



Agenția Națională a Funcționarilor Publici

STRATEGIA DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ A AGENȚIEI NAȚIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI 2024–2027



CUPRINS

	Acronime	3
I	Introducere	4
II	Viziune, misiune, mandat	6
III	Priorități și politici existente, cadru legal	7
IV	Analiză context, definire problemă	14
V	Obiective generale și specifice	18
VI	Programe, rezultate așteptate, indicatori	21
VII	Proceduri monitorizare și evaluare	36
VIII	Instituții responsabile	36
IX	Implicații bugetare și surse de finanțare	37
X	Implicațiile asupra cadrului juridic	38
	Anexe Plan și Buget	39

ACRONIME

ADR	Autoritatea pentru Digitalizarea României
AMC	Analiză multicriterială
ANAP	Agenția Națională pentru Achiziții Publice
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
BM	Banca Mondială
CE	Comisia Europeană
CN	Concurs național
E-ANFP	Platformă care va sprijini ANFP să își îndeplinească mandatul și sarcinile instituționale, adică managementul funcționarilor publici la nivel central, teritorial, local (date, informații, documente justificative) pentru toate procesele asociate cu avansarea în carieră. Autoritățile publice și instituțiile vor raporta datele și vor încărca documentele justificative asociate cu avansarea în carieră a funcționarilor publici pentru a asigura ținerea evidenței, managementul și emiterea documentelor de către ANFP, conform rolului său instituțional
EIR	Evaluarea impactului reglementărilor
GR	Guvernul României
HG	Hotărâre a Guvernului
IM	Inspekția muncii
INA	Institutul Național de Administrație
KPI	Indicatori principali de performanță
MCID	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MF	Ministerul Finanțelor
MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MJ	Ministerul Justiției
ME	Ministerul Educației
MMSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
MRU	Managementul resurselor umane
ODD	Obiective de dezvoltare durabilă
OG	Ordonanță a Guvernului
OUG	Ordonanță de urgență a Guvernului
PESTJM	Politic, economic, sociologic, tehnologic, juridic, de mediu
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
POAT	Programul Asistență Tehnică 2021-2027
PSI	Plan strategic instituțional
RST	Recomandări specifice de țară
RU	Resurse umane
SDI	Strategie de dezvoltare instituțională
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SNA	Strategia națională anticorupție 2021-2025
SCAP	Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020
SDFP	Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020
SDIP	Serviciul dezvoltare și implementare proiecte
SDRUR	Serviciul dezvoltarea resurselor umane și registratură
SENEOSP	Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public: o serie de resurse și tehnologii informatice interconectate menite să digitalizeze procese și fluxuri de lucru specifice pentru colectarea, prelucrarea și utilizarea datelor și informațiilor necesare pentru ținerea evidenței persoanelor plătite din fonduri publice
SFPAP	Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020
SIMRU	Sistemul integrat de gestionare a resurselor umane: o platformă de gestiune care va asigura gestionarea internă a proceselor de managementul resurselor umane pentru ANFP și pentru autoritățile și instituțiile publice centrale, în mod uniform și standardizat
STS	Serviciul de Telecomunicații Speciale
SWOT	Puncte forte și puncte slabe, oportunități și amenințări
TFUE	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
TI	Tehnologia informației
TIC	Tehnologia informației și comunicațiilor

I. INTRODUCERE

Necesitatea elaborării și evident a implementării unei Strategii instituționale, rezidă din angajamentele guvernamentale focalizate pe consolidarea sistemului de management al resurselor umane (MRU) și îmbunătățirea modului în care funcțiile esențiale de MRU și procesele aferente sunt efectuate la nivel instituțional.

Trecerea administrației publice din România de la o abordare axată pe conformitate, la un model orientat spre performanță și pe rezultate - bazat pe o viziune comună a unui sistem de MRU concentrat pe atragerea, repartizarea, motivarea și păstrarea oamenilor potriviți în funcțiile potrivite - face parte din schimbarea de paradigmă de care are nevoie sistemul de MRU din România.

Prezentul document este dezvoltat pe Raportul Rezultatului 1.2. Contribuții tehnice privind propunerea de Strategie de dezvoltare a ANFP 2020-2027, aferent Activităților 1.2.1. Elaborarea de contribuții tehnice pentru Strategia de dezvoltare a ANFP 2020-2027 și 1.2.2. Organizarea a două consultări cu ANFP și cu alte părți interesate esențiale, realizate în cadrul proiectului Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile stabilite prin Acordul-cadru administrativ dintre Comisia Europeană și Banca Mondială, Contract nr. REFORM/ GA2020/007.

ANFP este o instituție esențială în transformarea administrației publice din România, fapt ce determină necesitatea existenței unui proces de planificare riguros, precum și o pregătire adecvată pentru realizarea rolului său transformator.

Conform mandatului său actual, ANFP contribuie la consolidarea funcției de MRU exclusiv pentru funcția publică, administrează Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) și ține evidența personalului plătit din fonduri publice.

Personalul din administrația publică din România include atât funcționarii publici (adică personalul numit conform prevederilor Statutului funcționarilor publici stabilit prin OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare), cât și personalul contractual (adică personalul angajat conform prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu completările aduse de legislația specială aplicabilă în cazul personalului din sectorul public).

Deși ANFP are un mandat limitat (adică nu acoperă MRU pentru personalul contractual din administrația publică), prezentul raport se bazează pe prezumția că, întrucât compartimentele de resurse umane (RU) din administrația publică răspund de gestionarea funcționarilor publici și a personalului contractual deopotrivă, consolidarea MRU în sectorul public - cu contribuția esențială a ANFP - probabil că va avea efecte pozitive și asupra MRU în ceea ce privește personalul contractual.

ANFP concentrează expertiza privind MRU în sectorul public, gestionează datele privind o subgrupă esențială de personal angajat în administrația publică (adică funcționarii publici) și își va extinde responsabilitățile de ținere a evidenței astfel încât să includă tot personalul plătit din fonduri publice. ANFP deține infrastructura și experiența necesară pentru a interacționa cu compartimentele de RU din autoritățile și instituțiile publice.

Cu toate acestea, ANFP trebuie să își consolideze expertiza în MRU pentru diferite domenii funcționale și să investească mai mult în susținerea și îndrumarea compartimentelor de RU în implementarea reformelor în domeniul MRU și în comunicarea eficace a acestor îndrumări.

Printre principalele reforme în domeniul MRU avute în vedere se numără:

1. Introducerea cadrului de competențe, care reprezintă coloana vertebrală a proceselor de MRU, și aplicarea acestuia în procesele de MRU.
2. Introducerea unui plan de recrutare pe 3 ani; elaborarea acestui plan necesită planificarea strategică a forței de muncă în administrația publică la nivel central și teritorial.
3. Introducerea unui concurs național centralizat bazat pe competențe, ca primă etapă a procesului de ocupare a funcțiilor publice de la nivel central și teritorial.

4. Crearea unei baze de date centralizate cu tot personalul plătit din fonduri publice (funcționarii publici și celelalte categorii de personal vizate de Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice).
5. Introducerea unui nou sistem de managementul performanței pentru personalul din administrația publică, pe baza cadrului de competențe.
6. Dezvoltarea capacității de MRU și a profesiei de responsabil RU pentru a sprijini realizarea reformelor în domeniul MRU.
7. Alinierea rolurilor și capacităților din politica de formare a personalului din administrația publică cu obiectivele unui sistem de MRU bazat pe competențe; sistemul de formare trebuie să devină relevant pentru dezvoltarea profesională și avansarea în carieră. Elaborarea unui sistem de credite pentru a face formarea relevantă pentru avansarea în carieră. Politica și strategia de formare a personalului din administrația publică vor fi elaborate împreună cu Institutul Național de Administrație (INA), conform mandatului instituțional al acestuia.
8. Promovarea elaborării de politici pe bază de dovezi în domeniul RU, pe baza analizei datelor din noua bază de date a personalului din sectorul public.

II. VIZIUNE, MISIUNE, MANDAT

Viziunea noastră

În 2030, Agenția Națională a Funcționarilor Publici este recunoscută ca actor principal în ecosistemul de MRU din sectorul public, care a transformat în mod sustenabil funcția publică pentru a o face incluzivă, profesionistă, adaptabilă și inovatoare, în care funcționarii publici sunt epicentrul unor servicii publice de calitate.

Misiunea instituțională

ANFP, în calitate de garant al valorilor funcției publice, își asumă rolul de a construi și a consolida un sistem coerent și inovator de management al resurselor umane din administrația publică pentru a răspunde de o manieră eficientă și eficace la nevoile cetățenilor. Ca urmare, misiunea ANFP se încadrează pe trei direcții:

1. Să dezvolte un sistem coerent și modern de management al resurselor umane, propunând politici și reglementări în domeniul resurselor umane din administrația publică, bazate pe dovezi, și contribuind la perfecționarea profesională a funcționarilor publici.
2. Să furnizeze asistență de specialitate în domeniul MRU pentru autoritățile și instituțiile publice, în vederea realizării unei administrații publice mai eficiente, sprijinind eforturile beneficiarilor de a își planifica strategic necesarul de personal, îndrumându-i în întregul ciclu de MRU și selectând cei mai potriviți candidați printr-un concurs național de selecție pe bază de competențe.
3. Să acționeze ca garant al valorilor funcției publice, asigurându-se că politicile și practicile de managementul resurselor umane în administrația publică respectă legea și sunt de valoare pentru cetățenii pe care îi deservim.”

Valorile ANFP

Considerăm că **valorile** noastre esențiale definesc cine **suntem**, în ce **credem** și cum **acționăm**, individual și împreună, pentru a proteja valorile funcției publice:

1. Credem în **integritate** și în **echitate** în dezvoltarea politicilor de resurse umane și practicilor în administrația publică.
2. Credem în **profesionalism**, deoarece misiunea funcționarilor publici este să slujească cetățenii, oferind servicii publice de calitate.
3. Credem în **responsabilitatea** pe care o avem față de cetățeni, de a dezvolta o administrație publică eficientă.

Valorile noastre reflectă principiile care stau la baza acțiunilor noastre instituționale:

- ✓ Legalitate și respectarea statului de drept
- ✓ Integritate personală și instituțională
- ✓ Echitate, nediscriminare, tratament și oportunități egale și acces deschis la funcția publică
- ✓ Simplificare și debirocratizare
- ✓ Dezvoltare sustenabilă
- ✓ Transparență și accesibilitate
- ✓ Concentrare pe nevoile cetățenilor și pe rezultate

III. PRIORITĂȚILE ȘI POLITICILE EXISTENTE CADRUL LEGAL

Prioritățile din care instituția își definește și adaptează obiectivele/scopul sunt:

- **Priorități strategice la nivelul UE**
 - PNRR, Acordul de Parteneriat cu România 2021-2027
- **Priorități strategice la nivelul Guvernului**
 - Programul de Guvernare 2021-2024
- **Priorități strategice transversale**
 - Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020
- **Priorități strategice sectoriale**
 - Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020
 - Strategia în domeniul funcției publice pentru perioada 2022-2027
 - Strategia pentru formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020
 - Strategia pentru formarea profesională pentru administrația publică 2022-2027
 - Strategia națională anticorupție 2021-2025

Trei dintre acestea sunt relevante și definesc obiectivele și activitățile ANFP, după cum urmează:

- **Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 (SCAP),¹** care trebuie să stabilească cadrul general pentru reformele în administrația publică. Unul din obiectivele generale ale SCAP este implementarea unui management performant în administrația publică, printre altele, prin următoarele acțiuni:
 - Clarificarea rolurilor și mandatelor instituționale în managementul RU, concomitent cu consolidarea capacității administrative pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal.
 - Creșterea gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică ca urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței.
 - Revizuirea politicilor motivaționale în domeniul resurselor umane din administrația publică, inclusiv din perspectiva oportunităților de carieră și a salarizării orientate către performanță.
 - Abordarea integrată a dezvoltării de competențe pentru administrația publică.
 - Promovarea eticii și integrității în administrația publică.
- **Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 (SDFP),²** care dezvoltă viziunea privind resursele umane în administrația publică, prevăzută în SCAP, însă concentrându-se doar pe funcția publică. Printre acțiunile din SDFP se numără:
 - Clarificarea rolului și mandatului ANFP și consolidarea capacității sale administrative, astfel încât să furnizeze un management de calitate al funcției publice în conformitate cu nevoile administrației.
 - Managementul strategic al RU din administrația publică și consolidarea compartimentelor de RU din ministere.
 - Implementarea unui suport tehnic adecvat (sisteme TIC) pentru evidența tuturor resurselor umane din administrația publică și a managementului strategic al funcției publice.

¹ Aprobata prin HG nr. 909/2014.

² Aprobata prin HG nr. 525/2016.

- Stabilirea unui cadru de competențe generale și specifice pentru ocuparea funcțiilor publice (de execuție și de conducere, inclusiv în cazul înalților funcționari publici) în acord cu nevoile unui management public orientat spre rezultate și cu mandatele și funcțiile instituțiilor publice.
 - Definirea și punerea în aplicare a unui sistem mixt (concurs național combinat cu recrutare specifică pe post) transparent de recrutare și selecție a candidaților la funcțiile publice de execuție, pe baza unui plan anual de recrutare, a cărui fundamentare va fi coordonată de ANFP.
 - Implementarea unui sistem de management eficace al performanței individuale și organizaționale, inclusiv un model coerent și obiectiv de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, pe baza rezultatelor obținute de instituția publică respectivă.
 - Consolidarea statutului și întărirea rolului consilierului de etică, concomitent cu dezvoltarea capacităților instituționale de implementare a mecanismelor în legătură cu subiectul consilierii pe probleme de etică.
- **Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 (SFPAP),³** care promovează și detaliază obiectivele de formare profesională stabilite în SCAP și SDFP, cu scopul de a asigura un cadru unitar pentru măsuri care vor îmbunătăți calitatea formării profesionale în administrația publică. Obiectivele specifice ale SFPAP sunt:
- Implementarea unui cadru instituțional și de reglementare adecvat cerințelor privind caracterul unitar, coerent, transparent, integrat și orientat pe performanță al managementului formării pentru administrație.
 - Corelarea standardizării competențelor cu reformarea sistemelor de recrutare, promovare și evaluare, stabilind un sistem de management al calității în formarea pentru administrație și stimularea participării la diferite forme de învățare pe tot parcursul vieții.
 - Dezvoltarea unui „portofoliu de formare și dezvoltare profesională” pentru fiecare persoană care își desfășoară activitatea în administrație (pe baza căruia va putea dovedi deținerea competențelor generale și specifice corespunzătoare funcției ocupate).
 - Implementarea de acțiuni de informare și conștientizare, comunicare, branding/rebranding și marketing adaptate publicului-țintă astfel încât mesajul unitar transmis și recepționat să fie acela că „pentru administrația publică, profesionalismul contează”.

De asemenea, informații utile privind domeniile de reformă și obiectivele reformelor în care este implicată ANFP sau care sunt relevante pentru aceasta se regăsesc și în alte documente de planificare:

- **Programul de guvernare 2021-2024** prevede obiective specifice privind resursele umane în sectorul public, de exemplu:
 - Implementarea unui cadru unitar de competențe la nivelul administrației publice pentru o carieră mai clară.
 - Implementarea unui model profesionist și imparțial de recrutare în funcția publică, prin organizarea unui sistem de concursuri care să pună accentul pe competența și integritatea funcționarilor publici, precum și pe orientarea spre performanță.
 - Crearea unui sistem unic de evidență a personalului bugetar pentru funcționarii publici, personalul contractual din administrație și angajații la stat (sistemul e-bugetar).
- **Planul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR)**, care include mai multe măsuri pentru care este responsabilă ANFP:

³ Aprobata prin HG nr. 650/2016.

- Identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice.⁴
- Concurs național de intrare în corpul funcționarilor publici, corelat cu selecția pe post.⁵
- Introducerea cadrelor de competențe și evaluarea bazată de performanțe.⁶
- E-ANFP - Dezvoltarea și extinderea platformei de gestiune a funcționarilor publici (la nivel central, teritorial, local) pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare.⁷
- SIMRU - Sistem integrat și unitar de management al serviciilor de RU pentru administrația publică centrală.⁸
- Program de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici.⁹

⁴ Măsura A din Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, care face parte din Componenta C14 - Buna guvernare.

⁵ Măsura B1 din Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, care face parte din Componenta C14 - Buna guvernare.

⁶ Măsura B2 din Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, care face parte din Componenta C14 - Buna guvernare.

⁷ Măsura I din Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice, care face parte din Componenta C7 - Transformare digitală.

⁸ Măsura II din Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice, care face parte din Componenta C7 - Transformare digitală.

⁹ Investiția 16 - Program de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici, care face parte din Componenta C7 - Transformare digitală.

CADRUL LEGAL EXISTENT

LEGI

Constituția României (republicată în 2003)

1. Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
2. Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
3. Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
4. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
5. Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
6. Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările ulterioare;
7. 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;
8. Legea nr. 157/2004 privind instituirea bursei speciale "Guvernul României" pentru formarea managerilor din sectorul public, cu modificările și completările ulterioare;
9. Legea nr. 391/2004 privind Semnul onorific Răspłata Muncii în Serviciul Public, cu modificările ulterioare;
10. Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
11. Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
12. Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
13. Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare;
14. Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
15. Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
16. 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 privind Regulamentul general privind protecția datelor.
17. Legea anuală a bugetului de stat.

ORDONANȚE DE URGENȚĂ ALE GUVERNULUI

1. Ordonanța de urgență nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 135/2009, cu modificările ulterioare;
3. Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
4. Ordonanța de urgență 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, cu modificările ulterioare;

5. Ordonanța de urgență 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;

7. Ordonanța de urgență nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

8. Ordonanța de urgență nr. 34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;

9. Ordonanța de urgență nr. 72/2023 pentru modificarea unor acte normative în domeniul educației, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

10. Ordonanța de urgență nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

ORDONANȚE ALE GUVERNULUI

1. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
2. Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 233/2020.

HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI

1. Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
2. Hotărârea Guvernului nr. 167/2005 pentru aprobarea condițiilor privind conferirea Semnului onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public;
3. 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;
4. Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
5. Hotărârea Guvernului nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
6. 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;
7. Hotărârea Guvernului nr. 1086/2013 pentru aprobarea Normelor generale privind exercitarea activității de audit public intern;
8. 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;
9. Hotărârea Guvernului nr. 209/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței 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;

10. 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;
11. 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;
12. Hotărârea Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

ORDINE ALE PREȘEDINTELUI ANFP

1. Ordinul Președintelui ANFP 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;
2. Ordinul Președintelui ANFP nr. 383/2010 pentru aprobarea instrucțiunilor și a formatelor-standard de întocmire a Planului de repartizare a managerilor publici;
3. Ordinul Președintelui ANFP 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 ulterioare;
4. Ordinul Președintelui ANFP nr. 193/2020 pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii;
5. Ordinul Președintelui ANFP nr. 530/2022 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
6. Ordinul Președintelui ANFP 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;
7. Ordinul Președintelui ANFP 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;
8. Ordinul Președintelui ANFP 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;
9. Ordinul Președintelui ANFP nr. 1109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective;
10. Ordinul Președintelui ANFP nr. 93/2023 pentru stabilirea termenului de comunicare a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective pentru anul 2022;
11. Ordinul Președintelui ANFP nr. 72/2023 pentru aprobarea formatului standard al informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public;
12. Ordinul Președintelui ANFP nr. 115/2023 pentru aprobarea Instrucțiunilor de publicare a anunțului privind organizarea etapei de selecție a proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
13. Ordinul Președintelui ANFP nr. 116/2023 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice pentru extragerea automată a propunerilor de subiecte de către membrii comisiei de concurs la etapa de selecție a proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante;
14. Ordinul Președintelui ANFP nr. 207/2023 pentru aprobarea necesarului de funcții publice previzionate pentru desfășurarea proiectului - pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante;
15. Ordinul Președintelui ANFP nr. 205/ 2023 pentru aprobarea conținutului formularului tipizat și caracteristicilor de tipărire ale procesului-verbal de constatare a contravențiilor și aplicare a sancțiunilor de către reprezentanții Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;

16. Ordinul Președintelui ANFP nr. 351/ 2023 pentru aprobarea procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea audio-video a probelor de concurs ale proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării;

17. Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 439/22.05.2023 pentru modificarea Anexei la Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr.351/11.04.2023 pentru aprobarea Procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea audio-video a probelor de concurs ale proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării;

18. Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 337/2024 privind aprobarea informațiilor necesare elaborării planului de recrutare a funcționarilor publici și a planului de promovare în funcții publice de conducere, precum și modalitatea de transmitere a acestora;

19. Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 243/2024 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional debutant și asistent, vacante, precum și a funcțiilor publice de conducere de director și director adjunct, vacante, prevăzute la art. XIII alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, din autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, în condițiile legii;

20. Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 436/2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs pentru ocuparea unor funcții publice de execuție vacante și temporar vacante și a unor funcții publice de conducere vacante, precum și la concursul de promovare în clasă și în grad profesional;

21. Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 437/2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind comunicarea înștiințării de către autoritățile și instituțiile publice, precum și publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;

22. Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 332/2024 pentru aprobarea Metodologiei-cadru de analiză a posturilor;

23. Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 308/2024 privind modificarea art. 1 lit. a) din anexa nr. 2 la Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1.109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile collective.

IV. ANALIZA CONTEXTULUI ȘI DEFINIREA PROBLEMELOR

SDI a ANFP dorește să ofere un instrument strategic de planificare care să permită instituției publice să abordeze - conform mandatului său - problemele persistente și provocările viitoare legate de managementul resurselor umane în administrația publică.

Strategia intenționează să mobilizeze diferite resurse interne și externe pentru a rezolva problemele, a reduce sau a elimina deficiențele, a consolida punctele forte și a materializa oportunitățile la nivel de sistem și la nivel instituțional.

Prezenta secțiune oferă o scurtă descriere a resurselor existente, tangibile și intangibile, ale ANFP, inclusiv o descriere a culturii organizaționale a ANFP, o sinteză a analizei mediului intern și extern al ANFP și o scurtă trecere în revistă a domeniilor și obiectivelor reformei în domeniul MRU din administrația publică din România care caută să abordeze probleme persistente și provocări viitoare, astfel cum sunt reflectate în cadrul strategic relevant.

Problema centrală în ceea ce privește MRU în cadrul administrației publice din România o reprezintă deficiențele în legătură cu managementul strategic al resurselor și corelarea insuficientă a nevoilor instituției cu competențele angajaților.

O legătură slabă între un sistem de carieră echitabil și de încredere și managementul performanței afectează negativ implementarea reformelor de care România are nevoie, în contextul schimbărilor rapide și imprevizibile la nivel tehnologic, social și demografic.¹⁰

Această problemă centrală este rezultatul mai multor cauze subiacente:

1. Fragmentarea managementului strategic al resurselor umane în administrația publică; lipsa coordonării pentru implementarea reformelor în domeniul resurselor umane.
2. Lipsa de instrumente și competențe adecvate în domeniul MRU în contextul tehnologic actual; procesele sunt birocratice și nu sunt digitalizate suficient.
3. Fragmentarea datelor privind personalul din administrația publică; datele sunt colectate într-un mod neuniform și nu există un sistem integrat de MRU care să asigure o colectare și o gestionare standardizată, cuprinzătoare și actualizată.
4. 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 și demografice.
5. Deficiențe în ceea ce privește compartimentele de resurse umane: lipsuri tehnologice, personal supraîncărcat, birocratizare excesivă și decalaje de competențe.
6. Deficiențe în ceea ce privește conștientizarea și adresabilitatea problematicei corupției în administrația publică.

Având în vedere fragmentarea, duplicarea și lipsurile la nivel de elaborare de politici și supraveghere în tot sistemul, coordonarea interinstituțională a fost considerată ca fiind un factor favorizant crucial pentru dezvoltarea unui sistem unitar de MRU. Ca parte importantă a unui sistem de MRU mai bine coordonat în administrația publică, ANFP are mandat să elaboreze, să sprijine și să promoveze politici eficiente și eficace de management bazat pe competențe al resurselor umane din sectorul public, să asigure un sistem de recrutare bazat pe merite pentru funcționarii publici și să ofere îndrumare instituțiilor publice pe tema managementului resurselor umane aplicabil în sectorul public.

¹⁰ Pe baza proiectului de Strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2021-2027 (varianta din iunie 2021).

De asemenea, ANFP are mandatul să gestioneze baza de date de personal plătit din fonduri publice.¹¹

O analiză detaliată a tuturor factorilor cu input direct pe acest document se prezintă astfel:

FACTORI POLITICI

- ✓ Schimbările și reorganizările frecvente la nivelul guvernului/autorităților/instituțiilor publice din ultimii ani au un impact atât asupra capacității ANFP pentru exercitarea mandatului său, cât și asupra implementării reformelor în domeniul MRU în funcția publică și în administrația publică. ANFP emite opinii sau răspunsuri la toate solicitările referitoare la reorganizările de la nivel central pentru a minimiza impactul negativ asupra ritmului reformelor în domeniul MRU, impact prezent la schimbarea politică ce urmează la nivelul Guvernului.
- ✓ Tendința de descentralizare a continuat în ultima perioadă, deși ritmul a fost inconsecvent. Printre altele, descentralizarea se traduce prin prerogative mai mari ale autorităților și instituțiilor publice în a-și stabili sau a-și schimba structura de funcții publice, în recrutare și în salarizare în sectorul public. Aceasta a dus la o fragmentare persistentă a cadrului de politici și a cadrului legislativ privind MRU în administrația publică. În prezent, funcționarii publici reprezintă aproximativ o zecime din personalul din administrația publică. Deși cadrul juridic și cel instituțional sunt definite mai bine și s-au îmbunătățit constant, cadrul juridic aplicabil în cazul personalului contractual din administrația publică este considerabil mai puțin dezvoltat, cadrul juridic principal constituindu-l prevederile generale aplicabile contractelor de muncă. Aceasta duce la practici de MRU inconsecvente în cadrul administrației publice.
- ✓ Programul de guvernare pentru perioada 2020-2024 include reforme în domeniul MRU și în administrația publică. Cadrele strategice anterioare și cele care le vor înlocui în viitor - care sunt acum în curs de elaborare - vor consolida voința politică de reformă.
- ✓ Există un sprijin puternic al CE pentru reformele în administrația publică. UE pune la dispoziție sprijin financiar și administrativ prin cadrul financiar multianual 2021-2027 și prin Mecanismul de redresare și reziliență, principalul instrument din centrul *NextGenerationEU* transpus într-un Plan național de redresare și reziliență care pune accent pe reformele în domeniul MRU în administrația publică.
- ✓ Obiectivelor asumate de Guvernul României în domeniul resurselor umane. Până la operaționalizarea Consiliului, armonizarea politicilor de MRU pentru funcționarii publici și pentru personalul contractual din administrația publică va întârzia în continuare.
- ✓ Agenda politică recentă s-a concentrat pe rezolvarea problemelor ridicate de Covid-19, de criza energetică, inflația în creștere și influxul de refugiați în urma atacului Rusiei asupra Ucrainei, astfel că atenția și resursele rămase pentru reformele structurale și în special pentru reformele în domeniul MRU au fost limitate.

FACTORI ECONOMICI

- ✓ Cheltuielile guvernamentale urmează să fie sistematizate pentru a aborda deficitul și presiunea creată în prezent de inflație.
- ✓ Fondurile europene pentru formarea de capacitate administrativă au fost puse la dispoziție în 2020 pentru reforme în domeniul MRU și au fost folosite în anii care au urmat. Autoritatea de management pentru Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020 a convenit să sprijine intervențiile propuse de ANFP privind formarea și pentru dezvoltarea noului sistem informatic. În plus, noile programe operaționale cuprinse în cadrul financiar multianual 2021-2027 vor sprijini îmbunătățirea eficacității și calității administrației

¹¹ Conform OUG 57/2019 (codul administrativ) și HG 785/2022 privind organizarea și funcționarea ANFP, mandatul legal al Agenției este să asigure consolidarea funcției de MRU exclusiv pentru funcția publică și să îmbunătățească gestionarea evidențelor personalului plătit din fonduri publice. Personalul din administrația publică din România include atât funcționarii publici (adică personalul numit conform prevederilor Statutului funcționarului public stabilit prin OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ), cât și personalul contractual (adică personalul angajat conform prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu completările aduse de legislația specială aplicabilă în cazul personalului din sectorul public). Deși întinderea mandatului ANFP rămâne limitată, prezentul raport se bazează pe prezumția că, întrucât compartimentele de RU din administrația publică răspund de gestionarea funcționarilor publici și a personalului contractual deopotrivă, consolidarea MRU în sectorul public probabil va avea efecte pozitive și asupra MRU în ceea ce privește personalul contractual.

publice,¹² iar Planul Național de Redresare și Reziliență al României cuprinde mai multe reforme în domeniul MRU, pentru care este responsabilă ANFP.

FACTORI SOCIALI

- ✓ Pandemia de Covid-19 a reprezentat o provocare gravă pentru implementarea reformelor în domeniul MRU. Este nevoie de întâlniri față în față la momentele cheie, atunci când se discută planurile de reformă, dar și pentru angrenarea părților interesate (deoarece pentru aceste reforme este nevoie de o prioritizare politică clară, de consultări eficiente, de întâlniri și formare desfășurate cu prezență fizică). Autoritățile și instituțiile publice din România au migrat rapid la medii și interacțiuni online, reducând presiunea provocărilor ridicate de carantină. Acest lucru a impulsat progresul în ceea ce privește reformele în domeniul MRU, în special acelea care vizau utilizarea mai intensă a instrumentelor de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) în elaborarea de politici și în activitățile zilnice.
- ✓ Criza energetică, creșterea prețurilor și dificultățile economice au potențialul să reducă presiunea publică pentru ceea ce par a fi reforme relativ mai puțin stringente. În plus, în ciuda progreselor înregistrate, publicul larg încă nu are încredere în reformele guvernamentale și are așteptări scăzute în ceea ce privește reformele în sectorul public.

FACTORI TEHNOLOGICI

- ✓ Intensificarea utilizării platformelor de socializare și a tehnologiei mobile oferă oportunități de a interacționa cu un public mai larg și de a comunica mai rapid în comparație cu mediile tradiționale, însă, în același timp, prezintă și riscuri de reputație, deoarece nivelul de control asupra mesajelor este mai greu de asigurat. Probabil că numărul de comunicatori va fi mai mare, deoarece chiar și angajații pot să promoveze conținut specific prin intermediul conturilor personale de pe platformele de socializare. La rândul său, acest aspect necesită formare adecvată și elaborarea unor reguli de conduită pentru angajați.
- ✓ Protocoalele privind schimburile de date și amenințările privind securitatea cibernetică par să fie bine gestionate în sectorul public, însă digitalizarea este în urmă. Aranjamentele actuale privind gestionarea de către instituțiile publice a datelor considerate a fi de securitate națională constau din mecanisme de securitate adecvate (prin STS), însă aranjamentele privind partajarea datelor sunt neclare.
- ✓ Progresele înregistrate în perioada de programare 2014-2020 privitoare la intensificarea utilizării de tehnologii ale informației, oferă oportunități pentru re proiectarea proceselor de business. Autoritatea pentru Digitalizarea României și Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării sunt principalele părți interesate cu care ANFP ar trebui să dezvolte parteneriate pentru conceperea și implementarea reformelor în domeniul MRU. În plus, inițiative importante în domeniul civic (Code for Romania) au sprijinit îndeplinirea obiectivelor administrației publice și ar trebui cultivate în viitor.

FACTORI JURIDICI

- ✓ Modificarea Codului administrativ oferă ANFP posibilitatea de a adapta anumite prevederi privind reformele în sectorul public, pentru facilitarea implementării acestora și ajustarea termenelor.
- ✓ Elaborarea legislației secundare, care urmează să fie adoptată oficial pentru a operaționaliza reformele în domeniul MRU.

Analiza SWOT a cadrului instituțional al ANFP are următorul conținut:

¹² În special, Programul Asistență Tehnică 2021-2027 (POAT) urmează să asigure sprijin pentru un proces de implementare eficient și eficientă a fondurilor în România, conform principiilor orizontale prevăzute la art. 3 și 5 din TFUE, inclusiv la art. 10 din TFUE. POAT ține seama de Recomandările specifice de țară (RST) pentru 2019 privind îmbunătățirea calității și previzibilității proceselor decizionale, simplificarea procedurilor administrative, achizițiilor publice, precum și cele prevăzute în RST 2020 privind îmbunătățirea eficacității și calității administrației publice, inclusiv prin implicarea adecvată a partenerilor sociali, în urma recomandării de a dezvolta un plan de formare de capacitate administrativă la nivel național și unul la nivel regional, pentru a asigura cadrul strategic pentru creșterea capacității administrative astfel încât să răspundă în mod adecvat nevoilor de implementare a noii politici de coeziune.

	PUNCTE FORTE (Impact pozitiv asupra mandatului de reformă)	PUNCTE SLABE (Impact negativ asupra mandatului de reformă)
Caracteristici actuale relevante	✓ Aptitudini legate de elaborarea/actualizarea cadrului legislativ și strategic privind funcția publică (elaborarea de legislație, controlul conformării) ✓ Angajament puternic al conducerii superioare pentru reformarea funcției publice în ultimii doi ani ✓ Sprijin de la CE și de la centrul Guvernului și Banca Mondială. ✓ Finanțare externă adecvată asigurată pentru reformele esențiale ✓ Nucleu competent de personal esențial (competențe juridice, aptitudini analitice, management de proiecte, planificare strategică) ✓ Echipă puternică de management de proiecte; ✓ Funcționari publici serioși, competenți, profesioniști, cu experiență practică în aplicarea instrumentelor de management al funcției publice și al funcționarilor publici (multiple participări ale acestora în comisii de concurs/comisii de soluționare a contestațiilor la concursurile organizate în vederea ocupării posturilor aferente funcțiilor publice, etc.) ✓ Experiență teoretică și practică solidă și complexă în reglementarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici, respectiv în MRU aplicabil acestei categorii de personal.	✓ Reorganizări frecvente ✓ Cultură organizațională legată de controalele ierarhice și de proceduri formaliste ✓ Cadru slab de managementul performanței ✓ Trebuie dezvoltate aptitudinile de conducere ale managerilor din ANFP ✓ Procesele interne de RU actuale nu oferă un punct de referință pentru alte instituții publice ✓ Rată ridicată de posturi neocupate, dar număr de personal relativ stabil ✓ Accent pe verificarea respectării legii, mai degrabă decât pe a ajuta instituțiile publice să respecte reglementările privind RU ✓ Transpunere limitată a noțiunii de „management al funcției publice” în funcții organizaționale. ✓ Rolul ANFP în dezvoltarea funcției publice ca organism profesional nu este clar pentru părțile interesate externe.
	OPORTUNITĂȚI (Impact pozitiv pentru îndeplinirea mandatului de reformă)	AMENINȚĂRI (Impact negativ asupra mandatului de reformă)
Factori relevanți cu impact în viitor	✓ Plasarea strategică a reformei funcției publice pe agenda politică ✓ Reformele adoptate în domeniul MRU sunt o oportunitate de a moderniza funcția publică și ANFP ✓ Oportunitatea de a dezvolta, sistematiza, moderniza sistemul informatic al agenției poate transforma ANFP într-un model pentru digitalizarea administrației publice centrale din România ✓ Deschiderea în ceea ce privește adoptarea unei strategii de comunicare	✓ Agenda politică se concentrează pe abordarea provocărilor presante cauzate de COVID-19 (deficitul în creștere, situația sanitară) ✓ Sprijin moderat de la nivel politic pentru poziționarea adecvată a ANFP ca lider al procesului de reformă ✓ Complexitatea reformelor în domeniul MRU s-ar putea transpune într-o povară excesivă pentru agenție în stadiul actual, cu riscuri ridicate pentru credibilitate în caz de întârzieri sau de prestație ineficace ✓ Sustenabilitatea finanțării de la bugetul de stat este neclară ✓ Reorganizările la nivelul guvernului central vor continua în viitor ✓ Pandemia de COVID-19 - incertitudine cu privire la planificarea și implementarea eficace a reformelor (deoarece aceste reforme

		necesită o prioritizare clară la nivel politic, consultări eficiente, întâlniri și formare cu participare fizică)
--	--	---

V. OBIECTIVELE GENERALE ȘI SPECIFICE, PROGRAMELE

MANDATUL ANFP este de a elabora, monitoriza, controla și respectiv de a promova politici eficiente și eficace de management bazat pe competențele resurselor umane din administrația publică, de a asigura un sistem de recrutare bazat pe merite pentru funcționarii publici și de a oferi îndrumare instituțiilor publice pe tema managementului resurselor umane.

De asemenea, Agenția are responsabilitatea de a gestiona baza de date privind personalul plătit din fonduri publice.

Realizarea obiectivelor este fundamentată pe șase domenii funcționale și 9 obiective strategice asociate, implementate prin 16 programe constituite din 35 de măsuri cu activitățile/proiectele subiacente detaliate.

Au fost identificate drept *domenii cheie și funcționale*, în care ANFP își va concentra eforturile de dezvoltare instituțională sustenabilă, următoarele:

Domeniu funcțional 1: Elaborarea de politici și reglementări - se concentrează pe consolidarea capacității generale „a ANFP de a formula politici și reglementări în domeniul MRU (care să fie promovate de MDLPA) sau chiar de ANFP, în conformitate cu mandatele legale ale acestor instituții, susținut de un obiectiv strategic - **OS 1.1. Realizarea și sprijinirea formulării de politici publice și reglementări previzibile, bazate pe dovezi și orientate către viitor în domeniul MRU.** Acesta este susținut de două programe:

Programul 1.1.1. Formare de capacitate pentru formularea de politici publice și elaborarea de reglementări în cadrul ANFP și

Programul 1.1.2. Îmbunătățirea procesului de colectare și analiză de date pentru a sprijini elaborarea de politici publice și reglementări la nivelul ANFP. Fiecare dintre programe are două măsuri.

Domeniu funcțional 2: Monitorizarea conformității cu prevederile legale - se concentrează pe consolidarea capacității generale a ANFP de a monitoriza conformitatea cu legile la autoritățile și instituțiile publice în ceea ce privește respectarea legilor și reglementărilor în domeniul MRU, conform mandatului său.

Acesta cuprinde prevederi cu privire la concursurile de intrare și promovare în funcția publică, trecerea la un management al performanței pe bază de competențe etc. Acesta are un obiectiv strategic - **OS 2.1. Sprijinirea și îndrumarea instituțiilor publice în implementarea cadrului legal aplicabil.**

Acest OS este susținut de două programe: Programul 2.1.1. Creșterea capacității ANFP de a dezvolta instrumente și metode pentru a sprijini implementarea cadrului legal de către instituțiile publice și Programul 2.1.2. Promovarea evaluării performanței și a unui model de RU orientat spre rezultate. Fiecare program are două măsuri, în total patru măsuri.

Domeniu funcțional 3: Managementul competențelor - se concentrează pe consolidarea *capacității speciale a ANFP* de a formula și a implementa politici și reglementări în domeniul MRU, necesare pentru implementarea cadrului de competențe în sectorul public, acesta are două obiective strategice - *OS 3.1. Dezvoltarea de aptitudini de managementul competențelor la nivelul ANFP și OS 3.2. Realizarea implementării cadrului de competențe pentru MRU în administrația publică*. Acest OS este susținut de un program: Programul 3.1.1. Dezvoltarea capacității ANFP de planificare strategică și analiză pentru gestionarea competențelor. Acest program conține o măsură.

Domeniu funcțional 4: Serviciile de recrutare ca parte a managementului funcției publice și al funcționarilor publici - se concentrează pe consolidarea *capacității ANFP* de a formula și de a implementa politici și reglementări în domeniul MRU, necesare pentru implementarea recrutării pe bază de competențe în sectorul public, cu două obiective strategice - *OS 4.1. Implementarea concursului național pentru ocuparea funcțiilor publice vacante și OS 4.2. Reformarea și îmbunătățirea procesului de selecție în concursurile pe post.*

Ambele obiective specifice sunt susținute de două programe - Programul 4.1.1. Asigurarea capacităților relevante în cadrul ANFP pentru implementarea concursului național și Programul 4.2.1. Sprijinirea tranziției autorităților și instituțiilor publice la o selecție a candidaților bazată pe competențe și merite, prin concursurile pe post.

Domeniu funcțional 5: Funcția de MRU în administrația publică - se concentrează pe consolidarea capacității generale a ANFP de a sprijini compartimentele de RU ale autorităților și instituțiilor publice să implementeze reformele în domeniul MRU, cu obiectivul strategic *OS 5.1. Sprijinirea funcției de MRU în administrația publică din România*

Acest OS este susținut de un program: Programul 5.1.1. Sprijinirea compartimentelor de RU și a personalului de conducere din administrația publică.

Domeniu funcțional 6: Transformarea internă a ANFP - se concentrează pe consolidarea *capacității generale a ANFP* și pe facilitarea transformării instituționale necesare pentru implementarea intervențiilor în domeniile funcționale menționate mai sus. Acesta este susținut de două obiective specifice - *OS 6.1. Promovarea schimbării organizaționale pentru un ANFP „de nouă generație” și OS 6.2. Îmbunătățirea comunicării interne și externe privind rolul de lider al ANFP în ceea ce privește reformele în domeniul MRU în administrația publică*

Aceste obiective specifice sunt susținute de 6 programe, respectiv : Programul 6.1.1. Îmbunătățirea proceselor interne ale ANFP, Program 6.1.2. Consolidarea implicării părților interesate (interne și externe), Programul 6.1.3. Sprijinirea utilizării de instrumente de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) în procesele instituționale din cadrul ANFP, Programul 6.2.1. Îmbunătățirea competențelor de comunicare în cadrul ANFP, Programul 6.2.2. Realizarea obiectivelor strategiei ANFP de comunicare și branding ca angajator, Programul 6.2.3. Îmbunătățirea prestigiului funcției publice (transparență, meritocrație și digitalizare).

Obiectivele Specifice răspund în mod direct îndeplinirii atribuțiilor ANFP, astfel:

Prevederile art. 3 alin. (2) din HG nr. 785/2022 prevăd atribuția ANFP de a reglementa funcția publică. Conform art. 4 din HG nr. 785/2022, în domeniul reglementării funcției publice ANFP îndeplinește următoarele atribuții:

- Elaborează și propune politici și strategii privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici, pe care le supune spre aprobare Guvernului, prin MDLPA.
- Elaborează proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici, pe care le supune spre aprobare Guvernului prin MDLPA.
- Reglementează normele privind conduita funcționarilor publici și activitatea consilierilor de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice.
- Analizează și avizează proiecte de acte normative care conțin prevederi referitoare la funcția publică și la funcționarii publici, elaborate de alte autorități sau instituții publice.

- Analizează și emite, la solicitarea autorităților și instituțiilor publice, puncte de vedere cu privire la proiectele de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici.
- Elaborează, în colaborare cu instituțiile publice cu atribuții în domeniul politicilor salariale și fiscal-bugetare, cadrul normativ privind salarizarea funcționarilor publici.
- Elaborează proiectele de acte normative pentru armonizarea legislației din domeniul funcției publice cu reglementările UE și cu alte acte internaționale la care România este parte.

Prevederile art. 401 alin. (1) lit. (e) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și art. 6 lit. a) din HG nr. 785/2022, care prevăd că ANFP monitorizează și controlează modul de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Responsabilitățile de monitorizare și control ale ANFP, conform art. 6 lit. d) și e) din HG nr. 785/2022:

- monitorizarea și controlarea aplicării și respectării prevederilor legale privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare și a comisiilor de disciplină, organizarea și desfășurarea concursurilor, organizarea perioadei de stagiu și evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, precum și dosarul profesional al funcționarilor publici
- monitorizarea aplicării normelor privind conduita funcționarilor publici și activitatea consilierilor de etică în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Prevederile art. 401 alin. (1) lit. m) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ (cu modificările și completările ulterioare) și în art. 4 lit. k) din HG nr. 785/2022, care prevăd că ANFP elaborează cadre de competențe, în condițiile legii.

VI. PROGRAME, REZULTATELE AȘTEPTATE, INDICATORI

Scopul programelor este să evidențieze alocarea bugetară pentru obiectivele strategice în vederea realizării implementării acestora și pentru a facilita monitorizarea și raportarea indicatorilor de performanță.

În arhitectura SDI a ANFP, un program:

- i) sprijină implementarea obiectivului strategic corespunzător și rezultatele acestuia;
- ii) este compus dintr-o serie de măsuri;
- iii) are alocați indicatori de performanță care identifică rezultatele (efectele) obținute;
- iv) se poate realiza în cadrul limitei de finanțare aprobate legal.

Programele dezvoltate (prezentate în conexiune cu obiectivele, în capitolul precedent) în cadrul SDI a ANFP sunt menite să contribuie la PSI al MDLPA, să fundamenteze propunerea anuală de buget a ANFP care să fie inclusă în propunerea anuală de buget a MDLPA și să fie implementate, monitorizate și evaluate corespunzător.

Programele pe care se fundamentează obiectivele specifice și domeniile funcționale, se prezintă astfel:

Programul 1.1.1. Formare de capacitate pentru formularea de politici și elaborarea de reglementări în cadrul ANFP are ca scop obținerea următoarelor rezultate până în 2027:

- a) Personalul tehnic esențial este complet operațional pentru a pregăti propuneri de politici publice și reglementări folosind instrumente de luare a deciziilor pe bază de dovezi;
- b) Internalizarea utilizării evaluării impactului reglementărilor (EIR) pentru a îmbunătăți elaborarea politicilor publice și reglementărilor în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică/funcției publice și funcționarilor publici (în funcție de cum se apreciază...)
- c) Propunerile de politici publice și reglementări în domeniul MRU în AP sunt fundamentate în mod adecvat folosind EIR

Tabelul 1. Rezumatul programului 1.1.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă 2027
1.1.1.1 Atragerea și dezvoltarea de personal care să lucreze la elaborarea de politici publice și reglementări	Număr de personal ce lucrează la elaborarea de politici și reglementări	Nr.	0	2	2	2	2

1.1.1.2 Integrarea utilizării EIR în activitatea de elaborare de politici publice și reglementări în cadrul ANFP	Nr. de cursuri desfășurate pe tema formării privind EIR și instrumente bazate pe dovezi	Nr.	0	1	1	1	1
	Nr. de angajați formați în EIR	Nr.	0	4	6	8	10
	Nr. de proiecte pilot de EIR desfășurate	Nr.	0	1	0	0	0
	Nr. de EIR realizate	Nr.	0	0	0	2	0

Tabelul 2. Obiectivul Strategic 1.1: Programul 1.1.1. Indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Număr de persoane cu aptitudini de utilizare a EIR	Nr.	0	10
Procentul de propuneri de politici publice și reglementări elaborate pe bază de EIR și evaluate ca fiind satisfăcătoare (din numărul total de propuneri de reglementări) ¹³	%	0	30

Programul 1.1.2. Îmbunătățirea colectării și analizei de date pentru a sprijini elaborarea de politici și reglementări are ca scop obținerea următoarelor rezultate până în 2027:

- Soluții tehnice robuste pentru colectarea și gestionarea datelor la nivelul ANFP
- Monitorizarea indicatorilor de MRU

Tabelul 3, Rezumatul Programului 1.1.2 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă 2027
1.1.2.1. Îmbunătățirea colectării și analizei de date pentru a sprijini elaborarea de politici publice și reglementări pe bază de dovezi	Nr. de soluții informatice de MRU operaționale	Nr.	0	3	3	3	3
1.1.2.2. Stabilirea de indicatori pentru a sprijini elaborarea de politici publice și reglementări	Nr. de instituții care furnizează/ folosesc indicatorii propuși care sunt relevanți pentru MRU	Nr.	0	3	3	3	3

Tabelul 4, Obiectivul strategic 1.1: Programul 1.1.2 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Nr. de propuneri de politici publice, reglementări, rapoarte care folosesc date cantitative pentru a măsura costurile și beneficiile (din numărul total de propuneri de politici publice, reglementări, rapoarte)	Nr.	1	5

¹³ HG 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 prevede, la Anexa nr. 6, criteriile de evaluare privind calitatea instrumentelor de prezentare și motivare și scorurile potențiale aferente, după cum urmează: *Excelent*, *Satisfăcător*, *Parțial satisfăcător* sau *Nesatisfăcător*. Conform celui mai recent raport anual privind evaluarea impactului reglementărilor adoptate de Guvernul României, analiza a arătat că numai 20,6% din instrumentele de prezentare și motivare emise în 2021 au îndeplinit condițiile pentru a fi evaluate ca *Satisfăcătoare* și că situația s-a îmbunătățit doar puțin în raport cu anii anteriori. Baza de referință a indicatorului și valoarea țintă a acestuia au fost alese pe baza acestei referințe.

Programul 2.1.1. Creșterea capacității ANFP de a dezvolta instrumente și metode pentru a sprijini implementarea cadrului legal de către instituțiile publice intenționează să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

- a) Îndrumare pentru instituțiile publice, pentru a le ajuta să respecte cadrul legal și de reglementare
- b) Instituții publice (nominalizare) susținute de ANFP, care respectă cadrul legal și de reglementare

Tabelul 5. Rezumatul programului 2.1.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă 2027
M 2.1.1.1 Sprijinirea instituțiilor publice pentru a-și îmbunătăți conformitatea cu cadrul legal și de reglementare în domeniu (acțiuni ex-ante)	Nr. de sesiuni de informare organizate de ANFP - nivel central	Nr.	0	105	10	10	10
	Nr. de sesiuni de informare organizate de ANFP - nivel local	Nr.	0	105	10	10	20
M 2.1.1.2. Analiza efectelor măsurilor de sprijinire a instituțiilor publice în vederea îmbunătățirii conformității cu cadrul legal și de reglementare în vigoare (acțiuni ex-post)	Nr. de autorități și instituții publice care participă la sesiunile de informare organizate de ANFP - nivel central	Nr.	0	0	30+	30+	30+
	Nr. de autorități și instituții publice care participă la sesiunile de informare organizate de ANFP - nivel local	Nr.	0	0	30+	30+	30+

Tabelul 6, Obiectivul strategic 2.1:Programul.2.1.1 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procentul de activități de sprijin ex-ante dedicate autorităților și instituțiilor publice în total (măsurate în ore de muncă)	%	10%	25%

Programul 2.1.2. Promovarea evaluării performanței și a unui model de RU orientat spre rezultate intenționează să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

- a) Promovarea activă a unui sistem de managementul performanței (un nou management al performanței și un nou model de RU orientat pe rezultate în sectorul public)
- b) Capacități mai bune de susținere a evaluării performanței în funcția publică (ANFP ca instituție îndrumătoare de referință în aplicarea managementului performanței și a unui model de RU orientat pe rezultate și funcționari publici evaluați conform noului sistem de management al performanței)

Tabelul 7, Rezumatul programului 2.1.2 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă 2027
M 2.1.2.1. Promovarea sistemului de managementul performanței	Nr. de acțiuni de promovare desfășurate în instituțiile publice centrale	Nr.	0	0	10+	20+	30+

	Nr. de acțiuni de promovare desfășurate în instituțiile publice locale	Nr.	0	0	5+	7+	10+
M 2.1.2.2. Formare de capacitate pentru a sprijini verificarea și evaluarea performanței	Nr. de sesiuni de formare pentru instituțiile publice centrale	Nr.	0	0	5+	7+	10+
	Nr. de sesiuni de formare pentru instituțiile publice locale	Nr.	0	0	5+	7+	10+

Tabelul 8, Obiectivul strategic.2.1:Programul 2.1.2. indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procentul de autorități și instituții publice care aplică managementul performanței și un model de RU orientat spre rezultate	%	0	15

Programul 3.1.1. Dezvoltarea capacităților ANFP de elaborare a politicilor publice, și a reglementărilor în ceea ce privește managementul competențelor intenționează să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

- Personalul tehnic esențial complet operațional pentru a gestiona cadrul de competențe la nivelul ANFP
- Metodologii și instrumente constituite pentru implementarea, actualizarea, gestionarea și revizuirea cadrului de competențe
- Cadru de competențe complet operațional în administrația publică

Tabelul 9, Rezumatul programului 3.1.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă 2027
M 3.1.1.1 Formarea capacității tehnice la nivelul ANFP pentru managementul competențelor	Nr. de personal alocat să lucreze la gestionarea cadrului de competențe	Nr.	3	4	5	5	5
	Nr. de activități de formare de capacitate pentru personalul ANFP în vederea gestionării cadrului de competențe	Nr.	1	2	2	2	2
	Nr. de materiale de îndrumare și metodologii folosite pentru a promova și a ghida utilizarea cadrului de competențe	Nr.	2	3	3	3	3

Tabelul 10, Obiectivul strategic 3.1:Programul 3.1.1 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Număr de personal al ANFP care răspunde de gestionarea competențelor	Nr.	5	7
Număr de acțiuni pilot întreprinse pentru a implementa cadrul de competențe- sesiuni Q&A	Nr.	9	10

Programul 3.2.1. Consolidarea capacităților pentru utilizarea cadrelor de competențe în procesele de RU în administrația publică urmărește să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

- a) Utilizare consecventă și coordonată a cadrului de competențe
- b) Capacități de gestionare a competențelor la nivelul autorităților și instituțiilor publice

Tabelul 11, Rezumatul programului 3.2.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 3.2.1 Consolidarea capacităților de planificare strategică și analiză pentru utilizarea cadrului de competențe în procese de RU în administrația publică							
Rezultatul a) Utilizarea consecventă și coordonată a cadrului de competențe în administrația publică din România							
M 3.2.1.1. Consolidarea coordonării interinstituționale pentru implementarea a cadrului de gestionare a competențelor (ANFP)	Nr. de solicitări de îndrumare adresate ANFP de la autoritățile și instituțiile publice privind utilizarea cadrului de competențe	Nr.	235	250	300	200	100
	Nr. de tutoriale pregătite pentru a sprijini utilizarea cadrului de competențe	Nr.	1	3	3	3	3
	Nr. de posturi în sectorul public pentru care ANFP a elaborat/compilat modele pentru cadre de competențe specifice	Nr.	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
	Nr. de posturi în sectorul public pentru care ANFP a elaborat modele pentru cadre de competențe specifice	Nr.	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
Rezultatul b) Capacități de gestionare a competențelor la nivelul autorităților și instituțiilor publice							
3.2.1.2. Formare de capacitate în domeniul managementului competențelor (autorități și instituții publice)	Nr. de activități de instruire ¹⁴ de capacitate pentru a sprijini implementarea cadrului de competențe	Nr.	150	105	3	3	3
	Nr. de specialiști în RU formați pe tema cadrului de competențe	Nr.	26	174	0	0	0

Tabelul 12, Obiectivul strategic 3.2:Programul 3.2.1 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Număr de autorități și instituții care implementează cadrele de competențe în administrația publică	Nr.	0	4382
Procentul de autorități și instituții publice locale care folosesc în procesul de selecție evaluarea competențelor generale stabilite pentru fiecare post	%	0	100
Procentul de autorități și instituții publice care folosesc cadrele de competențe în procesul de formare și perfecționare	%	0	20

Programul 3.2.2. Consolidarea practicilor de managementul competențelor - intenționează să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

- a) Un sistem de MRU la nivelul administrației publice unitar, bazat pe competențe

¹⁴ Instituții participante la instruire - on-line/fizic

Tabelul 13, Rezumatul programului 3.2.2 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 3.2.2. Consolidarea practicilor de management al competențelor							
Rezultatul a) Un sistem de MRU unitar, bazat pe competențe							
M 3.2.2.1. Către un sistem de MRU unitar, bazat pe competențe	Inventar ¹⁵ de posturi din administrația publică, realizat	Nr.	78	249	500	610	1000
	Nr. de specialiști în RU formați pe tema utilizării cadrului de competențe ¹⁶	Nr.	0	100	0	0	0

Tabelul 14, Obiectivul strategic 3.2:Programul 3.2.2 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procentul de posturi în lista de posturi din administrația publică, asociate cu cadrul de competențe	%	0	15

Programul 4.1.1. Asigurarea capacităților relevante în cadrul ANFP pentru implementarea concursului național (CN) urmărește să obțină următoarele rezultate până în 2027:

- Personalul tehnic esențial din ANFP este complet operațional pentru a sprijini servicii de recrutare de calitate
- Există proceduri operaționale care sprijină implementarea CN.

Tabelul 15, Rezumatul programului 4.1.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 4.1.1. Asigurarea capacităților relevante în cadrul ANFP pentru implementarea concursului național							
Rezultatul a) Personalul tehnic esențial din ANFP este complet operațional pentru a sprijini servicii de recrutare de calitate							
M 4.1.1.1 Consolidarea capacității interne a ANFP pentru servicii de recrutare de calitate	Nr. de personal din cadrul DCN care asigură funcționalitatea structurii	Nr.	14	14	16	18	21
	Nr. de proceduri operaționale dezvoltate	Nr.	4	4	4	4	4
	Nr. de instrumente și canale de comunicare utilizate	Nr.	1	6	6	6	6
	Nr. de workshopuri/sesiuni de formare pe tema testării și recrutării pe bază de competențe	Nr.	0	105 ¹⁷	5	5	5
Rezultatul b) Există proceduri operaționale care sprijină implementarea CN							
M 4.1.1.2 Dezvoltarea cadrului necesar pentru proiectul-pilot și pentru	Nr. de experți externi contractați	Nr.	11 (pilot)	33 (pilot + analiză ex-post + CN extins)	14 (CN extins)	14 (CN extins)	14 (CN extins)
	Proiect pilot finalizat	Nr.	1	0	0	0	0
	Analiză ex-post finalizată	Nr.	1	0	0	0	0

¹⁵ Număr rezultat din avize și adrese

¹⁶ Idem FT 14

¹⁷ Sunt susținute în cadrul activităților J419 - Cadre de competență operaționale la nivelul administrației publice centrale

concursul național extins	Act normativ privind CN extins aprobat	Nr.	1	1	1	1	1
	Nr. de runde de CN extins	Nr.	0	2	2	2	3
	Nr. de personal al ANFP care realizează evaluare pe bază de competențe în cadrul CN extins	Nr.	0	0	0	0	21

Programul 4.2.1. Sprijinirea tranziției autorităților și instituțiilor publice la o selecție a candidaților bazată pe competențe și merite, prin concursurile pe post urmărește să obțină următoarele rezultate până în 2027:

- Personalul de RU format complet pe tema procesului de selecție pe bază de competențe generale și specifice
- Metodologii și instrumente de lucru care să sprijine implementarea unui sistem bazat pe competențe, complet operațional
- Centru de Evaluare complet operațional

Tabelul 17, Rezumatul programului 4.2.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă 2027
Programul 4.2.1 Sprijinirea tranziției autorităților și instituțiilor publice la o selecție a candidaților bazată pe competențe și merite, prin concursurile pe post							
Rezultatul a) Personalul de RU format complet pe tema procesului de selecție pe bază de competențe generale și specifice							
4.2.1.1. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la valoarea adăugată a selecției pe bază de competențe (la nivelul instituțiilor publice și al candidaților)	Nr. de evenimente de sensibilizare - asupra procedurii de selecție-organizate	Nr.	10	8	8	8	8
Rezultatul b) Metodologii și instrumente de lucru care să sprijine implementarea unui sistem bazat pe competențe, complet operațional							
4.2.1.2 Sprijinirea instituțiilor și autorităților publice în aplicarea selecției pe bază de competențe în concursurile pe post	Nr. de metodologii și instrumente de lucru elaborate (inclusiv revizui)	Nr.	1	2	2	2	3
	Nr. de programe de formare organizate pentru membrii comisiilor de concurs pe post și reprezentanții compartimentelor de RU	Nr.	0	2	2	3	3
Rezultatul c) Centru de Evaluare complet operațional							
4.2.1.3. Extinderea capacităților Centrului de Evaluare (al ANFP) de a furniza servicii de selecție la cerere	Nr. de personal ANFP format pentru a furniza expertiză de evaluare a competențelor specifice	Nr.	0	0	0	21	40

Tabelul 18 Obiectivul strategic 4.2:Programul 4.2.1 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
---	-------------------	-----------------------------	--------------

Procentul de autorități și instituții sprijinite de ANFP în selecția pe bază de competențe și merite, în concursurile pe post	%	10	75
---	---	----	----

Programul 5.1.1. Sprijinirea compartimentelor de RU și a personalului de conducere din administrația publică urmărește obținerea următoarelor rezultate până în 2027:

- Instrumente noi pentru sprijinirea compartimentelor de RU și a personalului de conducere
- ANFP ca punct de contact pentru compartimentele de RU și personalul de conducere din administrația publică
- Capacități pentru realizarea funcțiilor de MRU, nou create

Tabelul 19, Rezumatul programului 5.1.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoarea de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 5.1.1. Sprijinirea compartimentelor de RU și a personalului de conducere din administrația publică din România							
Rezultatul a) Instrumente noi pentru sprijinirea compartimentelor de RU și a personalului de conducere							
5.1.1.1. Redefinirea funcțiilor și instrumentelor de sprijin	Nr. de funcții și instrumente dezvoltate pentru a sprijini compartimentele de RU și personalul de conducere	Nr.	0	0	0	2	2
Rezultatul b) ANFP ca punct de contact pentru compartimentele de RU și personalul de conducere de MRU din administrația publică							
5.1.1.2. Dezvoltarea unui cadru de RU pe 3 niveluri pentru interacțiunea cu compartimentele de RU	Nr. de personal recrutat pentru a oferi sprijin compartimentelor de RU și a personalului de conducere din instituțiile publice	Nr.	4	5	5	5	5
	Nr. de cursuri de formare în domeniul MRU realizate pentru personalul ANFP	Nr.	2	1	1	1	1
	Nr. de angajați formați pe tema MRU ¹⁸ (asociat cu CN pilot) și digitalizare (asociat cu SENEOSP) acestui domeniu cu compartimentele de RU și personalul de conducere din instituțiile publice	Nr.	5885 3230 2655 mru	10	10	10	10
Rezultatul c) Capacități create la nivelul administrației publice din România pentru realizarea funcțiilor de RU							
M 5.1.1.3. Asigurarea transferului de cunoștințe de specialitate în domeniul MRU de la ANFP	Procentul de activități de transfer și comunicare de cunoștințe desfășurate cu compartimentele de RU și personalul de conducere din teritoriu din totalul activităților curente ale ANFP (măsurate în ore-persoană)	%	0	50%	75%	75%	75%

Tabelul 20, Obiectivul strategic 5.1: Programul 5.1.1 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Număr de echipe specializate ale ANFP care sunt complet operaționale pentru a oferi sprijin compartimentelor de RU și a personalului de conducere	Nr.	3	3

Programul 6.1.1. Îmbunătățirea proceselor interne ale ANFP urmărește să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

¹⁸ Activitățile de formare au fost derulate în cadrul proiectului Transparență și competență în sectorul public, cod My SMIS 140086, SIPOCA 870

- a) Procese interne mai simple, mai clare și digitalizate
- b) Managementul schimbării încorporat pentru a sprijini schimbările organizaționale la nivelul ANFP
- c) Condiții de muncă mai bune și o mai bună satisfacție a personalului

Tabelul 21, Rezumatul programului 6.1.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 6.1.1. Îmbunătățirea proceselor interne în cadrul ANFP							
Rezultatul a) Procese interne mai simple, mai clare și digitalizate							
M 6.1.1.1 Reducerea birocrației și simplificarea proceselor interne	Cartografierea proceselor interne care se pot digitaliza	Nr.	0	0	5	5	5
	Nr. de procese interne și proceduri operaționale standard digitalizate	Nr.	0	1	1	1	1
	Nr. de sesiuni de formare pe tema noilor procese digitalizate	Nr.	4	4	4	1	1
Rezultatul b) Managementul schimbării încorporat pentru a sprijini schimbările organizaționale la nivelul ANFP							
M 6.1.1.2 Managementul schimbării în cadrul ANFP	Nr. de sesiuni de formare pe competențe transversale (managementul schimbării, comunicare strategică, competențe de coaching) pentru personalul ANFP	Nr.	0	0	1	1	1
	Nr. de programe de coaching (pe teme precum delegarea, planificare, dezvoltarea echipelor, ședințe, competențe de implicare a părților interesate etc.) pentru personalul de conducere al ANFP	Nr.	1	0	1	1	1
Rezultatul c) Condiții de muncă mai bune și o mai bună satisfacție a personalului							
M 6.1.1.3 Îmbunătățirea condițiilor de muncă și gestionarea satisfacției personalului	Cartografiere actualizată a condițiilor de muncă care pot fi îmbunătățite	Nr.	0	1	0	0	0
	Nr. de acțiuni întreprinse pentru a îmbunătăți condițiile de muncă	Nr.	1	2	1	1	1

Tabelul 22, Obiectivul strategic 6.1: Programul 6.1.1 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procentul de procese digitalizate din totalul proceselor interne	%	75	90
Procentul de personal care aplică noile procese interne digitalizate	%	100	100

Programul 6.1.2. Consolidarea implicării părților interesate (interne și externe) urmărește să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

- a) Implementarea concluziilor studiului pentru urmărirea implicării personalului (prin care se măsoară convingerile și valorile personalului, alinierea acestora cu noul rol al ANFP și implicarea și satisfacția personalului)
- b) Personal ANFP implicat, motivat și informat¹⁹
- c) Program implementat pentru nou veniți (atât personalul debutant, cât și personalul cu experiență provenit din afara ANFP)

¹⁹ Recomandări privind modul de a implica personalul sunt prezentate în cadrul Activității 1.4.2. - Recomandări privind o strategie de branding și comunicare a ANFP, în cadrul rezultatului 1.4 al prezentului proiect.

d) Consolidarea parteneriatelor esențiale²⁰ și instrumente pentru implicarea părților interesate

Tabelul 23, Rezumatul programului 6.1.2. și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 6.1.2. Consolidarea implicării părților interesate (interne și externe)							
Rezultatul a) Implementarea studiului pentru urmărirea implicării personalului (prin care se măsoară convingerile și valorile personalului, alinierea acestora cu noul rol al ANFP și implicarea și satisfacția personalului)							
6.1.2.1. Studiul pentru urmărirea implicării personalului	Studiu pentru urmărirea implicării personalului, proiectat	Nr.	0	1	1	1	1
	Studiu pentru urmărirea implicării personalului, implementat ca pilot la ANFP	Nr.	0	0	1	1	0
	Studiu pentru urmărirea implicării personalului, implementat anual	Nr.	0	0	0	0	1
Rezultatul b) Personal ANFP implicat, motivat și informat							
6.1.2.2. Comunicarea internă a noii misiuni, viziuni și a noilor valori ale ANFP	Campanie de comunicare internă, proiectată	Nr.	0	0	0	0	0
	Campanie de comunicare internă, implementată	Nr.	0	1	1	1	1
Rezultatul c) Program implementat pentru nou veniți							
6.1.2.3. Programul de inducție pentru nou veniți	Programul de inducție pentru nou veniți - proiectat și implementat ca pilot	Nr.	0	1	1	1	1
	Programul de inducție pentru nou veniți - implementat	Nr.	0	1	1	1	1
Rezultatul d) Consolidarea parteneriatelor esențiale și instrumente pentru implicarea părților interesate							
6.1.2.4. Implicarea eficientă a părților interesate externe și formarea de coaliții/alianțe	Nr. și tipul de părți interesate identificate și asupra cărora s-a convenit la nivel instituțional	Nr.	17	20	25	30	35
	Nr. și tipul de instrumente de comunicare identificate	Nr.	3	4	5	5	5
	Ghid de comunicare elaborat și diseminat	Nr.	1	2	2	2	2
	Nr. de vizitatori/participanți implicați pe conturile ANFP de pe platformele de socializare și website-ul ANFP	Nr.	1347098				1.500.000

Tabelul 24, Obiectivul strategic 6.1:Programul 6.1.2 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Ținta (2027)
Procentul de angajați care sunt conștienți de noul mandat, noua misiune și viziune și noile valori ale ANFP	%	100	100
Procentul de nou veniți care au finalizat un program de inducție	%	100	100
Numărul de coaliții/alianțe/parteneriate realizate cu părțile interesate	Nr.	17	80

²⁰ Parteneriatele cu instituții/entități cu activități și input important pe domeniul de expertiză a ANFP

Implicare crescută pe conturile ANFP de pe platformele de socializare -	Nr.	Facebook 27 521 followers Concursuri instituții publice 7.4k followers LinkedIn ANFP 10.484 adepți Instagram ANFP 1.377 followers	Facebook 30 000 followers Concursuri instituții publice 8k followers LinkedIn ANFP 12.000 adepți Instagram ANFP 2000 followers
Mai multe vizite pe website-ul ANFP	Nr.	1347098 utilizatori	1.500.000 utilizatori

Programul 6.1.3. Digitalizarea proceselor instituționale urmărește să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

- Sistemele și bazele de date de RU, interconectate
- Funcțiile de prelucrare în domeniul RU, digitalizate
- Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), funcțional
- Personalul care folosește soluțiile TIC dezvoltate, informat și instruit

Tabelul 25, Rezumatul programului 6.1.3 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Țintă intermediară 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă 2027
Programul 6.1.3. Accelerarea utilizării instrumentelor IT în procesele curente din administrația publică							
Rezultatul a) Sistemele și bazele de date de RU, interconectate							
6.1.3.1. Îmbunătățirea interoperabilității cu sistemele și bazele de date din administrația publică și/sau integrarea soluțiilor și a bazelor de date gestionate de ANFP	Nr. de deținători externi de date interoperabili identificați	Nr.	0	Minim 1	Minim 1	Minim 1	Minim 1
	Nr. de protocoale de colaborare pe interoperabilitate încheiate	Nr.	0	Minim 1	Minim 1	Minim 1	Minim 1
	Raportul inițial privind soluțiile tehnice pentru interoperabilitate	Nr.	0	0	0	0	0
	Raport actualizat privind soluțiile tehnice pentru interoperabilitate	Nr.	0	1	1	1	1
	Planul de integrare a sistemelor și bazelor de date, implementat	Nr.	0	1	0	0	0
	Plan actualizat	Nr.	0	0	1	0	0
	Raport privind integrarea sistemelor și bazelor de date (monitorizare)	Nr.	0	0	0	1	0
	Raport privind integrarea sistemelor și bazelor de date (evaluare)	Nr.	0	0	0	0	1
Rezultatul b) Funcțiile de prelucrare în domeniul RU, digitalizate							
6.1.3.2. Digitalizarea proceselor la nivel instituțional	Plan pentru digitalizarea proceselor la nivel instituțional	Nr.	0	1	0	0	0
	Raport de monitorizare a procesului de digitalizare	Nr.	0	0	1	10	0
	Raport de evaluare	Nr.	0	0	0	0	1
	Plan de perfecționare a procesului de digitalizare, implementat	Nr.	0	0	0	1	1

Rezultatul c) Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, realizat							
6.1.3.3. Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP)	Planul pentru implementarea pilot a SENEOSP	Nr.	1	0	0	0	0
	Raport de monitorizare a programului pilot privind SENEOSP	Nr.	1	0	0	0	0
	Raport de evaluare a programului pilot privind SENEOSP	Nr.	1	1	0	0	0
	Planul de implementare a SENEOSP	Nr.	1	0	1	0	0
	Raport de monitorizare a SENEOSP	Nr.	0	0	0	1	0
	Raport de evaluare a SENEOSP	Nr.	0	0	0	0	1
	Nr. de sesiuni de formare dedicate utilizării SENEOSP	Nr.	2	1	1	1	1

Tabelul 26, Obiectivul strategic 6.1: Programul 6.1.3 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procentul de soluții și baze de date gestionate de ANFP integrat	%	0	25
Procentul de personal capabil să folosească noile soluții TIC dezvoltate	%	0	50

Programul 6.2.1. Îmbunătățirea competențelor de comunicare în cadrul ANFP urmărește să realizeze următoarele rezultate până în 2027:

a) Personalul ANFP pe deplin capacitat în tehnici de comunicare și managementul comunicării

Tabelul 27, Rezumatul programului 6.2.1 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 6.2.1. Îmbunătățirea competențelor de comunicare în cadrul ANFP							
Rezultatul a) Personalul ANFP pe deplin capacitat în tehnici de comunicare și managementul comunicării							
6.2.1.1 Consolidarea capacității de comunicare	Nr. de personal tehnic cu competențe de comunicare angajat	Nr.	7	1	1	0	0
	Nr. de personal tehnic de comunicare instruit pentru a dezvolta competențele necesare în vederea derulării adecvate a procesului de comunicare	Nr.	1	5	5	5	5
	Nr. de sesiuni de formare realizate pentru personalul tehnic	Nr.	1	1	1	1	1
	Nr. de manageri care au beneficiat de formare în vederea dezvoltării competențelor de comunicare	Nr.	1	1	1	1	1
	Nr. de sesiuni de formare realizate pentru manageri	Nr.	1	1	1	1	1

Tabelul 28 Obiectivul strategic 6.2: Programul 6.2.1 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procentul de personal disponibil care deține competențele necesare	%	60	100

pentru a derula un proces de comunicare eficace și eficient din totalul necesar			
---	--	--	--

Programul 6.2.2. Realizarea obiectivelor strategiei ANFP de comunicare și branding ca angajator urmărește obținerea următoarelor rezultate până în 2027:

- Comunicarea în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică, ca activitate strategică esențială a ANFP
- Strategie de comunicare în domeniul MRU în AP și branding complet operațională

Tabelul 29, Rezumatul programului 6.2.2 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 6.2.2. Realizarea obiectivelor strategiei ANFP de comunicare și branding ca angajator							
Rezultatul a) Comunicarea ca activitate strategică esențială a ANFP							
6.2.2.1. Reformarea și re poziționarea funcției de comunicare ca prioritate strategică pentru ANFP	Procedură de comunicare elaborată și implementată	%	0	1	1	1	1
	Nr. de activități de formare de capacitate în domeniul comunicării	Nr.	2	2	2	2	2
	Nr. de personal care a beneficiat de formare în domeniul competențelor de comunicare	Nr.	2	2	2	2	2
Rezultatul b) Strategie de comunicare și branding complet operațională							
6.2.2.2. Dezvoltarea, implementarea și monitorizarea strategiei de comunicare și branding	Strategia ANFP de comunicare și branding, dezvoltată și adoptată	Nr.	0	1	1	1	1
	Plan de comunicare pe 2 ani concentrat pe prioritățile strategice, dezvoltat și adoptat	Nr.	0	1	1	1	1
	Strategia ANFP de comunicare și branding, implementată	Nr.	0	1	1	1	1
	Raport de evaluare privind rezultatele implementării strategiei de comunicare și branding pe baza indicatorilor principali de performanță (KPI)	Nr.	0	0	1	1	1
	Strategia ajustată anual, dacă este necesar	Nr.	0	0	1	1	0

Tabelul 30, Obiectivul strategic 6.2:Programul 6.2.2 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procentul de personal ANFP care a beneficiat de formare completă pe tema comunicării, din totalul necesar	%	29,9	100

Programul 6.2.3. Îmbunătățirea prestigiului funcției publice (transparență, meritocrație, digitalizare) urmărește să obțină următoarele rezultate până în 2027:

- Comunicarea eficace a noului model de recrutare
- Comunicarea eficace a reformelor în domeniul RU

Tabelul 31, Rezumatul programului 6.2.3 și al măsurilor aferente, cu indicatori de realizare imediată

Inițiative și măsuri	Indicator de realizare imediată (rezultat imediat)	Unitate de măsură	Valoare de referință 2023	Țintă intermediară 2024	Țintă intermediară 2025	Țintă intermediară 2026	Țintă intermediară 2027
Programul 6.2.3. Îmbunătățirea prestigiului funcției publice (transparență, meritocrație și digitalizare)							
Rezultatul a) Comunicarea eficace a noului model de recrutare							
6.2.3.1.	Plan de acțiune pentru	Nr.	0	1	1	1	1

Contribuție la îmbunătățirea brandului administrației publice centrale ca angajator	implemetarea noului model de recrutare (pe baza strategiei de comunicare)						
	Raport de monitorizare privind implementarea noului model de recrutare (pe baza strategiei de comunicare)	Nr.	0	1	1	1	1
	Raport de evaluare privind noul model de recrutare (pe baza strategiei de comunicare)	Nr.	0	0	1	1	1
Rezultatul b) Reformele în domeniul RU, comunicate de o manieră eficace							
6.2.3.2 Comunicarea privind reformele în domeniul RU din administrația publică	Plan de acțiune privind comunicarea reformelor în domeniul RU (cadrul de competențe, SENEOSP, competențe digitale, SIMRU, E-ANFP)	Nr.	0	1	1	1	1
	Raport de monitorizare privind comunicarea reformelor în domeniul RU (cadrul de competențe, SENEOSP, competențe digitale, SIMRU, E-ANFP)	Nr.	0	1	1	1	1
	Raport de evaluare privind comunicarea reformelor în domeniul RU (cadrul de competențe, SENEOSP, competențe digitale, SIMRU, E-ANFP)	Nr.	0	0	1	1	1

Tabelul 32, Obiectivul strategic 6.2:Programul 6.2.3 indicatori de rezultat

Indicatori de rezultat pentru rezultatele programului	Unitate de măsură	Valoare de referință (2023)	Țintă (2027)
Procent de instituții și autorități publice din administrația publică centrală care, prin personal din cadrul compartimentelor de resurse umane, folosește instrumentele digitale de MRU nou create	%	0	25
Creșterea încrederii publicului în administrația publică	%	0	30

VII.PROCEDURILE DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Implementarea SDI a ANFP este susținută de sistemul de indicatori de impact, de rezultat și de realizare imediată dezvoltat.²¹

Implementarea SDI a ANFP trebuie monitorizată, anual, pe activități/proiecte, măsuri și obiective strategice și trebuie evaluată cel puțin la sfârșitul perioadei de implementare.

Monitorizarea va permite instituției nu doar să măsoare și să își disemineze performanța în implementarea intervențiilor de reformă în domeniul MRU din administrația publică (funcția publică) și succesul ca instituție responsabilă, ci și să furnizeze MDLPA informațiile necesare pentru a monitoriza programele asociate din PSI. În plus, va oferi ANFP și argumentele necesare pentru a fundamenta propunerea anuală de buget care este transmisă MDLPA și Ministerului de Finanțe.

Evaluarea implementării SDI a ANFP - inclusiv evaluarea intermediară - va permite ANFP să realizeze ajustările necesare la nivelul intervențiilor și/sau privind nivelul de ambiție și să analizeze progresul pe curba învățării.

ANFP va trebui să desfășoare exerciții consistente de formare de capacitate pentru a își consolida capacitatea de a monitoriza și a evalua atât SDI, cât și strategiile sectoriale relevante.

²¹ Sistemul de indicatori de monitorizare și evaluare a SDI a ANFP este prezentat în Anexele 4.1-4.3 ale prezentului raport.

VIII. INSTITUȚIILE RESPONSABILE

La procesul de elaborare al prezentului document și-au adus experți ai Băncii Mondiale și reprezentanți din structurile Agenției , fapt ce facilitează înțelegerea corectă a premizelor precum și realismul datelor expuse.

Toate acțiunile/activitățile aflate în responsabilitatea acestora, sunt prezentate detaliat în Planul de acțiune al strategiei. [\(Anexa la SDI - de elaborat\)](#)

IX. IMPLICAȚIILE BUGETARE ȘI SURSELE DE FINANȚARE

Sistemul public din România este într-un proces amplu de tranziție de la bugetarea pe linii bugetare la bugetarea pe programe, bazată pe performanță.

Estimările pentru perioada de planificare (2024- 2027) au fost făcute pe baza informațiilor existente (de exemplu, estimări de cheltuieli pentru anii fiscali anteriori, rata estimată a inflației etc.) și pe baza raționamentelor experților.

Presupunerea subiacentă a fost că ANFP își va folosi bugetul aprobat pentru a implementa noile obiective strategice instituționale și pentru a își finanța activitățile curente.

Au fost luate în considerare și alte resurse financiare, prevăzute în proiectele finanțate de UE aprobate ale ANFP.

Pașii metodologici propuși de BM în elaborarea SDI a ANFP sunt prezentați mai jos:

Cheltuielile salariale au fost identificate în bugetul ANFP și împărțite pe compartimente tehnice (responsabile) și compartimente de sprijin - denumite centre de cost.

- I. Restul cheltuielilor recurente (de exemplu, cheltuielile cu materialele și serviciile, dar nu numai acestea) au fost adăugate la fiecare centru de cost separat, în sumă direct proporțională cu suma cheltuielilor salariale.
- II. S-a creat o matrice de alocare pe centre de cost pentru toate măsurile (componentele programelor), conform atribuțiilor legale (stabilite prin HG nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, detaliate în continuare în Ordinul nr. 760/2022 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea ANFP, emis de Președintele ANFP).
- III. Pentru fiecare centru de cost specializat s-a evaluat procentul de cheltuieli recurente (salarii plus materiale și servicii) necesare pentru implementarea fiecărei măsuri (componente ale programelor din buget) pentru a obține rezultatele imediate. Apoi, procentele au fost exprimate în sume absolute, obținându-se cheltuielile recurente alocate pentru fiecare măsură pe fiecare centru de cost.
- IV. S-au identificat cheltuielile nerecurente - cum ar fi inițiativele noi, proiectele noi, inclusiv cele cu finanțare nerambursabilă, investiții etc. - și centrul de cost responsabil cu implementarea, adăugându-se cheltuielile respective la cheltuielile recurente deja alocate.

- V. Cheltuielile recurente și cele nerecurente au fost agregate pentru fiecare măsură, pe fiecare centru de cost, defalcate pe ani, pentru întreaga perioadă de implementare a SDI. Cheltuielile asociate cu centrele de cost care exercită funcții de sprijin (RU, juridic, buget etc.) au fost alocate la obiectivul referitor la dezvoltarea capacității instituționale.
- VI. Apoi bugetul a fost agregat pe programe și obiective strategice, pe întreaga perioadă de implementare a SDI (adică 2024-2027).

Exprimarea valorică a acestor sume este parte componentă a Planul Strategic Instituțional al MDLPA.

Planul de acțiune aferent SDI a ANFP

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
DF 1 ELABORAREA DE POLITICI PUBLICE ȘI REGLEMENTĂRI						
OS 1.1. Realizarea și sprijinirea formulării de politici publice și reglementări previzibile, bazate pe dovezi și orientate către viitor în domeniul MRU						
P 1.1.1 Formare de capacitate pentru formularea de politici publice și elaborarea de reglementări în cadrul ANFP						
M 1.1.1.1. Atragerea și dezvoltarea de personal care să lucreze la elaborarea de politici publice și reglementări						
<i>Analiza necesarului de aptitudini și personal la ANFP (cantitativă și calitativă)</i>					CRU,DPFEPP,DGJ	
<i>Angajarea de personal suplimentar pentru a elabora propuneri de politici publice și reglementări</i>	X	X	X	X	DRCI, conform organigramei și numărului de posturi aprobat pe structură	
<i>Formare în curs pentru membrii echipelor responsabile cu formularea de politici publice/reglementări</i>	X	X	X	X	DRCI	
M 1.1.1.2. Integrarea utilizării evaluării impactului reglementărilor (EIR) în activitatea de elaborare de politici publice și reglementări în cadrul ANFP						
<i>Formarea personalului pe teme de evaluare a impactului reglementărilor și metodologii pentru susținerea proceselor decizionale bazate pe decizii</i>	X	X	X	X	DRCI	
<i>Implementare pilot a EIR și evaluare ex-post</i>	X	X			DGJ, DGMFPRSP	
<i>Proceduri pentru procesul de EIR</i>	X				DGJ,CMSCIM?	
P 1.1.2 Îmbunătățirea înregistrării, colectării și analizei de date pentru a sprijini elaborarea de politici publice și reglementări						
M 1.1.2.1 Îmbunătățirea colectării și analizei de date pentru a sprijini elaborarea de politici și reglementări pe bază de dovezi						
<i>Crearea cadrului instituțional necesar și operaționalizarea soluțiilor informatice de MRU</i>	X	X			DGJ, DGMFPRSP,DTITD	

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
ale ANFP (SENEOSP, E-ANFP, SIMRU)						
M 1.1.2.2 Stabilirea de indicatori pentru a sprijini elaborarea de politici publice și reglementări						
Stabilirea unui sistem de indicatori pentru a sprijini procesele de elaborare și monitorizare de politici publice și reglementări	X	X			DGJ, DGMFPRSP,DTITD, DPFEPP	
DF 2 MONITORIZAREA CONFORMITĂȚII CU LEGILE ȘI REGLEMENTĂRILE						
OS 2.1. Sprijinirea și îndrumarea instituțiilor publice în implementarea cadrului legal aplicabil						
P 2.1.1. Creșterea capacității ANFP de a dezvolta instrumente și metode pentru a sprijini implementarea cadrului legal de către instituțiile publice						
M 2.1.1.1. Sprijinirea instituțiilor publice pentru a-și îmbunătăți conformitatea cu cadrul legal și de reglementare în domeniu (acțiuni ex-ante)						
Materiale îndrumătoare (modele, răspunsuri la întrebări frecvente etc.) elaborate	X				DGJ,DCN,SCRI	
Informare / diseminare / acțiuni implementate		X		X	DGJ,DCN,SCRI,SCC	
Materiale îndrumătoare (modele, răspunsuri la întrebări frecvente etc.) - actualizate în funcție de necesități			X	X	DGJ,DCN,SCRI	
M 2.1.1.2 Analiza efectelor măsurilor de sprijinire a instituțiilor publice în vederea îmbunătățirii conformității cu cadrul legal și de reglementare în vigoare (acțiuni ex-post)						
Personalul cu aptitudini specifice alocat / implicat	X				DGJ,DCN,DRCI	
Instrumente adecvate pentru a oferi îndrumare ex-ante și ex-post		X			DGJ,DCN, alte structuri ANFP	
Date statistice prelucrate; mecanisme de colectare dezvoltate			X		DGJ,DCN,DTITD	
P 2.1.2 Promovarea evaluării performanței și a unui model de RU orientat spre rezultate						
M 2.1.2.1 Promovarea unui sistem de managementul performanței						
Analiza evaluării implementării legislației (pentru schimbările/ajustările legislative necesare) realizată	x				DGJ,DCN	
Îndrumări/manuale privind evaluarea și managementul performanței, realizate		X	X	X	DGJ,DCN	
M 2.1.2.2 Formare de capacitate pentru a sprijini verificarea și evaluarea performanței						
Campanie de conștientizare organizată		X	X	X	DGJ,DCN,SCRI	
DF 3 MANAGEMENTUL COMPETENȚELOR						

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
OS 3.1. Dezvoltarea de aptitudini de managementul competențelor la nivelul ANFP						
P 3.1.1 Dezvoltarea capacității ANFP de planificare strategică și de analiză pentru managementul competențelor						
M 3.1.1.1 Formarea capacității tehnice la nivelul ANFP pentru managementul competențelor						
<i>Echipa ANFP, operațională</i>	X				DGJ,DJRA,CACCS,DGMFPRSP,DRCI	
<i>Metodologii elaborate pentru crearea și actualizarea cadrului de competențe (generale și specifice)</i>	X				DGJ,DJRA,CACCS,DGMFPRSP,DRCI	
<i>Metode și instrumente pentru implementarea cadrului de competențe care se va folosi în cele cinci procese de MRU, dezvoltate</i>	X				DGJ,DJRA,CACCS,DGMFPRSP,DRCI	
<i>Metodologii pentru specialiștii de RU în administrația publică, testate/testate în pilot</i>			X	X	DGJ,DJRA,CACCS	
OS 3.2. Realizarea implementării cadrului de competențe pentru MRU în administrația publică						
P 3.2.1 Consolidarea capacităților pentru utilizarea cadrului de competențe în procese de RU în administrația publică						
M 3.2.1.1 Consolidarea coordonării interinstituționale pentru implementarea cadrului de gestionare a competențelor (ANFP)						
<i>Centru online de resurse pentru cadrul de competențe, creat</i>	X				DGJ,DJRA,CACCS,DGMFPRSP,DRCI, DTITD,SCRI	
<i>Un canal permanent de comunicare cu toate categoriile de beneficiari și contribuitori în managementul competențelor pentru instituțiile publice, creat</i>	X				DGJ,DJRA,CACCS,DGMFPRSP, DRCI, DTITD,SCRI	
<i>Mecanisme pentru colectarea de feedback și ajustarea metodelor de sprijin și îndrumare, dezvoltate</i>			X		DGJ,DJRA,CACCS, DGMFPRSP, DRCI,DTITD,SCRI	
M 3.2.1.2 Formare de capacitate în domeniul managementului competențelor (autorități și instituții publice)						
<i>Plan de formare de capacitate pentru autoritățile și instituțiile publice în aplicarea cadrului de competențe în procesele de MRU, elaborat</i>	X				DGJ,DJRA,CACCS,DCN,DRCI, DGMFPRSP	
<i>Activități de formare de capacitate pentru compartimentele și managerii de RU pentru utilizarea/aplicarea cadrului de competențe aplicat</i>		X			DGJ,DJRA,CACCS,DCN,DRCI, DGMFPRSP	
P 3.2.2 Consolidarea practicilor de managementul competențelor						
M 3.2.2.1 Către un sistem de MRU unitar, bazat pe competențe						

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
<i>Inventar de posturi din administrația publică, realizat</i>	X				DGJ,DJRA,CACCS, DGMFPRSP	
<i>Listă de posturi în administrația publică asociată cu cadrul de competențe, elaborată</i>		X			DGJ,DJRA,CACCS, DGMFPRSP	
<i>Sistem de perfecționare continuă pentru un management de competențe funcțional</i>				X	DGJ,DJRA,CACCS, DGMFPRSP	
DF 4 SERVICII DE RECRUTARE						
OS 4.1. Implementarea concursului național pentru ocuparea funcțiilor publice vacante						
P 4.1.1 Asigurarea capacităților relevante în cadrul ANFP pentru implementarea concursului național						
M 4.1.1.1. Consolidarea capacității interne a ANFP pentru servicii de recrutare de calitate						
<i>Structura responsabilă pentru CN funcțional</i>	X				DGMFPRSP-DCN,DRCI,CMSCIM,SCRI	
<i>Proceduri operaționale dezvoltate și aprobate</i>	X				DGMFPRSP-DCN,DRCI,CMSCIM,SCRI	
<i>Canale și instrumente de comunicare pentru CN, identificate și dezvoltate</i>				X	DGMFPRSP-DCN,DRCI,CMSCIM,SCRI	
M 4.1.1.2 Dezvoltarea cadrului necesar pentru proiectul-pilot și pentru concursul național extins						
<i>Expertiză contractată prin proceduri de achiziții publice</i>	X				DRCI, echipe proiect SIPOCA 870 și PNRR-CN	
<i>Proiect pilot și analiză ex-post, finalizată</i>	X				DGMFPRSP-DCN, DTITD, echipa proiect SIPOCA 870	
<i>Cadru de reglementare și politici pentru CN extins, dezvoltat și aprobat</i>	X	X			DGJ, DGMFPRSP-DCN, DPFEPP	
<i>CN și concursul pe posturi finalizat pentru categoriile stabilite prin lege</i>			X		DGJ, DGMFPRSP, echipa de proiect PNRR pt CN	
<i>ANFP - centrul de evaluare</i>				X	DRCI , conducerea ANFP	
OS 4.2. Reformarea și îmbunătățirea procesului de selecție în concursurile pe post						
P 4.2.1. Sprijinirea tranziției autorităților și instituțiilor publice la o selecție a candidaților bazată pe competențe și merite, prin concursurile pe post						
M 4.2.1.1 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la valoarea adăugată a selecției pe bază de competențe (la nivelul instituțiilor publice și al candidaților)						
<i>Sesiuni de sensibilizare organizate și realizate</i>	X	X	X	X	DGMFPRSP-DCN, SCRI,DRCI	
<i>Întâlniri între angajatori și potențialii candidați, organizate și susținute</i>	X	X	X	X	DGMFPRSP-DCN, SCRI,DRCI	
4.2.1.2 Sprijinirea autorităților și instituțiilor publice în aplicarea selecției pe bază de competențe în concursurile pe post						

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
Metodologii / instrumente de lucru privind concursurile pe post, elaborate și diseminate	X				DGMFPRSP, DGJ, SCRI	
Programe de formare pentru membrii comisiilor pentru concursul pe post și pentru reprezentanții compartimentelor de RU, organizate		X	X	X	DGMFPRSP, DGJ, SCRI	
M 4.2.1.3. Extinderea capacităților Centrului de Evaluare (al ANFP) de a furniza servicii de selecție la cerere						
Personalul ANFP format pentru a presta servicii de evaluare a competențelor specifice				X	DGMFPRSP, DGJ, SCRI, DRCI, DPFEPP	
DF 5 Funcția de MRU în administrația publică						
OS 5.1. Sprijinirea funcției de MRU în administrația publică din România						
P 5.1.1 Sprijinirea compartimentelor de RU și a personalului de conducere din administrația publică din România						
M 5.1.1.1 Redefinirea funcțiilor și instrumentelor de sprijin						
Proiectarea și implementarea unui sondaj de evaluare a nevoilor de sprijin pentru compartimentele de RU și personalul de conducere	X				DGMFPRSP, DGJ, DTITD, SCRI	
Elaborarea unui plan pentru redefinirea funcțiilor și instrumentelor de sprijin conform rezultatelor sondajului		X			DGMFPRSP, DGJ	
Proiectarea de noi funcții și instrumente pentru a sprijini compartimentele de RU și personalul de conducere (inclusiv sprijin pentru dezvoltarea de competențe specifice de MRU)			X		DGMFPRSP, DGJ	
M 5.1.1.2 Dezvoltarea unui cadru de RU pe 3 niveluri pentru interacțiunea cu compartimentele de RU						
Recrutarea de personal pentru a sprijini activitățile ANFP	X	X	X	X	DRCI	
Formarea personalului de MRU	X	X	X	X	DRCI, DPFEPP, DTITD	
Dezvoltarea unor canale moderne, proactive de comunicare cu specialiștii în MRU	X	X	X	X	DGMFPRSP, DGJ, DTITD, SCRI	
M 5.1.1.3 Asigurarea transferului de cunoștințe de specialitate în domeniul MRU de la ANFP						
Operaționalizarea echipelor specializate/ echipelor de experți ale ANFP	X				DGMFPRSP, DGJ	
Asigurarea unui mandat adecvat și alocarea de resurse suficiente pentru a deveni puncte de contact metodologice pentru instituțiile publice	X	X	X	X	DGMFPRSP, DGJ, DRCI	

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
<i>Comunicare cu părțile interesate despre proces și rezultate</i>	X	X	X	X	DGMFPRSP, DGJ, DTITD, SCRI	
DF 6 TRANSFORMAREA INTERNĂ A ANFP						
OS 6.1. Promovarea schimbării organizaționale pentru un ANFP „de nouă generație”						
P 6.1.1 Îmbunătățirea proceselor interne ale ANFP						
M 6.1.1.1 Reducerea birocrăției și simplificarea						
<i>Harta proceselor interne care se pretează la digitalizare²²</i>	X					
<i>Noi procese interne și proceduri operaționale standard digitalizate²³</i>	X	X				
<i>Personal format²⁴</i>	x					
M 6.1.1.2 Managementul schimbării în cadrul ANFP						
<i>Competențe transversale (managementul schimbărilor, comunicare strategică, aptitudini de coaching) pentru liderii tehnici ai ANFP care lucrează în contact direct cu compartimentele de RU - dobândite²⁵</i>	X	X	X	X		
<i>Capabilități manageriale prin coaching și formare pentru personalul executiv și pentru echipe pe teme precum delegarea, planificare colaborativă, dezvoltarea echipelor, realizarea de ședințe eficiente, aptitudini de implicare a părților interesate etc. - dobândite²⁶</i>	X	X	X	X		
M 6.1.1.3 Îmbunătățirea condițiilor de muncă și gestionarea satisfacției personalului						
<i>Harta condițiilor de muncă care pot fi îmbunătățite²⁷</i>	X					
<i>Condițiile de muncă, îmbunătățite²⁸</i>		X	X	X		
Program 6.1.2 Consolidarea implicării părților interesate (interne și externe)						

²² COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

²³ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

²⁴ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

²⁵ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

²⁶ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

²⁷ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

²⁸ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
M 6.1.2.1. Studiu pentru urmărirea implicării personalului						
<i>Studiu pentru urmărirea implicării personalului, proiectat²⁹</i>	X					
<i>Studiul pentru urmărirea implicării personalului - implementat ca pilot la ANFP³⁰</i>	X	X				
<i>Studiul pentru urmărirea implicării personalului - implementat anual³¹</i>			X	X		
M 6.1.2.2 Comunicarea internă a noii misiuni, viziuni și a noilor valori ale ANFP						
<i>Proiectarea unei campanii de comunicare internă</i>	X				SCRI, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	
<i>Implementarea campaniei de comunicare internă</i>	X	X	X	X	SCRI, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	
<i>Implicarea conducerii în comunicarea internă privind mandatul, misiunea, viziunea și valorile</i>	X	X	X	X	SCRI, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	
M 6.1.2.3. Programul de inducție pentru nou veniți						
<i>Programul de inducție pentru nou veniți - conceput³²</i>	X					
<i>Programul de inducție pentru nou veniți - implementat³³</i>		X	X	X		
M 6.1.2.4 Implicarea eficace a părților interesate externe și formarea de coaliții/alianțe						
<i>Cartografierea sistematică a părților interesate pentru a fundamenta strategia de implicare a părților interesate</i>	X				SCRI, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	
<i>Identificarea de instrumente de comunicare specifice pentru grupurile țintă</i>	X				SCRI, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	
<i>Monitorizarea automată a traficului web, a aparițiilor în presă și a conversațiilor online</i>		X	X	X	SCRI, DTITD, DRCI	
<i>Elaborarea, diseminarea și implementarea unor ghiduri de relații cu părțile interesate externe</i>	X	X	X	X	SCRI, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	
<i>Îmbunătățirea accesibilității și calității de comunicare a ANFP prin intermediul platformelor de socializare și al altor canale de</i>	X	X	X	X	SCRI, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	

²⁹ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

³⁰ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

³¹ COMPARTIMENTELE DE SPECIALITATE vor aloca responsabilitățile

³² ANFP va aloca responsabilitățile

³³ ANFP va aloca responsabilitățile

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
<i>comunicare</i>						
<i>Implicarea conducerii superioare a ANFP în interacțiunea cu partenerii externi critici (nivelul politic și conducerea tehnică)</i>	X	X	X	X	CP, SG,SGA, toate structurile funcționale, conducerea ANFP	
P 6.1.3. Digitalizarea proceselor instituționale						
M 6.1.3.1. Îmbunătățirea interoperabilității cu sistemele și bazele de date din administrația publică și/sau integrarea soluțiilor și a bazelor de date gestionate de ANFP						
<i>Identificarea deținătorilor de date (externi) interoperabili</i>	X				DTITD, DGFPRSP,DPFEPP	
<i>Încheierea de protocoale de colaborare pentru interoperabilitate - inițiată</i>	X				DGJ, DTITD,DPFEPP	
<i>Implementarea de soluții tehnice pentru interoperabilitate - inițiată</i>		X			DTITD,DRCI, DPFEPP	
<i>Integrarea sistemelor și bazelor de date gestionate de ANFP pentru a asigura servicii publice de calitate</i>			X	X	DTITD, structurile funcționale ale ANFP	
M 6.1.3.2. Digitalizarea proceselor la nivel instituțional						
<i>Identificarea/inventarierea proceselor</i>	X				DTITD, structurile funcționale ale ANFP	
<i>Selectarea proceselor care se pot îmbunătăți prin transformare digitală</i>	X				DTITD, structurile funcționale ale ANFP	
<i>Transformarea digitală a proceselor prin implementarea de soluții / instrumente / facilități informatice</i>		X	X		DTITD	
<i>Monitorizarea și evaluarea proceselor digitalizate</i>		X		X	DTITD, DPFEPP	
<i>Planificare pentru perfecționarea continuă a proceselor</i>				X	DTITD,DPFEPP	
M 6.1.3.3. Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP)						
<i>Înființarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public</i>	X	X			DTITD, DGJ	
<i>Implementarea și gestionarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public</i>	X	X	X	X	DTITD	
OS 6.2. Îmbunătățirea comunicării interne și externe privind rolul de lider al ANFP în ceea ce privește reformele în domeniul MRU						
P 6.2.1 Îmbunătățirea competențelor de comunicare în cadrul ANFP						
M 6.2.1.1. Consolidarea capacității de comunicare						

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
Recrutarea de personal cu aptitudini de comunicare	X				DRCI, SCRI	
Îmbunătățirea aptitudinilor de comunicare ale personalului cu aptitudini de comunicare și ale personalului de conducere (pentru domeniile noi de comunicare internă, cultură organizațională și brandingul ANFP ca angajator)	X	X	X	X	DRCI, SCRI (serviciul Helpdesk) DGMFRPSP(DCN), DCMAP(PNRR)	
P 6.2.2. Realizarea obiectivelor strategiei ANFP de comunicare și branding ca angajator						
M 6.2.2.1 Reformarea și re poziționarea funcției de comunicare ca prioritate strategică pentru ANFP						
Dezvoltarea și implementarea de mecanisme de coordonare între structurile responsabile cu comunicarea pentru a susține o implementare unitară a strategiei de comunicare (procedură pentru comunicare)	X	X	X	X	SCRI, DGMFRPSP(DCN), DGJ(HelpDesk), DRCI(CRU), DCMAP(PNRR), conducerea ANFP, SG	
Dezvoltarea și implementarea de mecanisme pentru colaborarea între toate compartimentele (procedură)	X	X	X	X	SCRI, DRCI(CRU), structurile funcționale ale ANFP, SG	
M 6.2.2.2 Dezvoltarea, implementarea și monitorizarea strategiei de comunicare și branding						
Elaborarea strategiei de comunicare și branding a ANFP	X				SCRI, DGMFRPSP(DCN), DGJ(HelpDesk), conducerea ANFP, SG	
Elaborarea unui plan de comunicare pe 2 ani concentrat pe prioritățile strategice		X		X	SCRI, DGMFRPSP(DCN), DGJ(HelpDesk), conducerea ANFP, SG	
Implementarea strategiei de comunicare și branding	X	X	X	X	SCRI, DGMFRPSP(DCN), DGJ(HelpDesk), conducerea ANFP, SG	
Măsurarea și evaluarea rezultatelor pe baza indicatorilor principali de performanță (KPI)	X	X	X	X	SCRI, DGMFRPSP(DCN), DGJ(HelpDesk), conducerea ANFP, SG	
Ajustarea anuală a strategiei, dacă este necesar	X	X	X	X	SCRI, DGMFRPSP(DCN), DGJ(HelpDesk), conducerea ANFP, SG	
P 6.2.3. Îmbunătățirea prestigiului funcției publice (transparență, meritocrație, digitalizare)						
M 6.2.3.1 Contribuție la îmbunătățirea brandului administrației publice centrale ca angajator						
Implementarea și monitorizarea activităților din planul de acțiune aferent strategiei de comunicare pentru noul model de recrutare (concursul național)	X	X	X	X	SCRI, DGMFRPSP(DCN), DGJ(HelpDesk), DCMAP(PNRR)	
M 6.2.3.2 Comunicarea privind reformele în domeniul RU din administrația publică						
Implementarea și monitorizarea activităților de comunicare privind cadrul de competențe,	X	X	X	X	SCRI, DGMFRPSP(DCN),	

DF / OS / program / măsură / obiectiv intermediar	2024	2025	2026	2027	Structuri ANFP responsabile	Instituții externe responsabile
SENEOSP, competențe digitale, SIMRU, E-ANFP					DGJ(HelpDesk),DCMAP(PNRR)	

Sursa: Activități de co-proiectare ale echipelor BM - ANFP

Bugetul pentru SDI al ANFP pe obiective strategice, programe și măsuri pentru perioada 2024-2027

Cod	Specificație	Total	Total buget (RON, 000)			
			2024	2025	2026	2027
TOTAL						
OS.1.1	Realizarea și sprijinirea formulării de politici publice și reglementări previzibile, bazate pe dovezi și orientate către viitor în domeniul MRU					
P.1.1.1	Formare de capacitate pentru formularea de politici și elaborarea de reglementări în cadrul ANFP					
M.1.1.1.1.1	Atragerea și dezvoltarea de personal care să lucreze la elaborarea de politici și reglementări					
M.1.1.1.1.2	Integrarea utilizării evaluării impactului reglementărilor (EIR) în activitatea de elaborare de politici și reglementări în cadrul ANFP					
P.1.1.2	Îmbunătățirea înregistrării, colectării și analizei de date pentru a sprijini elaborarea de politici și reglementări					
M.1.1.2.1	Îmbunătățirea colectării și analizei de date pentru a sprijini elaborarea de politici și reglementări pe bază de dovezi					
M.1.1.2.2	Stabilirea de indicatori pentru a sprijini elaborarea de politici și reglementări					
OS.2.1	Sprijinirea și îndrumarea instituțiilor publice în implementarea cadrului legal aplicabil					
P.2.1.1	Creșterea capacității ANFP de a dezvolta instrumente și metode pentru a sprijini implementarea cadrului legislativ de către instituțiile publice					
M.2.1.1.1	Sprijinirea instituțiilor publice pentru a-și îmbunătăți conformitatea cu cadrul legal și de reglementare în domeniu (acțiuni ex-ante)					
M.2.1.1.2	Analiza efectelor măsurilor de sprijinire a instituțiilor publice în vederea îmbunătățirii conformității cu cadrul legal și de reglementare în vigoare (acțiuni ex-post)					
P.2.1.2	Promovarea evaluării performanței și a unui model de RU orientat spre rezultate					
M.2.1.2.1	Promovarea unui sistem de managementul performanței					
M.2.1.2.2	Formare de capacitate pentru a sprijini verificarea și evaluarea performanței					
OS.3.1	Dezvoltarea de aptitudini de managementul competențelor la nivelul ANFP					
P.3.1.1	Dezvoltarea capacității ANFP de planificare strategică și de analiză pentru managementul competențelor					
M.3.1.1.1	Formarea capacităților tehnice la nivelul ANFP pentru managementul competențelor					
SO.3.2	Promovarea implementării cadrului de competențe pentru MRU în administrația publică					
P.3.2.1	Consolidarea capacităților pentru utilizarea cadrului de competențe în procesele de RU în administrația publică					
M.3.2.1.1	Consolidarea coordonării interinstituționale pentru aplicarea cadrului de gestionare a competențelor (ANFP)					
M.3.2.1.2	Formare de capacitate în domeniul managementului (autorități și instituții publice)					

Cod	Specificație	Total	Total buget (RON, 000)			
			2024	2025	2026	2027
P.3.2.2	Consolidarea practicilor de managementul competențelor					
M.3.2.2.1	Către un sistem de MRU unitar, bazat pe competențe					
OS.4.1	Implementarea concursului național pentru ocuparea funcțiilor publice vacante					
P.4.1.1	Asigurarea capacităților relevante în cadrul ANFP pentru implementarea concursului național					
M.4.1.1.1	Consolidarea capacității interne a ANFP pentru servicii de recrutare de calitate					
M.4.1.1.2	Dezvoltarea cadrului necesar pentru proiectul-pilot și pentru concursul național extins					
OS.4.2	Reformarea și îmbunătățirea procesului de selecție în concursurile pe post					
P.4.2.1	Sprrijinirea tranziției instituțiilor și autorităților publice la selecție pe bază de competențe și meritocrație în concursurile pe post					
M.4.2.1.1	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la valoarea adăugată a selecției pe bază de competențe (la nivelul instituțiilor publice și al candidaților)					
M.4.2.1.2	Sprrijinirea autorităților și instituțiilor publice în aplicarea selecției pe bază de competențe în concursurile pe post					
M.4.2.1.3	Extinderea capacităților Centrului de Evaluare (al ANFP) de a furniza servicii de selecție la cerere					
OS.5.1	Sprrijinirea funcției de MRU în administrația publică din România					
P.5.1.1	Sprrijinirea compartimentelor de RU și a personalului de conducere din administrația publică din România					
M.5.1.1.1	Redefinirea funcțiilor și instrumentelor de sprijin					
M.5.1.1.2	Dezvoltarea unui cadru de RU pe 3 niveluri pentru interacțiunea cu compartimentele de RU					
M.5.1.1.3	Asigurarea transferului de cunoștințe de specialitate în domeniul MRU de la ANFP					
OS.6.1	Promovarea schimbării organizaționale pentru un ANFP „de nouă generație”					
P.6.1.1	Îmbunătățirea proceselor interne ale ANFP					
M.6.1.1.1	Reducerea birocrăției și simplificarea					
M.6.1.1.2	Managementul schimbării în cadrul ANFP					
M.6.1.1.3	Îmbunătățirea condițiilor de muncă și gestionarea satisfacției personalului					
P.6.1.2	Consolidarea implicării părților interesate (interne și externe)					
M.6.1.2.1	Studiu pentru urmărirea implicării personalului					
M.6.1.2.2	Comunicarea internă a noii misiuni, viziuni și a noilor valori ale ANFP					
M.6.1.2.3	Programul de inducție pentru nou veniți					
M.6.1.2.4	Implicarea eficace a părților interesate externe și formarea de coaliții/alianțe					
P.6.1.3	Digitalizarea proceselor instituționale					
M.6.1.3.1	Îmbunătățirea interoperabilității cu sistemele și bazele de date din administrația publică și/sau integrarea soluțiilor și a bazelor de date gestionate de ANFP					
M.6.1.3.2	Digitalizarea proceselor la nivel instituțional					
M.6.1.3.3	Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public					
OS.6.2	Îmbunătățirea comunicării interne și externe privind rolul de lider al ANFP în ceea ce privește reformele în domeniul MRU					
P.6.2.1	Îmbunătățirea competențelor de comunicare în cadrul ANFP					
M.6.2.1.1	Consolidarea capacității de comunicare					
P.6.2.2	Realizarea obiectivelor strategiei ANFP de comunicare și branding ca angajator					
M.6.2.2.1	Reformarea și re poziționarea funcției de comunicare ca prioritate strategică pentru ANFP					
M.6.2.2.2	Dezvoltarea, implementarea și monitorizarea strategiei de comunicare și branding					
P.6.2.3.	Îmbunătățirea prestigiului funcției publice (transparență, meritocrație, digitalizare)					
M.6.2.3.1	Contribuție la îmbunătățirea brandului administrației publice centrale ca angajator					

Cod	Specificație	Total	Total buget (RON, 000)			
			2024	2025	2026	2027
M.6.2.3.2	Comunicarea privind reformele în domeniul RU din administrația publică					