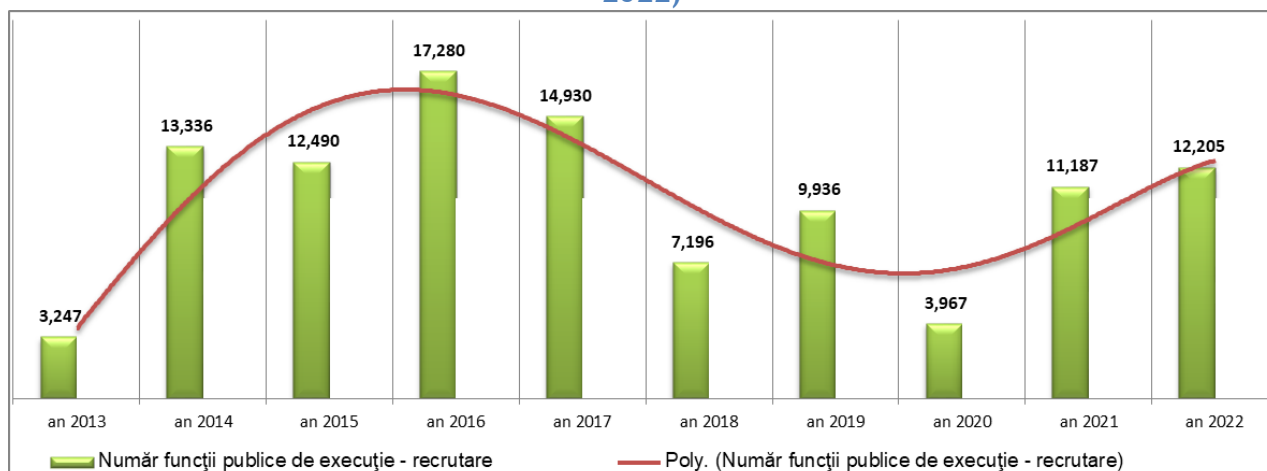
Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de execuție în perioada 2013 -2022

În ceea ce privește evoluția numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs, supuse procedurii de recrutare, s-a constatat că în primul an al intervalului analizat (**Figura 46**), numărul funcțiilor publice scoase la concurs prin recrutare nu a depășit valoarea de 3.500.



Însă, începând cu 2014, acest număr a crescut exponențial (vârful fiind înregistrat consecutiv în 2016 și 2017). În următorii 3 ani înregistrează o scădere abruptă (față de 2017) și abia în 2020 se ajunge cu aproximație la nivelul din 2013, situație explicabilă prin blocarea concursurilor în perioada stării de urgență și de alertă. Pentru anii 2021, respectiv 2022 constatăm o creștere a numărului funcțiilor publice de execuție ocupate prin concurs (puțin peste media seriei de timp).

Figura 46 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2013-2022)



(Sursa: ANFP)

Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici

Distribuția pe clase și grade profesionale în 2022

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).

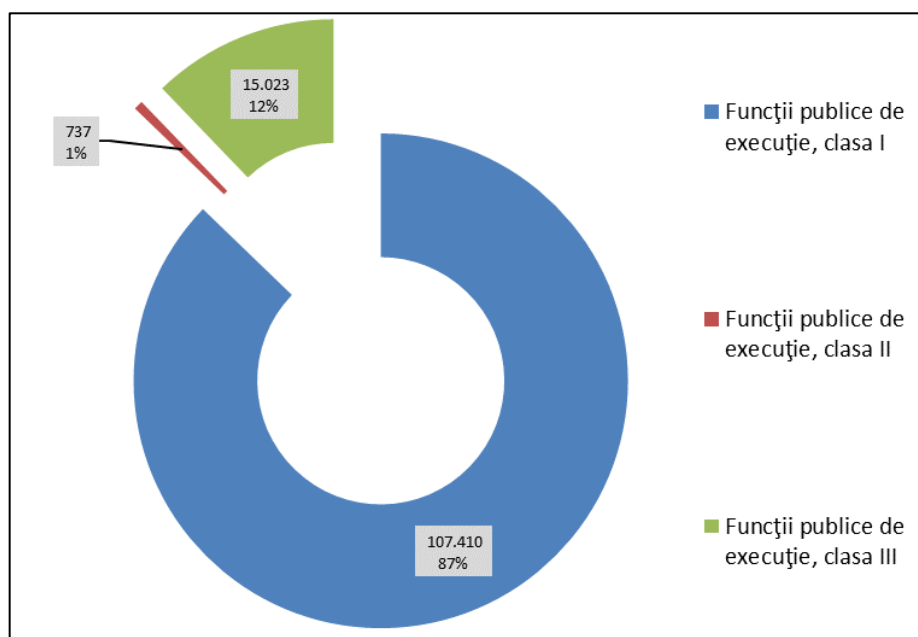
Structura pe grade profesionale este următoarea: debutant (fără condiție de vechime la ocupare); asistent (minimum 1 an vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice); principal (5 ani vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice), superior, ca nivel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

Promovarea în clasă și promovarea în grad profesional sunt modalități de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice de execuție de nivel superior. În ambele cazuri, funcționarul public de execuție beneficiază de un drept care se materializează doar după promovarea unui concurs/examen, după îndeplinirea unor condiții expres prevăzute de lege.

Referitor la funcționarii publici cu grad profesional debutant, aceștia beneficiază de o perioadă de stagiu de un an, care are drept scop verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților unei funcții publice, formarea lor practică, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice.



Figura 47 - Distribuția pe clase a funcțiilor publice de execuție (nr., % - 2022)

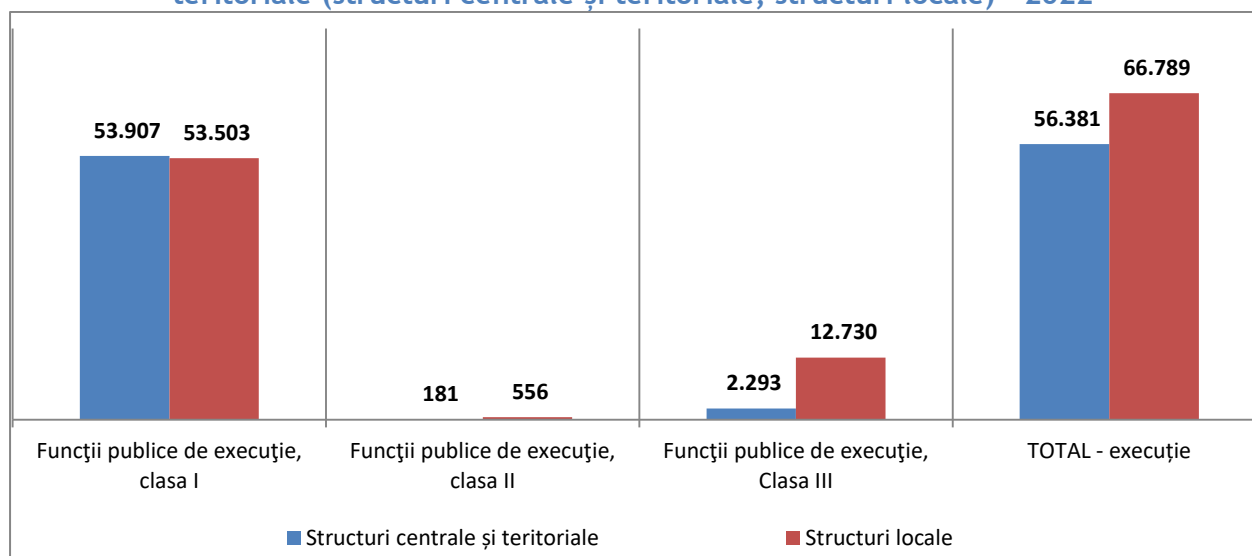


(Sursa: ANFP)

La nivelul administrației publice (structuri centrale, teritoriale și locale), funcțiile de execuție sunt distribuite astfel: 87% - clasa I; 1% - clasa a II-a; 12% - clasa a III-a., procentele din **Figura 47** fiind redată în valori rotunjite. Distribuția este foarte apropiată celei înregistrate în anii 2019-2021.

Distribuția pe clase în profil instituțional la nivelul anului 2022 (structuri centrale și teritoriale, respectiv locale)

Figura 48 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2022



(Sursa: ANFP)

În structurile locale există mai multe funcții publice de execuție decât în structurile centrale și teritoriale (cu circa 10.400 mai multe). În privința funcțiilor publice de clasa I între cele două categorii de structuri există un echilibru (49,8% față de 50,2%). În privința funcțiilor din clasele inferioare se observă că, în structurile locale, există mai multe funcții de clasa a III-a și clasa a II-a: 84,7% din funcțiile clasa a III-a sunt în administrația locală, 75,4% din funcțiile clasa a II-a sunt în structurile locale. Distribuția este similară cu cea înregistrată în anul 2020, deși decalajul dintre numărul funcțiilor publice de execuție (central și teritorial față de local) s-a redus semnificativ.

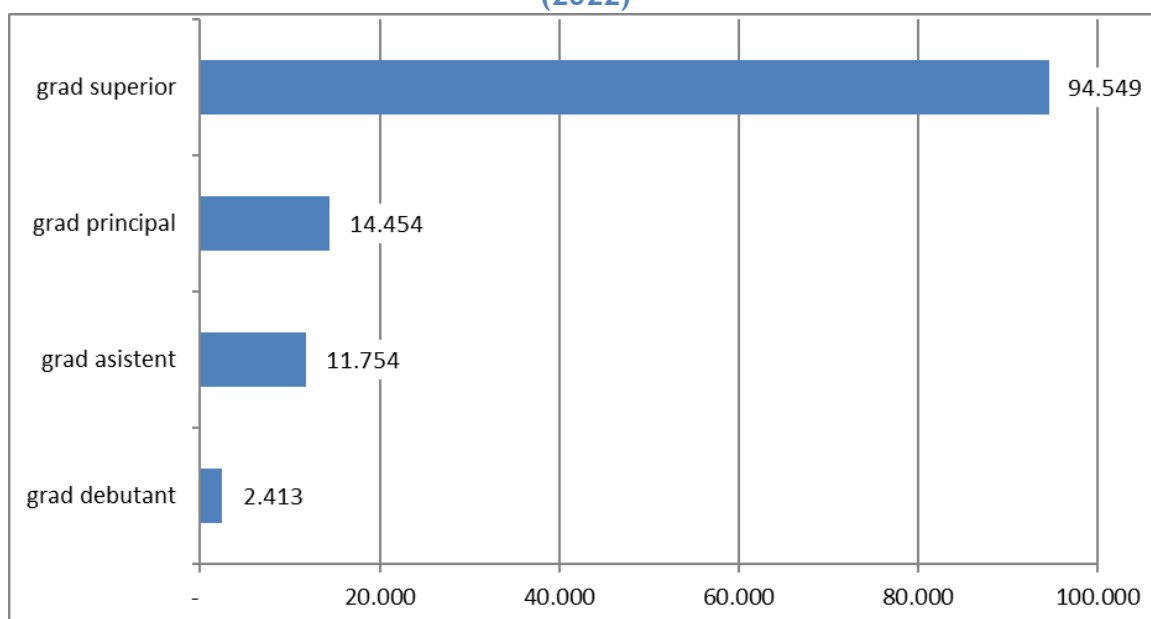
Distribuția pe grade profesionale (2022)

Și în anul 2022 „piramida” funcției publice rămâne fundamental inversată (sunt accentuate tendințele constatate în anii 2019-2021). Astfel, 76,8% dintre funcțiile ocupate sunt de grad superior (75,8% în 2021, 69,9% în 2020, 73,6% în 2019), iar ponderile funcțiilor cu gradul asistent și principal sunt relativ egal distribuite (9,5% cu 11,7%) și cumulează 21,3% (22,6% în 2021, 26,8% în 2020, 24,8% în 2019). Doar o valoare de 2% dintre funcțiile de execuție ocupate este „alocată” gradului debutant (1,6% în 2021, 3,4% în 2020, 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 49 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2022)

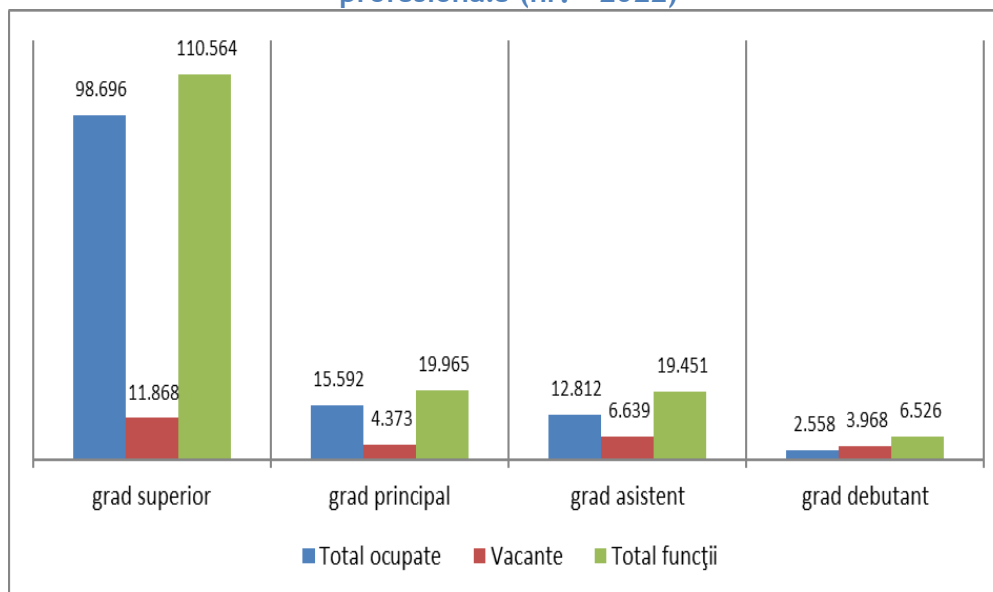


(Sursa: ANFP)

Structura piramidală cu vârful în jos poate fi constatată și în reprezentarea de mai jos. Astfel, funcțiile publice de grad superior reprezintă numărul cel mai mare de posturi pe fiecare categorie (ocupate, vacante, total de funcții publice).

Cele două grafice din **Figura 50** și **Figura 51** asigură reprezentarea împărțirii numărului total de funcții pe cele 4 grade profesionale (exemplu: din total 129.658 funcții publice ocupate (adică din 100%), 98.696 (76,1%) sunt de grad profesional superior, 15.592 (12,0%) - principal, 12.812 (9,9%) - asistent și 2.558 (2,0%) - debutant).

Figura 50 - Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2022)



(Sursa: ANFP)





Constatări:

- cele mai multe funcții publice sunt de grad superior (circa 70% din total funcții) - similar cu anul anterior;
- după grad profesional, cea mai mică pondere este reprezentată de debutant (4,2% din totalul funcțiilor publice);
- în schimb, gradul debutant se caracterizează printr-o mare pondere a funcțiilor vacante: din totalul funcțiilor rezervate debutanților, 60,8% sunt vacante;
- cea mai are pondere de funcții **ocupate** sunt de grad superior (trei sferturi din total **ocupate**) - similar cu anul 2021;
- cele mai multe posturi **vacante** sunt de grad superior (44,2%) și asistent (24,7%) - prin raportare la totalul funcțiilor publice **vacante** - **valori procentuale apropiate celor înregistrate la nivelul anului de raportare precedent;**
- 15 din 100 de funcții vacante sunt destinate gradului **debutant** (14,8%);
- în concluzie, situație aproape identică cu cea din 2019 - 2021.

De altfel, între gradul de ocupare și gradul profesional există o inversă proporționalitate - ponderea funcțiilor ocupate scade pe măsura gradului profesional (explicațiile sunt multiple: un posibil dezinteres al potențialilor candidați, o atractivitate scăzută, o politică de resurse umane concentrată/dezechilibrată în sensul recrutării predilecte a funcționarilor publici cu grad profesional superior sau principal).

Figura 51 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2013-2022)

Indicatori	UM	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evoluții
Evoluția numărului total de funcții publice	nr.	157.434	158.712	164.125	166.605	170.821	173.037	175.283	173.655	174.568	176.471	
Evoluția numărului total de funcții publice ocupate	nr.	130.143	133.582	134.500	137.435	141.840	142.623	144.250	144.650	144.077	146.423	
Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice	%	82.7	84.2	81.9	82.5	83.0	82.4	82.3	83.3	82.5	83.0	≈
% femei în total funcționari publici	%	64.6	64.5	64.9	65.4	65.7	65.9	66.2	66.7	67.2	67.7	
% bărbați în total funcționari publici	%	35.4	35.5	35.1	34.6	34.3	34.1	33.8	33.3	32.8	32.3	
Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici	ani	45.2	45.3	45.6	45.8	46.0	46.4	46.9	47.5	47.7	48.0	
bărbați - vârsta medie	ani	46.4	46.4	46.6	46.8	46.9	47.3	47.7	48.1	48.2	48.4	
femei - vârsta medie	ani	44.6	44.7	45.0	45.3	45.5	46.0	46.5	47.2	47.5	47.8	
Dinamica recrutării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	69.9	66.0	67.1	70.0	73.4	69.6	56.3	63.9	63.9	63.9	
Dinamica promovării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	30.1	34.0	32.9	30.0	26.6	30.4	43.7	36.1	36.1	36.1	
Evoluția funcțiilor publice scoase la concurs	nr.	4.015	15.585	14.781	19.297	17.644	8.734	11.722	4.779	Nu	Nu	
Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare	nr.	3.247	13.336	12.490	17.280	14.930	7.196	9.936	3.976	11.187	11.187	
Evoluție exercitări - înalți funcționari publici	nr.	71	121	59	72	147	59	115	148	152	152	

Evoluție exercitări - directori și funcții asimilate	nr.	1.367	1.111	931	1.032	1.240	808	925	1.666	1.039	1.039	
Evoluție exercitări - secretari U.A.T.	nr.	344	329	343	177	196	169	219	254	251	251	
Evoluție exercitări - șefi serviciu și funcții asimilate	nr.	1.353	1.411	1.297	1.298	1.754	1.417	1.594	2.282	1.337	1.337	
Evoluție exercitări - șefi birou și funcții asimilate	nr.	576	475	420	501	622	646	688	1.163	614	614	

Legendă:



Tendență 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;



Tendență 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. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI, CONTROL ȘI CONTENCIOS ADMINISTRATIV, PRECUM ȘI DIFICULTĂȚILE SEMNALATE PRIN PETIȚIILE ADRESATE AGENȚIEI

Agenția 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 și controlul modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice (monitorizarea generală)

Monitorizarea și controlul modului de aplicare a legislației în domeniul funcției publice a constat în formularea de puncte de vedere la adresele transmise de autorități/instituții publice, persoane fizice și juridice, formularea de propuneri privind acțiuni de control, propuneri privind exercitarea tutelei administrative sau note privind verificarea suplimentară a situațiilor juridice identificate pe baza adreselor, acordarea asistenței de specialitate, la cerere, compartimentelor de resurse umane din cadrul autorităților și instituțiilor publice referitor la aplicarea legislației privind funcția publică și funcționarii publici.

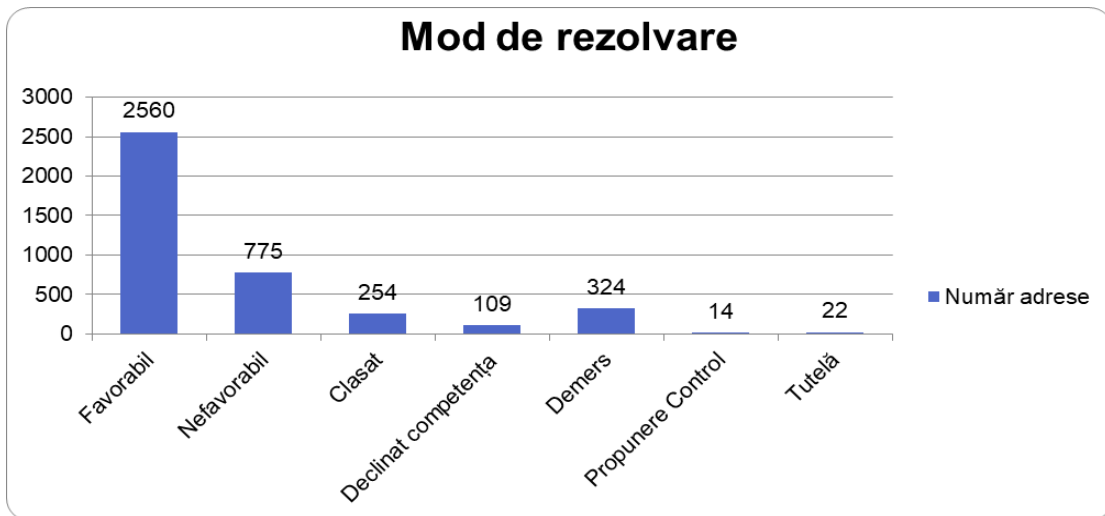
În anul 2022 au fost soluționate la nivelul structurii juridice cu atribuții de monitorizare a legislației specifice funcției publice și funcționarilor publici un număr de **3.589 adrese**.

Rezultatul activității de monitorizare îl constituie asigurarea interpretării corecte a normelor legale incidente, formularea punctelor de vedere solicitate, verificarea aspectelor semnalate și întreprinderea măsurilor legale care se impun.

Principalele domenii în care ANFP a fost solicitată pentru acordarea de îndrumări de specialitate în domeniul funcției publice în cursul anului 2022 au vizat recrutarea și promovarea în funcția publică, drepturile funcționarului public, obligațiile instituției publice, mobilitatea funcționarului public, comisii de disciplină, suspendarea raportului de serviciu, evaluarea performanțelor profesionale individuale, obligațiile funcționarului public, încetarea raportului de serviciu, reorganizarea instituției publice, răspunderea funcționarului public, perfecționarea profesională, comisii paritare.

În realizarea activității au fost soluționate 2.560 adrese cu răspuns favorabil, 775 cu răspuns nefavorabil, iar un număr de 254 adrese au fost clasate. S-a efectuat un număr de 324 de demersuri suplimentare pentru lămurirea aspectelor supuse analizei, iar în 109 situații s-a declinat competența de soluționare a adreselor către alte instituții publice. Din numărul total de adrese repartizate spre soluționare s-au întocmit 14 note privind propuneri de acțiuni de control și 22 note privind propuneri de exercitare tutelă administrativă.

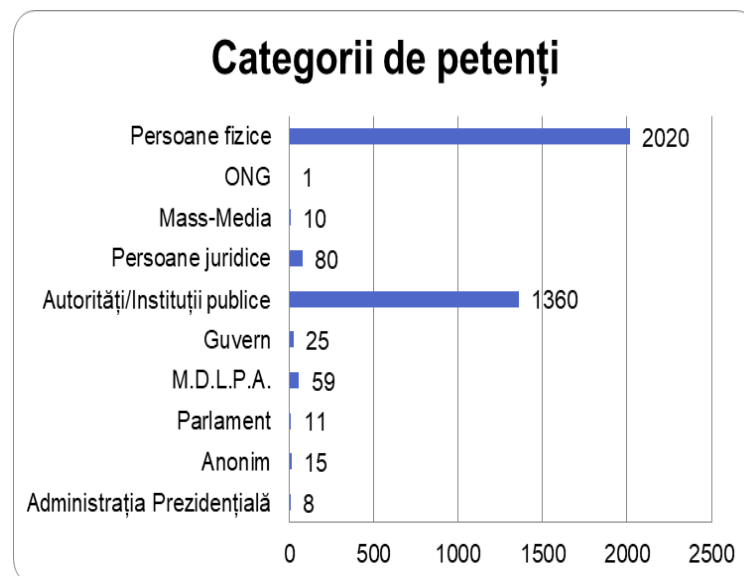
Figura 52 - Modalitatea de soluționare a adreselor



(Sursa: ANFP)

Analizând din punct de vedere al **categoriei petenților** care s-au adresat Agenției, a rezultat că numărul solicitărilor adresate de către persoane fizice (56,28%) este mai ridicat decât cel al sesizărilor adresate de autorități/instituții publice (37,89%).

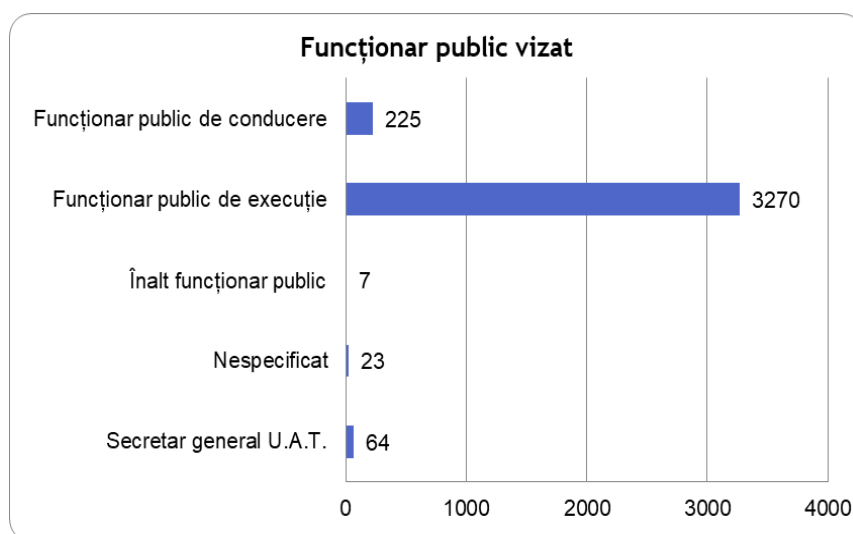
Figura 53 Categoriile de petenți



(Sursa: ANFP)

Din analiza categoriilor de personal vizate în solicitările adresate Agenției în vederea acordării îndrumărilor și clarificărilor de specialitate în domeniul funcției publice, se constată că majoritatea petițiilor se referă la funcționari publici de execuție (91,11%), un procent de doar 6,27% dintre acestea fiind pentru funcționari publici de conducere.

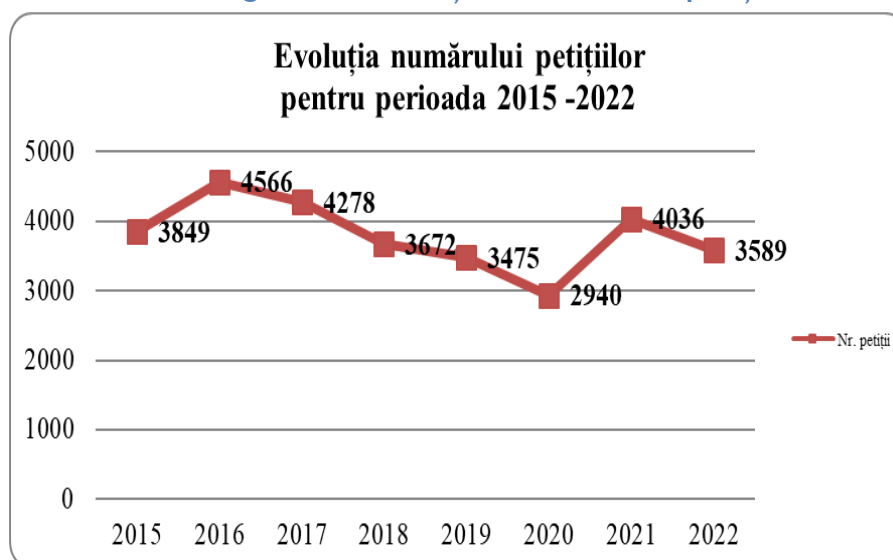
Figura 54 - Categoria de funcționar publici vizată



(Sursa: ANFP)

Din analiza evaluării realizate pentru anul 2022 în ceea ce privește aplicarea legislației privind funcția publică și funcționarii publici, s-a constatat că față de anul 2021, numărul sesizărilor adresate Agenției a înregistrat o **scădere cu 11%**.

Figura 55 - Evoluția numărului de petiții



(Sursa: ANFP)

În cadrul principalelor domenii în care ANFP a fost solicitată pentru acordarea de îndrumări de specialitate, clarificări și soluționări legale în ce privește funcția publică, cele mai multe solicitări au vizat **recrutarea (18,06%)**, urmate de **obligațiile instituției publice (16,44%)**, **drepturile funcționarilor publici (13,82%)**, celelalte domenii relevante având un procent de sub 10%.

În concluzie, se mențin rezultatele monitorizării din anul anterior potrivit cărora principala categorie de personal vizată a fost cea a funcționarilor publici de execuție, iar principalul domeniu în care ANFP a fost solicitată să formuleze puncte de vedere a vizat recrutarea funcționarilor publici.



O activitate importantă a ANFP este activitatea de helpdesk, care a constat în gestionarea secțiunii „Adresați o întrebare” <https://www.anfp.gov.ro/Solicit/Intrebari>, și a liniei telefonice dedicată acordării consilierii de specialitate.

În anul 2022 au fost postate pe site-ul Agenției 362 de întrebări și răspunsuri, au fost preluate apelurile de la linia telefonică alocată desfășurării activității de helpdesk și s-a răspuns la solicitările care s-au încadrat în sfera de competență.

Totodată, a fost creată secțiunea „Biblioteca de spețe/Răspunsuri la întrebări” https://www.anfp.gov.ro/continut/Biblioteca_de_spete, care este menită să acorde sprijin și îndrumare în înțelegerea unor situații general aplicabile, în conformitate cu legislația în vigoare la momentul postării, organizată pe 15 domenii tematice relevante pentru funcția publică, cum ar fi: concursul de recrutare, promovarea funcționarilor publici, funcționarii publici debutanți, evaluarea funcționarului public, modificarea/suspendarea/încetarea raportului de serviciu, răspunderea funcționarului public, reorganizarea activității, drepturi și obligații, comisii paritare, comisii de disciplină, perfecționarea funcționarilor publici, consilierul de etică, fișa postului, precum și un domeniu cu întrebări și răspunsuri diverse aplicabile domeniului funcției publice și funcționarilor publici.



Agenția recomandă autorităților și instituțiilor publice să asigure respectarea prevederilor legale, pe de o parte în vederea respectării drepturilor de carieră ale funcționarilor publici, și pe de altă parte, pentru a se evita crearea unor situații juridice care pot vătăma drepturile funcționarilor publici, ale căror efecte nu mai pot

fi soluționate decât prin inițierea unor acțiuni la instanțele judecătorești competente, de anulare a actelor administrative emise, fapt ce presupune încărcarea instanțelor de judecată, o perioadă lungă până la finalizarea cauzei și posibilitatea producerii de prejudicii materiale și morale funcționarilor publici.

De asemenea, Agenția recomandă solicitanților să consulte inițial biblioteca de spețe sau să apeleze telefonic Agenția unde au opțiunea de a asculta răspunsuri predefinite sau intra în legătură cu un operator, iar în situația în care nu regăsesc informații în legătură cu speța, îndrumă persoanele în cauză să adreseze întrebări prin intermediul secțiunii *Continuați cu o întrebare*, sau să formuleze sesizări, adrese, petiții etc., după caz.

Evaluarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice

Cele mai frecvente situații de nerespectare a normelor legale, precum și principalele recomandări rezultate din evaluarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice identificate în anul 2022 au fost:

Domeniu	Aspecte identificate/Recomandări
Ocuparea funcțiilor publice prin concurs de recrutare sau promovare	<p>Nerespectarea de autoritățile sau instituțiile publice a prevederilor legale la stabilirea condițiilor de participare la concursurile de recrutare/promovare pentru ocuparea unor funcții publice. Nerespectarea de autoritățile sau instituțiile publice a prevederilor legale cu privire la subiectele propuse a fi tratate în cadrul probei scrise la concursurile de recrutare/promovare pentru ocuparea unor funcții publice. Sesizări privind componența comisiei de concurs/de soluționare a contestațiilor.</p> <p>Au fost inițiate demersuri la instituțiile publice pentru prezentarea de puncte de vedere raportat la sesizările primite, precum și comunicarea documentelor în raport de care s-a analizat respectarea prevederilor legale cu privire la aspectele semnalate.</p> <p>În situațiile în care s-au identificat concursuri în care comisiile de concurs/soluționare a contestațiilor au fost constituite cu încălcarea prevederilor legale au fost formulate propuneri de sesizare de către ANFP a instanței de contencios administrativ competente în vederea anulării concursurilor în care nu au fost respectate normele legale cu privire la condițiile de participare la concurs sau la subiectele propuse a fi tratate în cadrul probei scrise.</p>
Desemnarea consilierului de etică	<p>Obligația îndeplinirii condiției prevăzute la art. 452 alin. (6) lit c) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la domeniul studiilor superioare absolvite de către persoana care dobândește statutul temporar de consilier de etică. Prin utilizarea sintagmei "de regulă" legiuitorul a permis unui funcționar public absolvent al altor studii superioare decât cele care aparțin domeniului științe sociale să dobândească</p>

	calitatea de consilier de etică.
Drepturile funcționarilor publici - timpul de lucru	Nu sunt respectate prevederile legale privind durata repausului săptămânal în ce-i privește pe funcționarii publici care execută serviciul pe schimburi, în ture. S-a recomandat necesitatea respectării dispozițiilor art. 137 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
Drepturile funcționarului public - Drept recunoaștere vechime în muncă/specialitate	Se fac confuzii între vechime în muncă și vechimea în specialitate. S-au formulat puncte de vedere prin care s-a explicat diferența dintre vechimea în munca și vechimea în specialitate pentru clarificarea aspectelor semnalate.
Îndatoririle funcționarilor publici - delegare atribuții	Se fac confuzii între delegarea atribuțiilor unei funcții publice vacante și delegarea atribuțiilor unei funcții publice ocupate
Mobilitatea funcționarului public - Transferul de pe o funcție contractuală pe o funcție publică	Modificarea raporturilor de serviciu al funcționarului public prin transfer de pe o funcție contractuală pe o funcție publică - normele legale nu reglementează această posibilitate întrucât acesta operează numai între funcții publice.
Menținerea în funcția publică deținută a funcționarului public femeie înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani	Menținerea în funcția publică până la împlinirea vârstei de 65 de ani a funcționarului public femeie care a îndeplinit cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare se poate face numai în baza dispozițiilor Deciziei Curții Constituționale nr. 112/2021, nefiind aplicabile prevederile art. 517 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Prin decizia menționată, Curtea Constituțională a statuat asupra imposibilității funcționarului public femeie de a fi salariat al unei instituții publice și în același timp să solicite și dreptul la pensie.
Menținerea în funcția publică deținută de către funcționarul public femeie după împlinirea vârstei de 65 ani	Funcționarul public femeie menținut în funcția publică deținută în baza Deciziei CCR nr. 112/2021, își poate continua activitatea în funcția publică după împlinirea vârstei de 65 de ani, o perioadă de maximum 3 ani cu posibilitatea prelungirii anuale, pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității/instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea, conform art. 517 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.
Raportarea de către consilierii de etică a datelor și informațiilor solicitate de ANFP	Transmiterea în format fizic în perioada/ulterior perioadei de raportare reglementate a datelor și informațiilor cuprinse în Anexele nr. 1 și 2 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022. Normele legale reglementează raportarea exclusiv în format online.

	Solicitarea raportărilor care au fost realizate de către consilierii de etică în conformitate cu prevederile Metodologiei aprobate prin OPANFP nr. 26/2022, situație în care ANFP a recomandat ca formularele completate și trimise să fie printate, având în vedere că în arhiva ANFP informațiile sunt stocate în baze de date, și nu în formatul transmis.
Constituirea comisiilor de concurs/de soluționare a contestațiilor	Nu au fost respectate prevederile legale referitoare la conflictul de interese în care se pot afla membrii comisiilor de concurs/ de soluționare a contestațiilor, reglementate de art. 33 lit. c) din H.G. nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, în sensul că nu poate fi desemnat membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor funcționarul public care este sau urmează a fi, în situația ocupării funcției publice de conducere pentru care se organizează concursul, direct subordonat ierarhic al oricărui dintre candidați.
Procedura cercetării administrativ disciplinare	S-au solicitat puncte de vedere cu privire la interpretarea unor norme legale și modul de constituire a comisiilor de disciplină în cadrul autorităților și instituțiilor publice. În situația în care normele legale nu reglementau aspectele sesizate, s-au formulat propuneri de modificare a legislației aplicabile. S-au inițiat demersuri către comisia de disciplină din cadrul autorităților sau instituțiilor publice în care ANFP a supus atenției prevederile normelor legale aplicabile.



6.MONITORIZAREA RESPECTĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

În scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici, consilierii de etică din cadrul autorităților și instituțiilor transmit la termenele și în formatele stabilite în Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022 informațiile necesare întocmirii de către Agenție a rapoartelor anuale privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Activitatea de raportare de către consilierii de etică a datelor și informațiilor privind respectarea normelor de conduită și implementarea procedurilor disciplinare pentru anul 2022 s-a desfășurat până la data de 25.02.2023, urmând ca acestea să fie centralizate și prelucrate pentru elaborarea raportului aferent anului 2022, care va fi publicat pe site-ul Agenției în primul semestru al anului în curs.

Începând cu anul 2022, colectarea datelor și informațiilor raportate de consilierii de etică s-a realizat prin mijloace electronice puse la dispoziție de ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici.

Un raport detaliat privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice a fost elaborat în anul 2022, cu privire la datele corespunzătoare anului 2021, și publicat pe site-ul ANFP, la secțiunea *Publicații*, subsecțiunea *Raportări* [Raport anual etica 2021 final.pdf \(gov.ro\)](#).

Urmare a completării cadrului legal specific consilierului de etică prin H.G. nr.931/2021 și OPANFP nr. 26/2022, în scopul realizării unei analize a modului de implementare a legislației specifice în domeniul eticii, identificarea principalelor dificultăți întâmpinate în exercitarea atribuțiilor specifice consilierului de etică și a unor opțiuni de reglementare care să contribuie la dezvoltarea rolului consilierului de etică în cadrul autorităților și instituțiilor publice, în anul 2022 Agenția a lansat un sondaj adresat consilierilor de etică prin diseminarea online a *Chestionarului de evaluare a implementării legislației specifice în domeniul eticii*. Perioada în care sondajul a fost disponibil pentru completare de către consilierii de etică a fost 7 septembrie - 31 octombrie 2022.

Sondajul ANFP a fost adresat consilierilor de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice în care sunt stabilite funcții publice potrivit dispozițiilor art. 385 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, respectiv unui număr de 4341 autorități și instituții publice la nivel național.

Rata de răspuns la sondajul adresat consilierilor de etică în anul 2022 a fost de 32,2% reprezentând aproximativ 1/3 dintre autoritățile și instituțiile publice din România.

Potrivit sondajului realizat **64,9%** dintre respondenți au stabilit un procent de până la 10% pentru atribuțiile corespunzătoare calității de consilier de etică și doar 1% dintre aceștia au o pondere apropiată de cota maximă de 50%, acest procent variabil fiind în strânsă legătură și cu numărul de funcționari publici încadrați în autoritatea sau instituția publică din care fac parte aceștia.

Din sondajul realizat a rezultat că **principalele dificultăți întâmpinate de consilierii de etică** respondenți s-au datorat în principal lipsei de interes a funcționarilor publici pentru activitatea desfășurată de consilierul de etică (35,5%) și de neîncrederea acestora în caracterul confidențial al activității de consiliere etică (11,6%) și mai puțin de implicarea conducerii în sprijinirea activității acestuia (4,8%).

Alte dificultăți semnalate au fost: resursa de timp redusă atât pentru consilierul de etică cât și pentru funcționarii publici, lipsa unui ghid elaborat în vederea interpretării normelor de conduită care să fie adus la cunoștința funcționarilor publici, lipsa motivării financiare a consilierilor de etică, lipsa obligației legale a funcționarului public de a participa la ședințele de consiliere etică.

În ceea ce privește încălcarea normelor de conduită/standardelor de conduită de către funcționarii publici în relațiile cu persoanele cu care interacționează cele mai multe răspunsuri au fost orientate spre încălcarea normelor de conduită în relația cu colegii din instituție și cu superiorul ierarhic și mai puțin cu cetățenii și cu reprezentanții altor instituții publice.

Din totalul consilierilor de etică respondenți, 52% au propus măsuri de îmbunătățire a conduitei profesionale a funcționarilor publici, printre care: raport echitabil între atribuțiile funcționarului public și nivelul salariului de care beneficiază, legislație unitară, acordarea unui spor pentru exercitarea atribuțiilor de consilier de etică, aprofundarea legislației cu privire la conduita profesională, implicarea factorilor de conducere în sprijinirea consilierului de etică, măsuri coercitive de sancționare a derapajelor de la prevederile codului etic și deontologic al instituției publice, obligativitatea participării periodice la cursuri de perfecționare în domeniul eticii, cel puțin o dată la 2 ani, prevederi exprese privind protecția funcționarilor publici în exercitarea atribuțiilor de serviciu, reglementarea funcției publice de consilier de etică ca funcție de sine stătătoare, fapt ce ar impune respect și conștientizarea funcționarilor publici privind importanța eticii în instituție, schimburi de experiență cu autorități recunoscute cu privire la o conduită performantă a funcționarilor publici.

Din analiza încrucișată a răspunsurilor oferite la întrebarea cu privire la necesitatea remunerării funcționarilor publici care îndeplinesc și atribuții de consilier de etică rezultă că 87,4% dintre consilierii de etică chestionați care optează pentru o remunerare suplimentară a activității de consilier de etică au o pondere a atribuțiilor specifice de consilier de etică ce acoperă maximum 20% din totalul atribuțiilor postului deținut.

Astfel, se constată un nivel mai ridicat de opțiuni în favoarea modificării statutului temporar de consilier de etică în sensul permanentizării acestuia, precum și în favoarea remunerării suplimentare în cadrul respondenților aparținând administrației publice locale, și mai puțin la nivelul administrației publice teritoriale și centrale, ponderea în eșantion a celor care pledează atât pentru reglementarea funcției de consilier de etică cât și pentru remunerarea suplimentară fiind în proporție de 36,9%.

Concluzii

În ceea ce privește monitorizarea și evaluarea respectării aplicării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice (monitorizarea specifică):

În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării normelor de conduită, consilierii de etică monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice și transmit anual informații solicitate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în baza cărora sunt elaborate rapoartele anuale privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Prin publicarea pe site a acestor rapoarte, Agenția Națională a Funcționarilor Publici urmărește să aducă la cunoștința funcționarilor publici, beneficiarilor serviciilor publice și persoanelor interesate, date cu privire la respectarea obligațiilor și a normelor de conduită în exercitarea funcțiilor publice deținute, reprezentând un instrument de monitorizare care să conducă la îmbunătățirea și creșterea calității serviciului public.

În procesul de transformare digitală al ANFP, în scopul de a facilita procesul de raportare și de monitorizare specifică, Agenția utilizează mijloace electronice dezvoltate și administrate din surse proprii, care permit colectarea de date și informații necesare elaborării rapoartelor și analizelor realizate în îndeplinirea atribuțiilor de reglementare și monitorizare a aplicării normelor privind conduita funcționarilor publici și activitatea consilierilor de etică.

Astfel, informațiile obținute din *Chestionarul de evaluare a implementării legislației specifice în domeniul eticii*, adresat consilierilor de etică în anul 2022, se regăsesc într-un raport detaliat care este publicat pe site-ul Agenției, raport care va contribui la evaluarea implementării cadrului legal existent și la formularea propunerilor de modificare sau completare a cadrului legal pentru a veni în sprijinul consilierilor de etică.

Agenția recomandă consilierilor de etică să își respecte obligațiile de raportare a datelor solicitate și să participe activ la sondajele lansate în scopul colectării de date pentru identificarea dificultăților întâmpinate în îndeplinirea atribuțiilor de consilier de etică, evaluarea implementării cadrului legal existent, precum și de identificare de noi opțiuni de reglementare care să contribuie la dezvoltarea rolului consilierului de etică.

În continuare, Agenția își propune dezvoltarea bazei de date a consilierilor de etică prin realizarea evidenței consilierilor de etică desemnați în conformitate cu procedura reglementată de H.G. nr. 931/2021.

Control și contencios administrativ - 2022

Activitatea de control

Activitatea de control desfășurată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici este una administrativă și vizează în principal asigurarea implementării și a respectării prevederilor legale în domeniul specific de competență, precum și exercitarea tutelei administrative reglementată de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, în cazul în care se constată nelegalitatea actelor administrative emise în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.

În anul 2022 s-au desfășurat un număr de 24 activități de control și au fost elaborate 34 note de control, 23 rapoarte de control, respectiv 58 de adrese de înaintare a raporturilor de control.

În 13 cazuri autoritățile sau instituțiile publice controlate au transmis adrese prin care au informat Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la faptul că au implementat măsurile dispuse prin rapoartele de control.

Principalul obiectiv al activităților de control desfășurate pe parcursul anului 2022 l-a constituit identificarea situațiilor în care nu au fost respectate dispozițiile legale incidente în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici și dispunerea unor măsuri care să conducă la fundamentarea pe baze legale a acestor situații.

Dintre abaterile și încălcările dispozițiilor legale privind funcția publică și

funcționarii publici constatate în contextul desfășurării activităților de control, cele mai des întâlnite au vizat aspecte precum:

- stabilirea structurii de funcții publice;
- modul de constituire a dosarelor profesionale ale funcționarilor publici;
- modul de organizare și desfășurare a concursurilor de recrutare/promovare în vederea ocupării unor funcții publice de execuție sau conducere;
- numirea în funcții publice;
- încadrarea în funcții publice ca urmare a promovării în clasă sau în grad profesional;
- reorganizarea activității autorităților sau instituțiilor publice;
- îndeplinirea obligației de comunicare a actelor administrative către Agenția Națională a Funcționarilor Publici;
- desfășurarea unor proceduri disciplinare.

Tabelul 3 - constatări, măsuri și recomandări în urma activităților de control

Constatări	Măsuri și recomandări
organigramele și statele de funcții ale autorităților și instituțiilor publice controlate nu sunt actualizate	actualizarea organigramelor și statelor de funcții ale unor autorități sau instituții publice
activitatea de resurse umane, nu este organizată prin înființarea/stabilirea unui compartiment specializat	organizarea activității de resurse umane, prin înființarea/stabilirea unui compartiment specializat
nerespectarea, în totalitate, a dispozițiilor art. 6 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 233/2002, în sensul că nu este înființat un compartiment distinct pentru relații cu publicul care să primească, să înregistreze, să se îngrijească de rezolvarea petițiilor și să expedieze răspunsurile către petiționari	respectarea, în totalitate, a dispozițiilor art. 6 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 233/2002, în sensul înființării unui compartiment distinct pentru relații cu publicul care să primească, să înregistreze, să se îngrijească de rezolvarea petițiilor și să expedieze răspunsurile către petiționari;
autoritățile și sau instituțiile publice își îndeplinesc cu întârziere obligația de a comunica actele administrative emise către Agenția Națională a Funcționarilor Publici	respectarea obligației de a comunica Agenției, prin intermediul portalului de management al funcțiilor publice și funcționarilor publici, a tuturor actelor administrative, privind numirea în funcția publică, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu, precum și sancționarea disciplinară a funcționarilor publici potrivit prevederilor art. 409 și art. 534 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
menționarea greșită/incompletă a denumirii funcției publice de conducere	menționarea corectă a denumirii funcției publice de conducere specifice de

specifice de secretar general al U.A.T. și cea de consilier achiziții publice, în statul de funcții	secretar general al comunei/orașului/municipiului/sector în organigramă și statul de funcții, stabilirea funcției publice de execuție de consilier achiziții publice
dosarele profesionale ale funcționarilor publici din cadrul autorităților sau instituțiilor publice sunt incomplete	completarea dosarelor profesionale ale funcționarilor publici;
actele administrative emise cu privire la raporturile de serviciu ale funcționarilor publici conțin erori și nu cuprind în toate cazurile temeiul legal al emiterii	îndreptarea erorilor materiale din cuprinsul unor acte administrative
existența unor posturi de natură contractuală care presupun desfășurarea unor activități care implică exercitarea prerogativele de putere publică	stabilirea posturilor de natură contractuală, care desfășoară activități ce presupun exercitarea prerogativelor de putere publică, în regim de funcție publică;
funcționarii publici nu îndeplinesc în toate cazurile condițiile de ocupare ale funcțiilor publice în care sunt numiți	ocuparea unor funcții publice vacante prin modalitățile prevăzute de legislația incidentă în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici
organizarea unor concursuri de recrutare/promovare s-a făcut cu nerespectarea prevederilor legale în vigoare	ocuparea unor funcții publice vacante prin modalitățile prevăzute de legislația incidentă în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici
funcționarii publici sunt promovați în clasă sau grad fără a susține concursuri/examene de promovare	documentare prealabilă în vederea respectării prevederilor legale în vigoare și a asigurării promovării exclusive a funcționarilor publici care au promovat un concurs/examen
autoritățile sau instituțiile publice evită să scoată funcțiile publice de conducere la concurs, preferând să le ocupe prin exercitare cu caracter temporar sau să delege atribuțiile corespunzătoare acestora	ocuparea unor funcții publice vacante prin modalitățile prevăzute de legislația incidentă în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici
autoritățile sau instituțiile publice nu și-au constituit comisia de disciplină la nivelul acestora	documentare prealabilă în vederea respectării prevederilor legale în vigoare și a asigurării condițiilor necesare procesului de analiză a eventualelor abateri disciplinare
neconcordanțe existente între conținutul fișelor posturilor și modelul prevăzut în Anexa nr. 1 la H.G. nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare	întocmirea și actualizarea fișelor posturilor corespunzătoare funcțiilor publice ocupate
nu sunt respectate în toate cazurile prevederile legale incidente în cazul reorganizării activității autorităților sau instituțiilor publice	documentare prealabilă în vederea respectării prevederilor legale în vigoare și mai multă rigoare în pregătirea procesului de reorganizare instituțională

Situația dosarelor aflate pe rolul instanțelor de judecată în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici a fost parte în 2022

Numărul total al dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în cursul anului 2022 a fost de 208.

- în 120 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamant;
- în 88 de dosare calitatea de pârât.

În cursul anului au fost soluționate definitiv un număr de 90 de dosare:

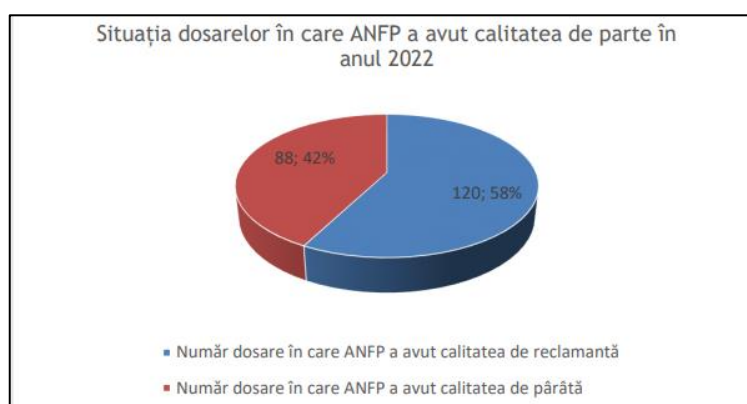
- 75 de dosare au fost soluționate favorabil pentru Agenție (în 40 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamant și în 35 calitatea de pârât);
- 11 dosare au fost soluționate nefavorabil pentru Agenție (în 9 dosare Agenția a avut calitatea de reclamant și în 2 de pârât);
- 4 dosare au avut o soluție parțial favorabilă (în cele 3 dosare Agenția a avut calitate de reclamant, într-un dosar Agenția a avut calitatea de intimat).

Dosarele ce s-au aflate pe rolul instanțelor de contencios administrativ în anul 2022 au avut ca obiect:

- 97 de dosare - anulare de acte administrative nelegale (dispoziții emise de primari sau conducători de instituții publice, hotărâri de consilii locale comunale, județene sau municipale etc). În 66 ANFP a avut calitatea de reclamant și în 31 calitatea de pârât.
- 57 de dosare anularea - concursuri de recrutare/promovare în funcții publice organizate cu nerespectarea normelor legale specifice. În 44 ANFP a avut calitatea de reclamant și în 13 calitatea de pârât.
- 43 de dosare - obligația de a face. În 11 dosare ANFP a avut calitatea de reclamant și în 32 calitatea de pârât.
- 2 dosar având ca obiect suspendare concurs de recrutare, în care ANFP a avut calitatea de pârât.

Dosare aflate pe rolul instanțelor civile - 5 (ce au ca obiect pretenții în care ANFP a avut calitatea de pârât) și 4 ordonanțe președințiale privind suspendarea executării unor acte administrative în care ANFP a avut calitate de pârât.

Figura 56 - Situația dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în 2022



7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE

Agenția administrează baza de date referitoare la comisiile paritare și acordurile colective constituită prin colectarea și centralizarea datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice cu privire la comisiile paritare și acordurile colective, la termenele și în formatele de raportare stabilite prin OPANFP nr. 1109/2022.

Activitatea de raportare de către autoritățile și instituțiile publice cu privire la comisiile paritare și acordurile colective anul 2022 s-a desfășurat până la data de 01.04.2023.

Pentru anul 2022, colectarea datelor și informațiilor raportate de autoritățile și instituțiile publice s-a realizat pentru prima dată prin mijloace electronice puse la dispoziție de ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, unui număr de 4341 autorități și instituții publice la nivel național. Dintre acestea au completat și transmis datele din formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective un număr de 1035 de autorități și instituții publice dintre care 59 din administrația publică centrală, 352 din administrația publică teritorială și 624 administrația publică locală.

Din datele furnizate de autoritățile și instituțiile publice a rezultat că în cadrul unui număr de 927 de autorități și instituții publice a fost constituită comisia paritară, iar în cadrul unui număr de 108 autorități și instituții publice acesta nu era constituită motivul principal al neconstituirii comisiilor paritare fiind numărul insuficient de funcționari publici.

În cadrul acestor comisii paritare au fost desemnați un număr de 2 înalți funcționari publici, 651 funcționari publici de conducere și 2.821 funcționari publici de execuție.

Cu privire la modalitatea de desemnare a membrilor comisiei paritare în condițiile reglementate de art. 6 alin. (3) din H.G. nr. 302/2022, a rezultat că într-un număr de 267 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici la nivel de autoritate sau instituție publică, în 73 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din care face parte autoritatea sau instituția publică, în 31 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivel de grup de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică și în 556 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri prin votul a jumătate plus unu din numărul funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică.

În ce privește **activitatea comisiilor paritare** din informațiile raportate a rezultat că s-au desfășurat un număr de 1057 de ședințe ale acestor comisii dintre care 383 la solicitarea conducătorului autorităților și instituțiilor publice, 541 la solicitarea funcționarilor publici și 133 de ședințe la solicitarea altor persoane.

Potrivit datelor raportate în anul 2022, au fost emise de comisiile paritare un număr total de 761 de avize din care 742 favorabile, 15 favorabile cu obiecțiuni și 4 avize nefavorabile.

În ce privește **încheierea de acorduri colective** potrivit datelor transmise a rezultat că au fost încheiate astfel de acorduri în 147 de autorități și instituții publice din cele 1035 care au completat și transmis formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective.

8.COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ

În ceea ce privește managementul funcției publice, pe parcursul anului 2022, ANFP a continuat demersurile privind comunicarea și colaborarea externă, implicarea și consultarea instituțiilor cu rol strategic în procesul de reformă în acest domeniu, dar și monitorizarea, coordonarea metodologică și evaluarea modului de aplicare a legislației specifice în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

În vederea asigurării unei interpretări corecte a normelor legale incidente, ca parte a acțiunilor de *sprijin și monitorizare a respectării prevederilor legale privind funcția publică și funcționarii publici* de către ANFP, în anul 2022 au fost soluționate la nivelul structurii juridice un număr de **3.589 adrese** cuprinzând punctele de vedere solicitate, verificarea aspectelor semnalate și propunerea măsurilor legale care se impun.

O componentă importantă a comunicării instituționale în acest sens o reprezintă *acordarea asistenței de specialitate, la cerere, compartimentelor de resurse umane* din cadrul autorităților și instituțiilor publice. Astfel, principalele domenii în care ANFP a fost solicitată să acorde îndrumări de specialitate în domeniul funcției publice în cursul anului 2022 au vizat: *recrutarea și promovarea în funcția publică, drepturile funcționarului public, obligațiile instituției publice, mobilitatea funcționarului public, comisiile de disciplină, suspendarea raportului de serviciu, evaluarea performanțelor profesionale individuale, obligațiile funcționarului public, încetarea raportului de serviciu, reorganizarea instituției publice, răspunderea funcționarului public, perfecționarea profesională, comisiile paritare.*

Suținerea pro-activă și colaborativă a instituțiilor publice implicate în reforma managementului resurselor umane din administrația publică a fost realizată de către Agenție și sub forma unor acțiuni de informare și promovare a atribuțiilor și priorităților strategice instituționale, în cadrul evenimentelor organizate sau la care au participat reprezentanți ANFP.

Contextul reformei managementului resurselor umane în administrația publică, noile prevederi ale OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și rolul de coordonator de reformă în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență, au determinat ANFP să organizeze o serie de evenimente menite a facilita înțelegerea proceselor majore privind:

- *Opțiunile și perspectivele de dezvoltare instituțională a ANFP necesară operaționalizării reformelor MRU (propuneri formulate de către Banca Mondială prin proiectul 20R004):* consultări externe, respectiv completarea unui chestionar de către participanții din 13 instituții din administrația centrală: SGG, MDLPA, MAI, MMSS, MSP, MF, MADR, MC, MIPE, ADR, INA pentru opțiunile propuse;
- *Operaționalizarea pilotării concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante și implementarea cadrelor de competență*, inclusiv prin implicarea directă în actualizarea cadrului normativ, sub formă de co-design, a tuturor instituțiilor cu rol strategic în procesul de reformă:
 - 12 evenimente tip webinar (11 evenimente la nivel regional și un seminar național), pentru prezentarea și dezbaterile modelelor/conceptelor de concurs național și cadre de competență, derulate în perioada februarie-martie 2022;

- patru sesiuni de consultări și dezbateri instituționale derulate fizic, la sediul ANFP sau online;



- evenimente online de promovare a proiectului-pilot și cadrelor de competențe pentru reprezentanții mediului academic, având ca scop promovarea acestora în mediul universitar și stabilirea de punți de legătură pentru colaborarea cu universitățile în procesele de atragere a tinerilor în sectorul public și de implementare a reformelor;
- postări pe rețelele de socializare ale ANFP în urma întâlnirilor online;
- *Măsurile de reformă în domeniul funcției publice din România (noul model de recrutare, cadrele de competențe, digitalizarea proceselor de carieră în administrația publică, reforma sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice)*, menite să transforme sectorul public românesc într-unul comparabil cu cel al statelor europene de top, au fost prezentate în cadrul unor evenimente de impact, cu participare la nivel național și nu numai:
 - cea de-a XXVI-a ediție a conferinței internaționale „Teoria și practica administrației publice”, organizată în luna mai de către Guvernul Republicii Moldova și Academia de Administrare Publică,
 - participare la conferința internațională „Reforma administrației publice: provocări și perspective”, organizată de Cancelaria de Stat a Republicii Moldova la Chișinău;
 - webinarul cu titlul „România este Europa”, organizat de Agenție cu ocazia Zilei Europei,
 - webinarul „Parteneriat pentru transparență”, organizat în luna mai în contextul Săptămânii Guvernării Deschise,
 - ediția a XIV-a a conferinței internaționale „Inovație și calitate în sectorul public”, care facilitează schimbul de bune practici în administrația publică și promovarea conceptului de administrație inteligentă³⁵.

³⁵ [Inovație și calitate în sectorul public - ANFP \(gov.ro\)](http://www.anfp.gov.ro)




AGENȚIA NAȚIONALĂ
A FUNCȚIONARILOR PUBLICI
**CONFERINȚA INTERNAȚIONALĂ
INOVAȚIE ȘI CALITATE ÎN SECTORUL PUBLIC**
EDIȚIA A-XIV-A, 2022



- **Managementul funcției publice** - a constituit tema seminarului regional organizat în luna septembrie de către ANFP la Alba Iulia, în beneficiul funcționarilor publici care lucrează în departamentele de resurse umane, secretarilor unităților administrativ-teritoriale și consilierilor de etică din primăriile, instituțiile prefectului și consiliile județene din județele Alba, Cluj, Sibiu, Hunedoara și Mureș. Subiectele discutate au vizat: managementul modern al resurselor umane prin intermediul proiectelor cu finanțare externă, reorganizarea structurilor de specialitate din cadrul instituțiilor și autorităților publice, etica în funcția publică, organizarea concursurilor de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice.

Consolidarea colaborării dintre ANFP și instituțiile publice, mediul academic, sau societatea civilă a luat forma încheierii de parteneriate/protocoale de colaborare pentru derularea unor activități/acțiuni comune privind:

- crearea unei baze de date cu universitățile care au specializări aferente domeniilor funcționale ale administrației publice;
- gestionarea stagiilor de practică (în anul 2022 au urmat stagiul practic un număr de 156 de studenți din cadrul a 7 universități);
- continuarea promovării conceptului de dezvoltare durabilă, în vederea responsabilizării funcționarilor publici din administrația publică centrală și locală (*Asociația Solar Decathlon București (EFdeN)*);
- cooperarea interinstituțională cu privire la identificarea și aplicarea de acțiuni comune în vederea realizării reformei din domeniul funcției publice, atât prin profesionalizarea funcționarilor publici din administrația publică, cât și prin definirea, dezvoltarea și promovarea de instrumente de îmbunătățire a performanțelor profesionale ale acestora (Institutul Național de Administrație).

Totodată, ANFP participă la implementarea „Memorandumului de Înțelegere între Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației din România și Cancelaria de Stat a Republicii Moldova în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici”, asigurând gestionarea schimbului de expertiză și experiență cu Cancelaria de Stat a Republicii Moldova, în colaborare cu MDLPA, de exemplu în ceea ce privește procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici.

De asemenea, ANFP asigură în mod constant colaborarea cu departamentele de specialitate din cadrul altor instituții/organisme naționale și internaționale: MIPE, SGG, MAE, MJ, Banca Mondială, OCDE, EUPAN etc., detalii fiind prezentate în capitolul IV - „Relația cu comunitatea” din Raportul anual de activitate³⁶. Dintre cele mai relevante activități realizate în 2022 amintim:

- contribuția la procesul de elaborare și implementare a Programului Național de Reformă 2022 (PNR 2022),
- contribuția la demersurile inițiate în vederea atingerii obiectivului major de politică externă a României de aderare la OECD:
 - participare în cadrul panelului de discuții vizând integritatea în funcția publică - organizat prin proiectul „Capacity building in the field of public governance - a coordinated approach of the Centre of the Government of Romania”,
 - participare la cercetarea *Public Service Leadership and Capability* realizată de către OCDE și la misiunea virtuală de colectare de date, parte a raportului de evaluare a sistemului actual de coordonare a politicilor în cadrul SGG și între SGG și celelalte ministere,
 - participare la întâlnirea Grupului de lucru cu privire la angajarea și managementul în serviciul public (PEM), organizată de OCDE la Paris în perioada 12-13 mai 2022, alături de Secretariatul General al Guvernului și Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă.



³⁶ [Raport de activitate 2022.pdf \(gov.ro\)](https://www.gov.ro/Raport-de-activitate-2022.pdf)

9. CONCLUZII / RECOMANDĂRI

În contextul tehnologic, socio-economic și ecologic actual, administrația publică actuală este chemată să dezvolte modele de guvernare mai bune pentru ecosistemele de informații, să abordeze în mod credibil oportunitățile și riscurile digitalizării și să își crească eficiența și gradul de reziliență, urmând un proces profund și internalizat de schimbare și reformă. Schimbarea impune o viziune a unui serviciu public pregătit pentru viitor, flexibil și satisfăcător pentru angajații din sectorul public, cu un accent deosebit pe promovarea învățării pe tot parcursul vieții, perfecționare, recalificare și mai ales pe dezvoltarea competențelor digitale³⁷.

Modul de conducere a serviciului public (cu accent pe inovare, agilitate și impact) și recrutarea următoarei generații de funcționari publici, cu aptitudinile și competențele potrivite, sunt repere fundamentale pentru reînnoirea și transformarea serviciului public. Forța de muncă din ce în ce mai specializată a viitorului nu poate fi selectată prin intermediul unor tehnici de recrutare unice, axate doar pe verificarea cunoștințelor teoretice³⁸. Dezvoltarea capacității administrației publice va depinde de asigurarea necesarului de competențe, de un sistem de recrutare transparent și meritocratic, de politici coerente de atragere a tinerilor și de dezvoltare a carierei, elemente care vor conduce la creșterea calității serviciilor și a gradului de încredere a publicului în instituții.

De altfel, ținând cont de vârsta medie a funcționarilor publici (48 de ani), și de procentul funcționarilor publici aflați în palierul de vârstă 45-59 de ani (58,4%), pentru asigurarea necesarului de personal în viitorul apropiat se impune atragerea tinerilor în sistem, ceea ce implică adaptarea sistemului de recrutare și alinierea activităților specifice (promovarea angajatorului, anunțarea posturilor, procesele de candidatură, testare și selecție, integrarea și retenția noilor funcționari). Un sondaj recent Eurobarometru³⁹ menționa ca principale obstacole în găsirea unui prim loc de muncă: găsirea unor posturi vacante adecvate/interesante, nivelul remunerației, lipsa contactelor/rețelelor și lipsa competențelor necesare.

Prin proiectele derulate și prin modificările legislative propuse, ANFP contribuie în mod semnificativ la transformarea digitală a managementului resurselor umane din administrația publică și la dezvoltarea competențelor funcționarilor publici, cuvintele definitorii pentru activitatea noastră fiind: implicare, inovare, parteneriat și învățare.

Astfel, în ultimii ani, prin proiectul SIPOCA 136⁴⁰, ANFP a dezvoltat un sistem de management integrat al resurselor umane, care poate asigura suportul necesar unei administrații publice moderne, performante, incluzive și inovative. Modelele și conceptele de bază propuse (noul sistem de recrutare prin concurs național, cadrele de competență, interoperabilitatea bazelor de date) sunt deja în curs de implementare.

Începând din anul 2023, ocuparea funcțiilor publice de grad profesional debutant din administrația publică centrală (funcții publice de stat și teritoriale) și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici se va realiza prin

³⁷ OECD (2021), *Public Employment and Management 2021: The Future of Public Service*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/938f0d65-en>, pag. 5

³⁸ OECD (2021), *Public Employment and Management 2021: The Future of Public Service*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/938f0d65-en>, pag. 86-106

³⁹ [Plenary Insights – May 2023 \(europa.eu\)](https://europa.eu/plenary-insights/)

⁴⁰ [SIPOCA136 - ANFP \(gov.ro\)](https://gov.ro/sipoca136/)

pilotarea concursului național (finanțat prin proiectul SIPOCA 870⁴¹), care va cuprinde două etape: etapa de recrutare la nivel național, organizată de către ANFP, care va testa competențele candidaților, și etapa de selecție - concurs pe post, organizată de autoritățile și instituțiile publice în structura cărora se regăsesc posturile vacante, respectiv de către comisia de concurs pentru înalții funcționari publici. Concurusul național va testa competențele generale ale candidaților într-un mod riguros, imparțial și transparent, prin intermediul unei platforme informatice de concurs.

Începând cu data de 30 septembrie 2023, modalitatea de recrutare prin cele două etape (concurs național și concurs pe post) se va extinde la toate funcțiile publice de stat și teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, asigurându-se astfel atingerea jaloanelor nr. 416 și 417 din PNRR (două concursuri naționale/an, pentru cel puțin trei categorii de funcții publice). Modelul cadrelor de competență, dezvoltat prin proiectul SIPOCA 136 și utilizat în proiectul pilot și concursul extins va fi utilizat ulterior în toate procesele de resurse umane din administrația publică (jaloanele 416, 417, 418 și 419 din PNRR).

Prin OUG nr. 191/2022 au fost deja stabilite normele privind cadrele de competențe generale și specifice și normele privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante și modalitatea de previzionare a necesarului de funcții publice pentru organizarea proiectului-pilot. Anul 2022 a marcat și încheierea protocolului de colaborare dintre ANFP și Inspekția Muncii vizând cooperarea în vederea întocmirii, actualizării și administrării evidenței personalului bugetar plătit din fonduri publice.

Având în vedere creșterea numărului autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP (4.344), creșterea numărului funcțiilor publice (176.471), creșterea numărului de solicitări de asistență de specialitate formulate de către cetățeni, funcționari, sindicate și instituții, precum și necesitatea pregătirii și susținerii măsurilor de reformă și investițiilor ce îi revin prin PNRR, în dubla sa calitate de coordonator și beneficiar, ANFP a parcurs în 2022 un proces de reorganizare, menit să crească eficiența proceselor derulate. Totuși, pentru reformarea managementului resurselor umane din administrația publică, se impune implicarea tuturor părților interesate, prin susținerea inițiativelor noastre legislative, coordonarea politicilor de resurse umane în sectorul public, continuarea și extinderea parteneriatelor existente, instituirea de rețele colaborative și asigurarea necesarului de resurse.

⁴¹ [Transparentă și competență în sectorul public - ANFP \(gov.ro\)](https://www.gov.ro)

10. ANEXE

Anexa 1: Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică

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.

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;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 124/2021 privind stabilirea cadrului instituțional și financiar pentru gestionarea fondurilor europene alocate României prin Mecanismul de redresare și reziliență, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență;
- 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.
- Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 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 (Regulamentul general privind protecția datelor), cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare.

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. 443/2022 pentru aprobarea conținutului instrumentului de prezentare și motivare, a structurii raportului privind implementarea actelor normative, a instrucțiunilor metodologice pentru realizarea evaluării impactului, precum și pentru înființarea Consiliului consultativ pentru evaluarea impactului actelor normative;
- 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. 302/2022 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 (în vigoare de la 05.05.2022, dată de la care se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările ulterioare);
- Hotărârea Guvernului nr. 931/2021 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 asigurării

- implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
- 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. 233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 234/2022 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 1932/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările ulterioare;
- Ordinul nr. 1355/2009 pentru aprobarea Instrucțiunilor de completare a formatelor-standard și de transmitere a datelor și informațiilor cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;

- Ordinul nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordinul nr. 279/2021 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site - ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Anexa 2: Date privind distribuția funcțiilor publice generale și a celor specifice și gradul de ocupare a acestora

DENUMIREA FUNCȚIEI PUBLICE	Categorია funcției publice		TOTAL FUNCȚII PUBLICE	Situția posturilor	
	Funcție publică generală	Funcție publică specifică		Posturi ocupate și temporar ocupate	Posturi vacante și temporar vacante
Agent ecolog	0	14	14	10	4
Agent vamal	0	18	18	18	0
Alte funcții publice de conducere specifice	0	4	4	4	0
Alte funcții publice de execuție specifice	0	526	526	401	125
Arhitect șef	0	282	282	149	133
Arhitect șef al comunei	0	46	46	13	33
Arhitect șef al județului	0	15	15	11	4
Arhitect șef al municipiului	0	36	36	30	6
Arhitect șef al orașului	0	67	67	36	31
Arhitect șef al sectorului	0	4	4	4	0
Auditor	2.355	0	2.355	1.220	1.135
Comisar	0	1.124	1124	889	235
Comisar șef	0	51	51	47	4
Comisar șef adjunct	0	42	42	40	2
Consilier	60.334	0	60.334	48.117	12.217
Consilier achiziții publice	5.174	0	5.174	3.591	1.583
Consilier de soluționare a contestațiilor în domeniul achizițiilor publice	0	35	35	33	2
Consilier evaluare examinare	0	624	624	475	149
Consilier juridic	6.927	0	6.927	4.874	2.053
Controlor delegat	0	37	37	30	7
Controlor financiar șef	0	1	1	1	0
Controlor financiar șef adjunct	0	2	2	2	0
Controlor vamal	0	176	176	127	49
Director	540	0	540	434	106
Director adjunct	101	0	101	77	24
Director executiv	1.799	0	1.799	1.517	282
Director executiv adjunct	713	0	713	529	184
Director general	325	0	325	275	50
Director general adjunct	318	0	318	233	85
Expert	5.167	0	5.167	4293	874
Expert dezvoltare durabilă	0	4	4	0	4
Inspector	41.767	0	41.767	34026	7741

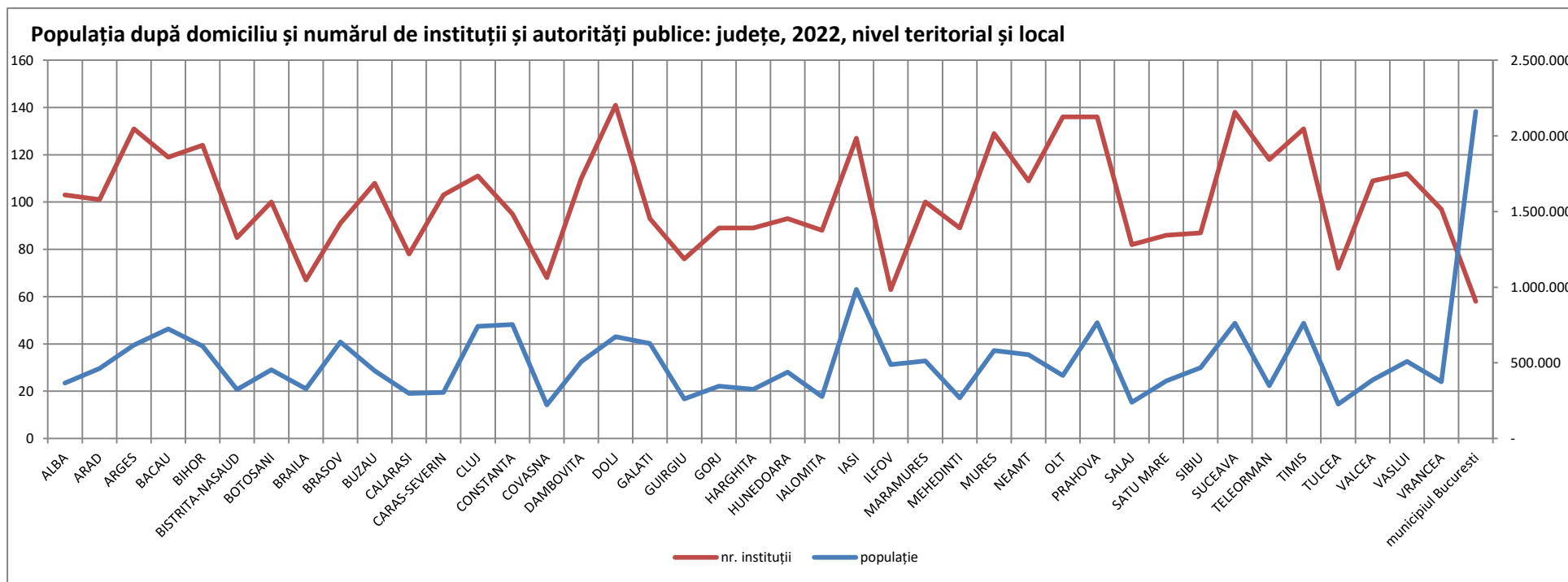
Inspector audiovizual	0	42	42	30	12
Inspector casier	0	460	460	428	32
Inspector de concurență	0	359	359	240	119
Inspector de integritate	0	101	101	29	72
Inspector de monitorizare	0	9	9	6	3
Inspector de muncă	0	1.528	1.528	1.286	2.42
Inspector de urmărire si administrare bunuri	0	20	20	18	2
Inspector ecolog	0	50	50	32	18
Inspector general de stat	0	1	1	1	0
Inspector general de stat adjunct	0	2	2	2	0
Inspector guvernamental	33	0	33	25	8
Inspector în construcții	0	624	624	407	217
Inspector protecție civila	0	134	134	82	52
Inspector șef	0	81	81	75	6
Inspector șef adjunct	0	84	84	62	22
Inspector șef județean	0	42	42	40	2
Inspector social	0	283	283	254	29
Inspector vamal	0	2.511	2.511	2.010	501
Manager economic	0	118	118	116	2
Manager public	0	360	360	235	125
Medic șef	0	42	42	39	3
Ofițer de legătură la SELEC	0	1	1	1	0
Polițist local	0	12.154	12.154	9.323	2.831
Președinte - consilier de soluționare a contestațiilor în domeniul achizițiilor publice	0	1	1	1	0
Referent	12565	0	12.565	9.893	2672
Referent casier	0	125	125	104	21
Referent de specialitate	899	0	899	689	210
Secretar al comunei	0	280	280	252	28
Secretar al comunei categoria I	0	1	1	1	0
Secretar al comunei categoria II	0	4	4	4	0
Secretar al comunei categoria III	0	10	10	9	1
Secretar al municipiului	0	2	2	2	0
Secretar al orașului	0	5	5	5	0
Secretar general	47	0	47	43	4
Secretar general adjunct	46	0	46	36	10
Secretar general al comunei	0	2.360	2.360	2.098	262
Secretar general al județului	0	12	12	11	1
Secretar general al municipiului	0	34	34	30	4
Secretar general al orașului	0	70	70	68	2
Secretar general al sectorului	0	3	3	3	0
Secretar general al SUAT	0	3	3	3	0
Secretar general al UAT	0	442	442	418	24

Secretar general IP	42	0	42	32	10
Şef adjunct birou vamal	0	26	26	25	1
Şef administrație	0	49	49	42	7
Şef administrație adjunct	0	128	128	101	27
Şef birou	3.754	0	3.754	2.804	950
Şef birou vamal	0	89	89	86	3
Şef serviciu	7.765	0	7.765	6.352	1.413
Trezorier şef	0	42	42	42	0
TOTAL:	150.671	25.800	176.471	139.401	37.070
Total valori procentuale (%)	85,4	14,6	100%	79.0	21.0

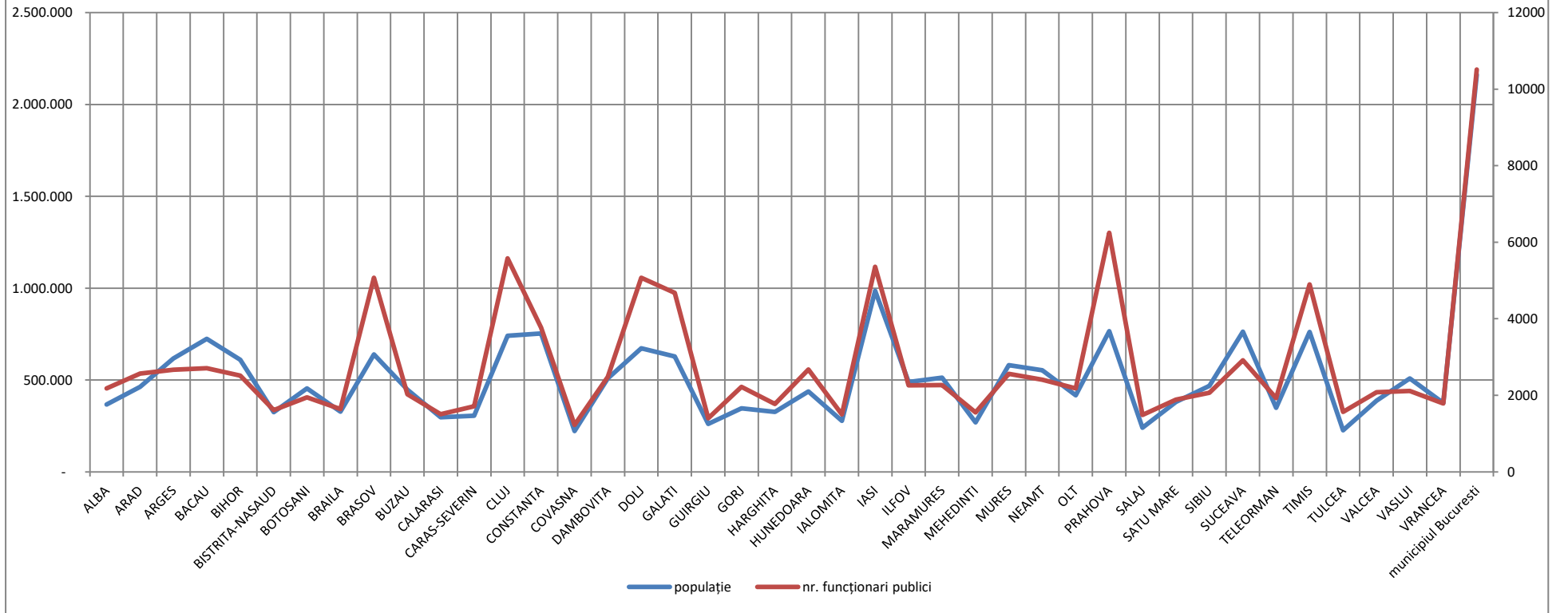
Anexa 3: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice)

Categorii de funcții publice	Interval de vârstă											Total
	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	
Funcții publice generale	0	533	2.766	6.476	10.609	18.958	24.705	25.604	18.812	9.771	826	119.060
Funcții publice specifice	2	117	452	1.125	1.830	2.732	3.817	4.795	3.626	1.680	165	20.341
Total	2	650	3.218	7.601	12.439	21.690	28.522	30.399	22.438	11.451	991	139.401
Funcții publice specifice %	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	Total
	100.0	18.0	14.0	14.8	14.7	12.6	13.4	15.8	16.2	14.7	16.6	14.6

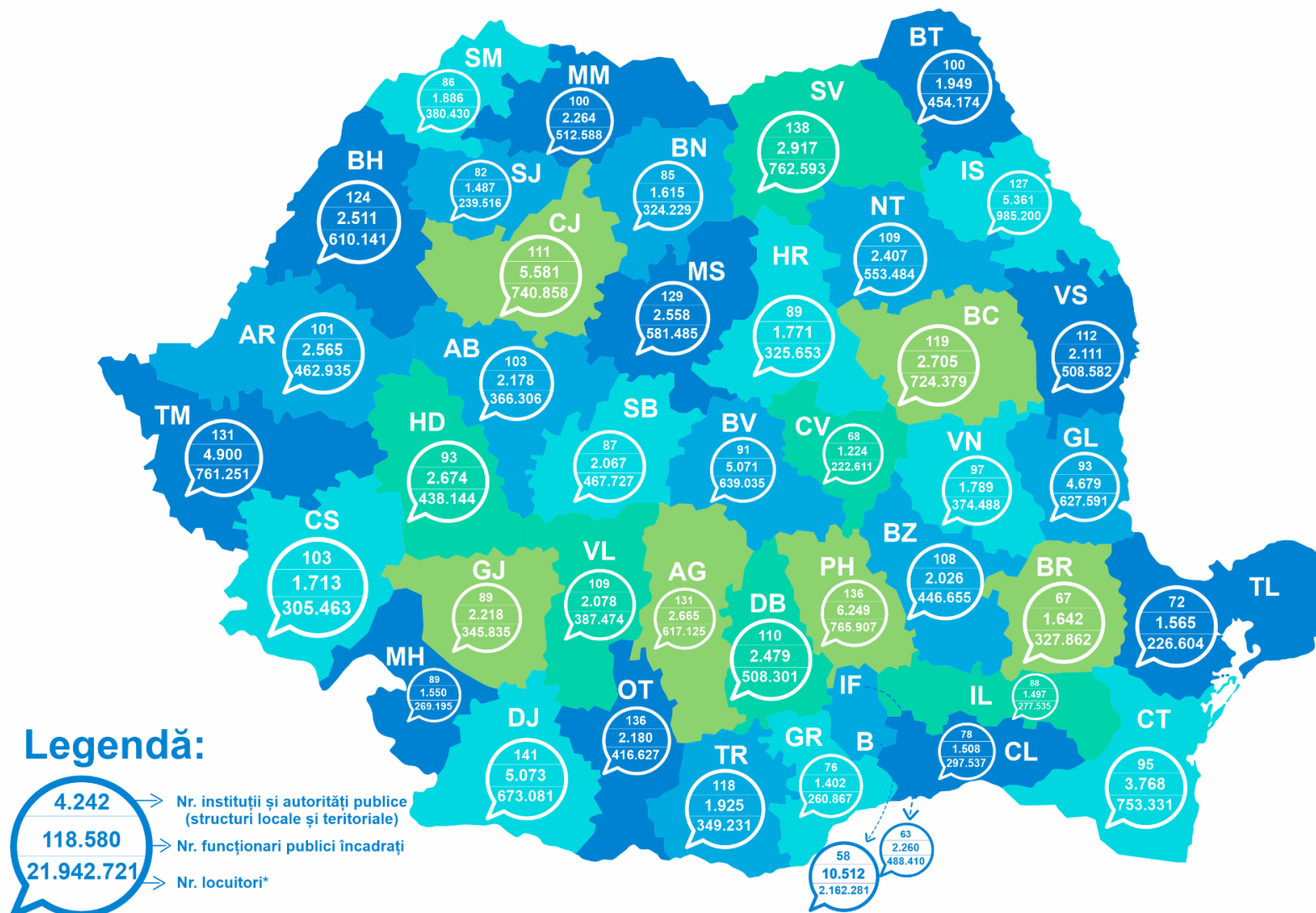
Anexa 4: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice, număr de funcționari publici încadrați (2022)



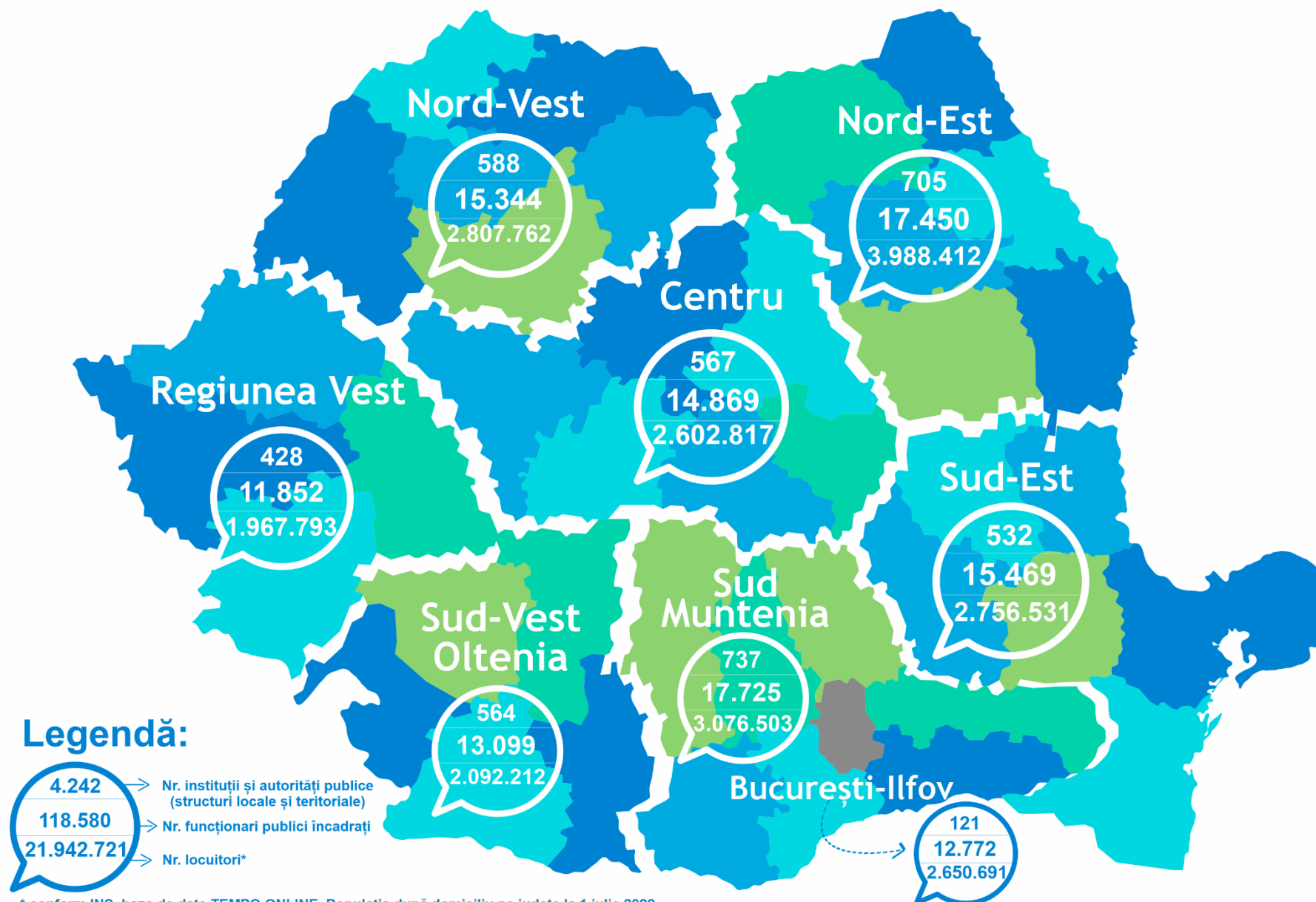
Populația după domiciliu și numărul de funcționari publici: județe, 2022, nivel teritorial și local



Anexa 5: Indicatori în profil teritorial: populație, nr. autorități și instituții publice, nr. funcționari publici încadrați



* conform INS, baza de date TEMPO ONLINE, Populația după domiciliu pe județe la 1 iulie 2022



* conform INS, baza de date TEMPO ONLINE, Populația după domiciliu pe județe la 1 iulie 2022

Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)
Bulevardul Mircea Vodă nr. 44, tronsonul III,
intrarea C, sectorul 3, cod poștal 030669,
București, România



anfp.gov.ro
comunicare@anfp.gov.ro
0374 112 719



— A.N.F.P.Romania
— [Concursuri.institutii publice.ANFP](https://www.facebook.com/Concursuri.institutii publice.ANFP)



Instagram
[anfp.gov.ro](https://www.instagram.com/anfp.gov.ro)



ANFP Romania

LinkedIn

Agenția Națională a
Funcționarilor Publici (ANFP)