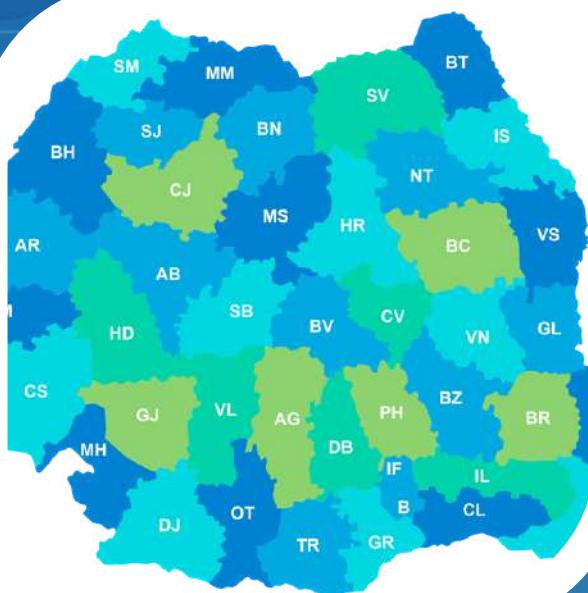




RAPORT

PRIVIND

MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONĂRIILOR PUBLICI



**PENTRU ANUL
2025**

CUPRINS

ACRONIME/ABREVIERI	3
LISTA FIGURILOR	4
REZUMAT EXECUTIV	6
1. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ – CADRUL GENERAL	8
Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării.....	8
Tipuri de resurse umane din administrația publică	9
Atribuțiile privind managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice din România.....	10
Sisteme informatice naționale pentru managementul resurselor umane din sectorul public	12
Acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2025	16
Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2025, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici	16
2.REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ.....	18
MĂSURI DE REFORMĂ ȘI INVESTIȚII CUPRINSE ÎN PNRR.....	24
ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA CONCURSULUI NAȚIONAL DE OCUPARE A UNOR FUNCȚII PUBLICE VACANTE.....	35
Organizarea și desfășurarea concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante	35
3. PROIECTE CU FINANȚARE EXTERNĂ DERULATE DE ANFP PENTRU IMPLEMENTAREA MĂSURILOR DE REFORMĂ ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE	48
4. MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI, PRIN SISTEMUL INFORMATIC GESTIONAT DE ANFP.....	54
Cum s-a modificat structura funcțiilor publice în anul 2025	54
Analiza evoluției funcțiilor publice și a gradului de ocupare (2016-2025)	56
Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2025 și aspecte privind reorganizările instituționale	60
Cum este distribuită pe niveluri administrative ocuparea funcțiilor publice la nivelul anului 2025.....	62
Care a fost gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici) în anul 2025	66
Care a fost gradul de ocupare a posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici în 2025	68
Ocuparea posturilor de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale	69
Ocuparea posturilor de arhitect-șef	70

Ocuparea posturilor de auditor	71
Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice	74
Ocuparea posturilor de polițist local.....	75
Ocuparea posturilor de manager public.....	77
Distribuția în funcție de gen	79
Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici.....	84
Ocuparea funcțiilor publice	91
Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici	103
5. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI, CONTROL ȘI CONTENCIOS ADMINISTRATIV.....	109
6. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII PRINCIPIILOR ȘI A STANDARDELOR DE CONDUITĂ	134
7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE	136
8.COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ.....	139
9.CONCLUZII / RECOMANDĂRI	145
10. ANEXE	151
Anexa 1: Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică	151
Anexa 2: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice).....	157
Anexa 3: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice (nivel teritorial și local), număr de funcționari publici (2025).....	158
Anexa 4: Indicatori în profil teritorial: populație, nr. autorități și instituții publice, nr. funcționari publici încadrați.....	163

ACRONIME/ABREVIERI

ADR	Autoritatea pentru Digitalizarea României
ANAF	Agenția Națională de Administrare Fiscală
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
FESI	Fonduri Europene Structurale și de Investiții
HG	Hotărârea Guvernului
INA	Institutul Național de Administrație
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MEDAT	Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului
MF	Ministerul Finanțelor
MJ	Ministerul Justiției
MMFTSS	Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale
MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MRU	Managementul resurselor umane
OECD/OCDE	Organisation for Economic Co-operation and Development/Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OG	Ordonanța Guvernului
OPANFP	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici
OUG	Ordonanță de urgență a Guvernului
PAT	Programul Asistență Tehnică
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
SENEOSP	Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public
SDFP	Strategia în domeniul funcției publice
SDI ANFP	Strategia de dezvoltare instituțională a ANFP
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SIMRU	Sistem integrat de management al resurselor umane
SNA	Strategia Națională Anticorupție 2021-2025
T	Trimestru
TSI	Technical Support Instrument - Instrumentul pentru Asistență Tehnică
SUAT	Subdiviziune a unității administrativ-teritoriale
UAT	Unitate administrativ-teritorială

Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2025

Coordonare: Vasile-Felix Cozma, Lavinia Niculescu, Paula Vitriuc

Elaborare: Anca Aldescu, Cătălin Antonescu, Victor Bădoiu, Carmen Bălănescu, Cătălina Burcea, Nicoleta Cotigă, Anca Enescu, Adrian Ionescu, Liliana Mogoș, Steluța Spătaru, Iasmina Ursulică, Paula Vitriuc, Ioan Vodoreanu.

LISTA FIGURILOR

Figura 1 - Procentul funcționarilor publici din totalul personalului plătit din fonduri publice	8
Figura 2 - Tipuri și arii de competențe digitale în cadrul propus al competențelor digitale generale	51
Figura 3 - Cadrul propus de competențe digitale generale pentru funcționarii publici	52
Figura 4 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritorial - 2025	54
Figura 5 - Evoluția numărului total de funcții publice (2016-2025)	55
Figura 6 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2016-2025)	55
Figura 7 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2016-2025)	56
Figura 8 - Regresia liniară a gradului de ocupare a funcțiilor publice (2016-2025)	57
Figura 9 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate	58
Figura 10 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2025	61
Figura 11 - Evoluția numărului de avize în perioada 2016-2025	61
Figura 12 - Ponderea funcțiilor ocupate pe niveluri administrative, prin raportare la total funcții publice ocupate (2025)	62
Figura 13 - Repartizarea funcțiilor publice (structuri centrale și teritoriale) - 2025: total funcții, număr funcții ocupate și grad de ocupare	63
Figura 14 - Analiză comparativă privind gradul de ocupare (2025)	63
Figura 15 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor, inclusiv servicii publice (2025)	64
Figura 16 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor fără servicii publice incluse (2025)	65
Figura 17 - Situația ocupării pe regiuni (2025)	66
Figura 18 - Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (2025)	66
Figura 19 - Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2025)	67
Figura 20 - Evoluția gradului de ocupare pe categorii de funcții publice (2021 - 2025)	67
Figura 21 - Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2025)	68
Figura 22 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2025)	69
Figura 23 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT în 2025	70
Figura 24 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2025	71
Figura 25 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2025	71
Figura 26 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local în 2025	72
Figura 27 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale)	73
Figura 28 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală	73
Figura 29 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală (2025)	74
Figura 30 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (2025)	75
Figura 31 - Situația posturilor de polițist local	76
Figura 32 Distribuția funcțiilor de polițist local în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare	76
Figura 33 - Situația posturilor de manager public	78
Figura 34 Distribuția funcțiilor de manager public în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare	78
Figura 35 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2016-2025)	79
Figura 36 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2025 (nr., %)	80
Figura 37 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %)	81
Figura 38 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2020-2024	82
Figura 39 - Distribuția în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic	83
Figura 40 - Piramida vârstelor 2025 - distribuție pe gen (valori procentuale)	85
Figura 41 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2016-2025)	85

Figura 42 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2025	87
Figura 43 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2016-2025	89
Figura 44 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție.....	93
Figura 45 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2016-2025)	94
Figura 46 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2025 (nr., %).	95
Figura 47 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2016-2025)	95
Figura 48 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2016-2025).....	96
Figura 49 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2016-2025	97
Figura 50 - Situația exercitării cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau a categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2025).....	98
Figura 51 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2016 - 2025).....	99
Figura 52 - Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante (2016-2025)	100
Figura 53 - Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2016-2025)	101
Figura 54 - Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali UAT) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2016 - 2025)	102
Figura 55 - Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2016 - 2025)	103
Figura 56 - Distribuția pe clase a funcționarilor publici de execuție (pentru funcțiile publice ocupate și temporar ocupate, dar nu și cele vacante, temporar vacante) (nr., % - 2025) ..	104
Figura 57 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2025	104
Figura 58 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2025)	106
Figura 59- Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2025)	106
Figura 60 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2016-2025)	107
Figura 61 - Evoluția numărului de sesizări în perioada 2021 - 2025.....	109
Figura 62 - Modalitatea de soluționare a adreselor.....	110
Figura 63 - Categoriile de petenți	110
Figura 64 - Categoria de funcționar publici vizată	111
Figura 65 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților - procente	111
Figura 66 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților - valori nominale	112
Figura 67 - Reprezentarea grafică a domeniilor în care ANFP a formulat puncte de vedere la solicitarea persoanelor fizice și juridice	113
Figura 68 -Analiza traficului din cadrul site-ului ANFP pentru secțiunile aferente proiectelor PNRR-.....	140

REZUMAT EXECUTIV

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

Raportul pentru **anul 2025** include informații despre:

- cadrul general privind managementul strategic al resurselor umane în domeniul funcției publice/administrația publică din România;
- managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici (evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici, ocupare, recrutare, promovare, clasificări în funcție de gen, studii, nivel ierarhic etc.), în perioada 2016-2025;
- proiectele derulate de către ANFP pentru implementarea măsurilor de reformă în domeniul funcției publice;
- monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ și dificultățile semnalate prin petiții la ANFP;
- analiza principalelor provocări/probleme cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice;
- strategii și politici publice relevante pentru managementul funcției publice și al funcționarilor publici.

La elaborarea raportului au fost utilizate date din următoarele surse:

- sistemul informatic gestionat de ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- date furnizate de către structurile ANFP privind activitățile desfășurate în anul 2025;
- date din analizele și rapoartele elaborate la nivelul ANFP, precum și din alte studii, statistici (publice);
- date raportate de autorități și instituții publice privind respectarea normelor de conduită, prin aplicația informatică specifică gestionată de ANFP.

În anul 2025, **numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de 4.358²**. Prin raportare la cele **140.845 de funcții publice ocupate**, (dintre care 53,4% sunt funcții de la nivel local, iar 46,6% sunt la nivel central și teritorial, în scădere față de anul anterior, când s-au înregistrat 145.553 de funcții publice ocupate), numărul funcționarilor publici reprezintă **11% din personalul plătit din fonduri publice**. Ponderea femeilor în funcția publică se menține mai mare decât cea a bărbaților (68% > 32%), dar scade drastic în funcțiile de conducere (un bărbat are o probabilitate cu 35% mai mare de a fi numit într-o funcție de conducere decât o femeie cu același grad profesional).

Din punct de vedere demografic, administrația publică se află în fața unui „punct de inflexiune”. Media de vârstă de 49 de ani maschează o distribuție polarizată, unde masa critică de experiență este concentrată în segmentul funcționarilor publici aproape de pragul de pensionare (~16,6% din total au vârsta de 58 de ani și peste, ceea ce înseamnă că în următorii 3-7 ani, sistemul va pierde aproximativ 17% din forța de muncă activă).

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

² Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

Tinerii sub 35 de ani reprezintă doar 6,1% din total, un volum insuficient pentru a asigura un transfer de expertiză sustenabil și a compensa plecările din sistem. Totodată, doar 1,8% dintre tineri ocupă funcții de conducere.

Pentru modernizarea managementului resurselor umane din administrația publică, au fost operaționalizate E-ANFP și SIMRU, două platforme interoperabile pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală. De asemenea, au fost organizate **patru runde ale concursului național extins (etapa de recrutare)** pentru ocuparea funcțiilor publice vacante de execuție și de conducere³ și două runde pentru proba de testare avansată din cadrul concursului de promovare într-o funcție publică de conducere vacantă. De asemenea, a continuat implementarea proiectelor aferente măsurilor de reformă și investițiilor ce revin ANFP în PNRR.

Se menține necesitatea consolidării unei administrații moderne, reziliente, eficiente, transparente, responsabile, echitabile, incluzive și deschise participării. Realizarea acestui obiectiv presupune o investiție susținută în capitalul uman, ca factor esențial pentru creșterea performanței instituționale și pentru succesul transformării digitale. O administrație performantă atrage și reține profesioniști competenți, dezvoltă continuu abilitățile angajaților și valorifică tehnologia digitală prin personal bine pregătit. Transformarea digitală devine sustenabilă doar atunci când este susținută de competențe solide, inovație, leadership și o cultură organizațională orientată spre învățare, dezvoltare durabilă și atenție constantă față de nevoile diverse ale cetățenilor.

La nivel intern, este necesară implementarea unor strategii coerente de management al schimbării, menite să susțină o reformă reală a sectorului public și tranziția către o cultură organizațională orientată spre performanță, responsabilitate și învățare continuă. Recunoașterea și recompensarea performanței, alături de crearea unui mediu profesional bazat pe respect, sprijin și încurajarea inițiativei, sunt esențiale pentru creșterea motivației, satisfacției la locul de muncă și productivității. Investiția în dezvoltarea competențelor angajaților contribuie direct la consolidarea capacității administrației de a răspunde eficient, inovator și centrat pe cetățean.

Pentru a răspunde provocărilor actuale și viitoare, este esențială menținerea, consolidarea și extinderea noului sistem de recrutare în funcția publică, concomitent cu integrarea abordării bazate pe competențe în toate procesele de resurse umane. Sunt necesare politici publice coerente și integrate care să sprijine întregul parcurs profesional al funcționarilor publici și al celorlalte categorii de personal din administrație, cu accent pe formarea continuă, dezvoltarea competențelor digitale și adaptabilitatea la schimbare.

Reforma managementului resurselor umane implică un efort coordonat al tuturor actorilor relevanți, atât în ceea ce privește adoptarea și aplicarea cadrului legal, cât și prin asigurarea resurselor financiare și instituționale necesare pentru implementare, în special pentru dezvoltarea capitalului uman.

³ Cele patru runde de concurs au vizat: funcțiile publice de execuție de grad profesional debutant, asistent, principal și superior, funcțiile publice de conducere de șef serviciu, director, director adjunct, director general, director general adjunct, director executiv și director executiv adjunct care au/nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice, precum și funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici.

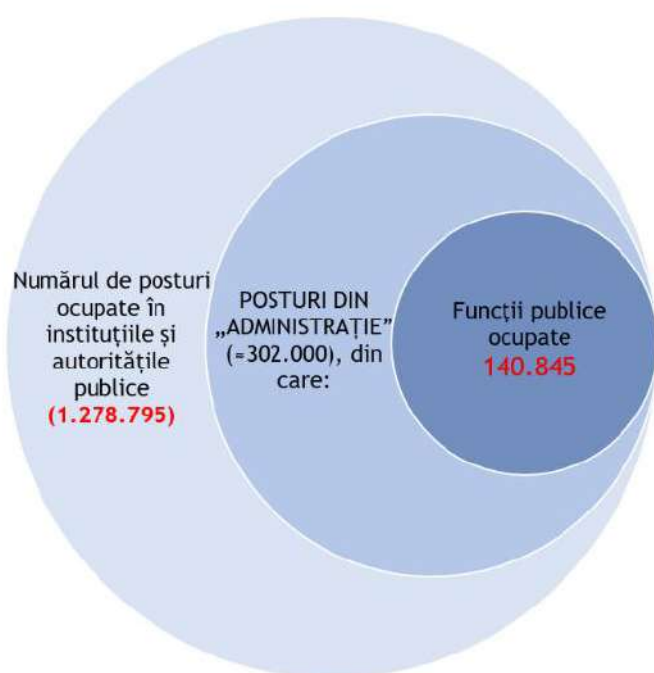
1. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ – CADRUL GENERAL

Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării

Personalul din administrația publică (cuprinzând atât funcționarii publici, cât și personalul contractual) este definit⁴ ca familie ocupațională din cadrul sectorului bugetar, distinctă de celelalte domenii (învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomatie, justiție și Curtea Constituțională, apărare, ordine publică și securitate națională).

Agencia Națională a Funcționarilor Publici administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de către autoritățile și instituțiile publice. Aceste date sunt transmise de către responsabili de resurse umane din fiecare instituție, prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici, administrat de către ANFP, fiind integrate în sistemul național de evidență. În anul 2025, numărul autorităților și instituțiilor publice ale căror structuri de funcții publice au fost gestionate prin intermediul sistemului informatic integrat de management al funcțiilor și funcționarilor publici a crescut față de anul anterior, până la **4.358⁵** (față de 4.333 la 31 decembrie 2024).

Figura 1 - Procentul funcționarilor publici din totalul personalului plătit din fonduri publice



(Sursa: ANFP)

La 31.12.2025 s-au înregistrat **175.297 de funcții publice**, dintre care: **140.845 funcții publice ocupate** (incluzând **128.415 funcții publice efectiv ocupate**; **4.585 funcții publice temporar ocupate** și **7.845 funcții publice temporar vacante**) și **34.452 funcții publice vacante⁶**.

Prin raportare la datele de mai sus, precum și la numărul total de **1.278.795** posturi ocupate în instituțiile și autoritățile publice (date furnizate de către Ministerul Finanțelor⁷) **numărul funcționarilor publici reprezintă 11% din personalul plătit din fonduri publice.**

⁴ În Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

⁵ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

⁶ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

⁷ <https://mfinante.gov.ro/domenii/bugetul-de-stat/numar-salariati-bugetari>

Tipuri de resurse umane din administrația publică

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

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

2. Persoane numite în funcții publice (de execuție, de conducere și din categoria înalților funcționari publici) în urma unor proceduri de recrutare și selecție. Funcțiile publice au în comun faptul că se referă la activități care implică exercitarea „prerogativelor de putere publică” reglementate în Codul administrativ⁸, precum:

- elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice, precum și asigurarea avizării acestora;
- elaborarea propunerilor de politici publice și strategii, a programelor, studiilor, analizelor și statisticilor necesare fundamentării și implementării politicilor publice, precum și a actelor necesare executării legilor;
- autorizarea, inspecția, controlul și auditul public;
- gestionarea resurselor umane și a fondurilor publice;
- reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și din străinătate;
- realizarea de activități în conformitate cu strategiile din domeniul societății informaționale.

Funcțiile publice generale (precum consilier, consilier juridic, auditor, expert, inspector, director, director general, secretar general etc.⁹) există în majoritatea autorităților și instituțiilor publice și reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter general și comun tuturor acestor entități, în vederea realizării competențelor lor generale.

Funcțiile publice specifice reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter specific unor autorități și instituții publice, în vederea realizării competențelor lor specifice, sau care necesită competențe și responsabilități specifice. Acestea sunt definite de regulă în cadrul anumitor instituții, precum Curtea de Conturi, Departamentul pentru Lupta Antifraudă, Agenția Națională de Integritate etc. Unele funcții sunt specifice nu datorită caracteristicilor instituționale, ci prin prisma programelor de formare absolvite și a atribuțiilor aferente funcției, cum este cazul managerilor publici¹⁰ și al experților dezvoltare durabilă¹¹. Echivalarea anumitor funcții publice specifice cu funcții publice generale din cadrul unor autorități și instituții publice s-a realizat prin OUG nr. 138/2021 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019¹².

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

⁸ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 370;

⁹ Anexa nr. 5 la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

¹⁰ Conform OUG nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare

¹¹ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 610¹;

¹² Anexa nr. 5¹ la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

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

Administrația publică este caracterizată de o structură complexă și eterogenă a resurselor umane, în care coexistă niveluri politice, administrative și operaționale, fiecare având roluri distincte în procesul decizional și în furnizarea serviciilor publice.

Funcționarii publici reprezintă nucleul exercitării autorității publice, având un rol esențial în formularea și implementarea politicilor publice, precum și în aplicarea legii și gestionarea resurselor publice.

Complexitatea categoriilor de personal impune o abordare coerentă și integrată a managementului resurselor umane, pentru a asigura echitate, profesionalism, performanță și claritate în responsabilități.

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

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

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

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

Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), subordonată MDLPA, are atribuții, conform Codului administrativ, pentru „dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial” și „crearea unei evidențe necesare gestiunii

personalului plătit din fonduri publice”. ANFP administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de responsabili de resurse umane, prin intermediul unui sistem informatic. Situațiile transmise cuprind date referitoare la funcțiile publice generale, cele specifice și unele funcții cu statut special. Totodată, Agenția are ca atribuții: elaborarea proiectelor de acte normative, a politicilor și strategiilor în domeniul funcției publice, monitorizarea aplicării legislației în domeniu, centralizarea nevoilor de instruire a funcționarilor publici, managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, elaborarea cadrelor de competență, administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP) etc.¹³

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

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) are atribuții referitoare la politici și reglementări privind ocuparea și formarea profesională a forței de muncă, protecția socială, dezvoltarea resurselor umane, securitatea și sănătatea în muncă și sistemul de pensii. Ministerul Muncii elaborează propuneri privind sistemul de salarizare pentru personalul contractual din sectorul bugetar și colaborează cu ANFP privind sistemul de salarizare pentru funcționarii publici.

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

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

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

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

Compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice (ca structuri distincte sau grupate cu alte funcții de suport, ca de exemplu bugetarea și achizițiile) au preponderent responsabilități administrative, precum: evidența deciziilor de

¹³ Lista atribuțiilor este prevăzută la art. 401 din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

numire și eliberare din funcție, gestiunea dosarelor profesionale ale angajaților, transmiterea de notificări și solicitări de avize către ANFP, conform legislației, aplicabile diferitelor procese de management al resurselor umane, ca de exemplu recrutarea, stabilirea structurii de funcții publice etc.

ANFP asigură suport și asistență de specialitate pentru compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice. Trebuie subliniat faptul că, potrivit Codului administrativ, gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice, trebuie să fie organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează cu ANFP¹⁴.

Sisteme informatice naționale pentru managementul resurselor umane din sectorul public

Gestionarea funcției publice și administrarea resurselor umane din sectorul public se bazează pe un ansamblu de sisteme informatice naționale care asigură colectarea, actualizarea și monitorizarea unitară a datelor privind personalul plătit din fonduri publice. Aceste platforme sunt operate de instituții centrale precum Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Inspekția Muncii, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Ministerul Finanțelor și Agenția Națională de Administrare Fiscală, fiecare având roluri complementare în procesul de evidență, raportare și analiză.

Sistemele integrează informații esențiale pentru managementul funcției publice – de la date de identificare, structura posturilor și statutul funcțiilor publice, până la elemente privind salarizarea, timpul de lucru, formarea profesională și modificările administrative. Prin centralizarea acestor date, instituțiile publice beneficiază de instrumente moderne pentru fundamentarea deciziilor, creșterea transparenței, monitorizarea aplicării legislației și eficientizarea proceselor interne de resurse umane.



(Imagine generată cu IA)

Tabelul de mai jos sintetizează principalele sisteme utilizate în administrația publică pentru evidența personalului, instituțiile responsabile, tipurile de date gestionate și categoriile de personal vizate, oferind o imagine de ansamblu asupra arhitecturii naționale de management al resurselor umane din sectorul public.

¹⁴ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 404

Tabelul 1 - Sisteme naționale de evidență și raportare a resurselor umane din sectorul public

TIP DE DATE	CATEGORIA DE PERSONAL	SISTEM	INSTITUȚIA	SCOPUL UTILIZĂRII DATELOR
Date raportate de către reprezentantul desemnat pentru resursele umane, pentru fiecare instituție	Funcții publice generale și specifice și funcționari publici	E-ANFP Sistem de evidență și management integrat Interconectare cu alte sisteme: SIMRU, Concurs Național, SENEOSP, portal.just.ro.	ANFP	Inventarul și managementul funcționarilor publici
- Date de identificare - Date profesionale - Date privind timpul de lucru - Date privind formarea profesională - Date administrative - Date generate automat (rapoarte, statistici, istoricul acțiunilor în sistem)	- Funcționari publici, - Personal contractual	SIMRU Sistem integrat de management al resurselor umane	ANFP, instituții înrolate	- Gestionarea resurselor umane în administrația publică - Digitalizarea proceselor interne - Asigurarea accesului angajaților la propriul dosar profesional digital (self-service) - Generare de rapoarte și statistici pentru fundamentarea politicilor publice
- Datele de identificare ale instituțiilor - Date privind posturile - Date privind personalul - Date privind modificările administrative - Date privind salarizare - Date privind responsabilul de raportare pentru fiecare autoritate sau instituție publică - Date despre situația disciplinară - Date înscrise în cazierul judiciar, după caz	- Funcționarii publici care dețin funcții publice generale și funcții publice specifice, - Funcționarii publici cu statut special din cadrul autorităților și structurile vamale, - Personalul plătit din fonduri publice încadrat cu contract individual de muncă sau contract de management din familia ocupațională Administrație, precum și cel care exercită un mandat corespunzător unei funcții de demnitate publică, conform legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, - Personalul din familiile ocupaționale Învățământ, Sănătate și asistență socială, Cultură, plătit din fonduri publice,	SENEOSP Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (registru electronic administrative de utilitate publică)	ANFP	- Realizarea evidenței naționale a personalului plătit din fonduri publice - Realizarea evidenței posturilor din sectorul public (ocupate/vacante) - Creșterea transparenței (acces la date agregate în regim de open data)

	- Personalul contractual angajat în afara organigramei, plătit din bugetele proiectelor cu finanțare externă, care desfășoară activități în cadrul programelor/proiectelor, - Personalul încadrat cu contract individual de muncă în cadrul autorităților și instituțiilor publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, autoritatea sau coordonarea Guvernului, ministerelor, altor organe centrale și locale, a prim-ministrului sau sub controlul Parlamentului, - Personalul plătit din fonduri publice din cadrul Ministerului Afacerilor Interne			
- Date de identificare ale angajatorului și ale salariaților, - Pentru persoanele cu dizabilități, gradul, tipul de handicap și durata certificatului de încadrare în grad și tip de handicap - Date privind contractele individuale de muncă - Datele privind modificările contractuale - Date privind angajatorul	- Personal contractual - Personal angajat în sectorul privat - Personal angajat în entități care au dreptul de a încheia CIM	REGES ONLINE Registrul general de evidență a salariaților	Inspekția Muncii	- Evidența națională a contractelor individuale de muncă - Generarea de statistici și date oficiale pentru politici publice în domeniul muncii - Modernizarea și sprijinirea activităților de control în termen privind aplicarea legislației muncii
- Date de identificare ale angajatului - Date privind tipul raportului de muncă/serviciu - Date privind funcția și încadrarea - Date privind elemente salariale - Date privind instituția angajatoare	- Funcționari publici - Personal contractual - Personal numit prin act administrativ (inclusiv demnitari, după caz) - Orice categorie de personal salarizată conform Legii-cadru nr.153/2017	Formularul L153 Sistem electronic de transmitere a datelor salariale (formular inteligent PDF cu XML atașat, transmis prin portalul e-guvernare.ro)	Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale ANAF - platforma de descărcare și transmitere a formularului	- Abordare digitalizată a monitorizării și verificării aplicării Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Centralizarea națională a veniturilor salariale pentru toate instituțiile publice

- Date tehnice (semnătură electronică, identificator formular, data transmiterii)				
- Date de identificare ale angajaților - Date profesionale - Date privind timpul de lucru - Date salariale - Date privind instituția	- Sistemul de învățământ primar și secundar (cadre didactice și personal auxiliar)	EduSAL - pentru învățământul preuniversitar	Ministerul Educației și Cercetării	- Gestionarea resurselor umane - Calculul și plata salariilor - Raportări statistice și financiare
- Date de identificare ale instituției publice - Date financiare și contabile - Date privind raportările electronice	- Contabili și responsabili financiar-contabili din instituțiile publice - Ordonatori de credite și persoane desemnate pentru semnarea raportărilor - Personal tehnic și administrativ implicat în transmiterea situațiilor financiare - Auditori și inspectori (Curtea de Conturi, Ministerul Finanțelor) care utilizează datele pentru verificări	FOREXEBUG Sistemul Național de Raportare	Ministerul Finanțelor Încărcare PDF inteligent în portalul Ministerului Finanțelor	- Monitorizarea execuției bugetare la nivel național - Raportarea unitară și centralizată a situațiilor financiare și a execuției bugetare ale instituțiilor publice
- Date agregate de identificare ale instituției - Date agregate privind numărul de posturi - Date agregate privind cheltuielile de personal - Date agregate privind structura personalului	- Funcționari publici - Personal contractual - Personal didactic și didactic auxiliar - Personal medical și auxiliar sanitar - Personal din cultură, ordine publică, apărare, asistență socială - Personal încadrat în proiecte cu finanțare externă - Personal numit sau ales (demnitari), după caz	Declarația D12 Sistemul electronic de raportare ANAF	Agencia Națională de Administrare Fiscală Formular electronic PDF inteligent cu XML, transmis prin Spațiul Privat Virtual (SPV) sau prin portalul e-guvernare	- Monitorizarea cheltuielilor de personal la nivelul tuturor instituțiilor publice - Controlul încadrării în plafoanele bugetare - Analiza structurii personalului în sectorul public - Raportări către Ministerul Finanțelor și alte instituții centrale

Acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2025

În anul 2025, un proiect de act normativ privind funcția publică și funcționarii publici a fost adoptat și publicat în Monitorul Oficial, Partea I:

Tabelul 2 - Acte normative privind funcția publică și funcționarii publici adoptate

Act normativ	Referință Monitorul Oficial
Hotărârea Guvernului nr. 298/2025 pentru aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026	Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr.309 din 08 aprilie 2025 (formă aplicabilă la 29 decembrie 2025)

Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2025, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici

1. Proiect de **Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ**. Acesta a fost inițial promovat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, fiind ulterior preluat parțial de către Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, în proiectul de *Lege privind adoptarea unor măsuri pentru creșterea capacității financiare a unităților administrativ-teritoriale precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, iar decizia de promovare a acestuia aparține Guvernului, unde urmează să fie aprobat.

Cu referire la normele care nu au fost preluate de către Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației în proiectul de act normativ anterior menționat, acestea au fost integrate în proiectul de lege de modificare și completare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, care va fi promovat după publicarea în Monitorul Oficial a proiectului de lege promovat de MDLPA, dată fiind necesitatea corelării dintre acestea;

2. Proiect de **Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și unele măsuri aplicabile personalului contractual plătit din fonduri publice**. Proiectul a fost inițiat de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în contextul măsurilor fiscal bugetare din anul 2025. Proiectul de act normativ nu a fost publicat în Monitorul Oficial;
3. Proiect de **Ordonanță de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și unele măsuri aplicabile personalului contractual plătit din fonduri publice**. Proiectul a fost inițiat de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în contextul măsurilor fiscal bugetare.

Proiectul de act normativ nu a fost publicat în Monitorul Oficial, fiind elaborat ulterior sub formă de proiect de lege, prevăzut la pct. 2.

4. Proiect de Hotărâre de Guvern pentru aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026. A fost publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 309 din 08 aprilie 2025. Formă aplicabilă la 29 decembrie 2025: **Hotărârea Guvernului nr. 298/2025** privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026.



(Imagine generată cu IA)

De asemenea, în anul 2025, ANFP a asigurat avizarea proiectelor de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici ori emiterea, la solicitarea autorităților și instituțiilor publice, a unor puncte de vedere cu privire la acestea, pentru un număr de **118 proiecte de acte normative**.

În perioada **1 ianuarie - 31 decembrie 2025** au fost emise **540 adrese** cu privire la întocmirea documentației privind avizarea cadrelor de competențe specifice și s-au întocmit **582 avize** privind cadrele de competențe specifice pentru funcțiile publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și teritoriale, în cuprinsul cărora au fost avizate posturi aferente funcțiilor publice.

Totodată, în anul 2025, la nivelul ANFP au fost acordate **468 de vize de legalitate**.

Tabelul 3 - Nr. posturi avizate și vize de legalitate acordate (2025)

Luna	Nr. posturi avizate	Număr vize de legalitate acordate
Ianuarie	3004	16
Februarie	2068	42
Martie	1465	37
Aprilie	1008	44
Mai	136	44
Iunie	91	43
Iulie	62	42
August	52	42
Septembrie	344	31
Octombrie	2174	42
Noiembrie	219	41
Decembrie	255	44
TOTAL	10.878	468

2.REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ

Planul Strategic Instituțional 2026-2029 al Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației¹⁵, prevede, în cadrul obiectivului strategic 4 *Adaptarea politicilor și a sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne*, programul 4.1 Reforma managementului funcției publice și al managementului funcției publice, care urmărește:

- să implementeze măsuri care decurg din strategiile sectoriale aplicabile administrației publice, cu privire la asigurarea resurselor umane suficiente și cu un nivel de competențe adecvat sarcinilor și proceselor;
- să asigure o mai mare coerență a gestiunii resursei umane și o mai mare previzibilitate a carierei în general, având la bază utilizarea cadrelor de competență pentru toate procesele de management al resurselor umane în funcția publică;
- să atingă rezultate care să contribuie la profesionalizarea resurselor umane din administrația publică, digitalizarea proceselor de resurse umane și consolidarea capacității administrative în perioada de programare 2021-2027.



Toți indicatorii aferenți măsurilor ce revin ANFP au fost atinși. Pentru unele măsuri (4.1.4, 4.1.5, 4.1.6 și 4.1.7) au fost înregistrate depășiri ale țintelor stabilite pentru 2025. Realizarea integrală a indicatorilor, respectiv rezultatele suplimentare obținute, s-au datorat sinergiei următorilor factori:

- implicarea tuturor structurilor ANFP,
- importanța și amploarea măsurilor de reformă (cadrul de competențe generale și introducerea cadrului de competențe specifice, noul sistem de recrutare în funcția publică, digitalizarea proceselor de carieră), fapt ce a necesitat intensificarea sprijinului acordat autorităților și instituțiilor publice, precum și a promovării reformelor în rândul funcționarilor publici și al cetățenilor,
- procesului de consultare cu partenerii instituționali și societatea civilă,
- adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 298/2025 pentru aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026.

Detalii privind fiecare măsură și indicatorii aferenți sunt prezentate în tabelul următor:

¹⁵ Aprobăat prin Ordinul ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației nr. 882 din 23 iunie 2025

Tabelul 4 - Stadiul îndeplinirii indicatorilor aferenți măsurilor de reformă ale ANFP

Obiectiv specific: TRANSFORMAREA DIGITALĂ A MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ	
MĂSURA	STADIUL ÎNDEPLINIRII MĂSURII/ DETALIERE INDICATORI
4.1.1. Digitalizarea proceselor de carieră în administrația publică, prin dezvoltarea și implementarea E-ANFP - platformă de gestiune (nivel central, teritorial, local) a funcționarilor publici pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile colaboratoare și SIMRU - sistem integrat de management al serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală - jaloul nr. 177 din PNRR	Realizat Nr. sisteme informatice operaționalizate: 2 (E-ANFP începând din luna mai 2025, SIMRU începând din luna decembrie 2025) (v. și secțiunea următoare, <u>Măsurile de reformă și investiții cuprinse în PNRR aprobat</u>)
4.1.2. Asigurarea unui management unitar și coerent al resurselor umane din administrația publică, prin gestionarea SENEOSP - sistemul național de evidență a ocupării în administrația publică și a sistemului informatic integrat de management al funcției publice și al funcționarilor publici	Realizat Nr. sisteme informatice operaționalizate: 1 În 2025 în SENEOSP au fost primite și preluate automat informațiile privind venitul salarial al personalului bugetar din familia ocupațională <i>Administrație</i> . Sistemul informatic integrat de management al funcției publice și al funcționarilor publici a fost actualizat la ultima versiune existentă pe piață.
Obiectiv specific: MANAGEMENTUL COMPETENȚELOR NECESARE PENTRU FURNIZAREA DE SERVICII PUBLICE DE CALITATE, PROFESIONALIZAREA MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ȘI CREAREA UNUI MEDIU DE LUCRU PERFORMANT ȘI ATRACTIV ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE	
MĂSURA	STADIUL ÎNDEPLINIRII MĂSURII/ DETALIERE INDICATORI
4.1.3. Punerea în aplicare a sistemului mixt de recrutare și selecție a candidaților la funcțiile publice, bazat pe competențe generale și specifice (concurs național și selecție pe post - jaloul nr. 417 din PNRR - în prezent jaloul 416)	Realizat Nr. concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici: 4 Au fost organizate patru runde de concurs național, pentru funcțiile publice de execuție de grad profesional debutant, asistent și superior, funcțiile publice de conducere de șef serviciu, director, director adjunct, director general, director general adjunct, director executiv și director executiv adjunct care au/nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice, precum și funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici. (v. și secțiunea <u>Organizarea și desfășurarea concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante</u>)

4.1.4. Reforma sistemului de carieră și a managementului performanței în domeniul funcției publice (managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație, gestiunea personalului contractual din administrația publică, simplificarea clasificării posturilor, extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de management al resurselor umane) - jaloanele nr. 418 și 419 din PNRR, în prezent comasate în jalonul 418	Realizat Nr. politici publice și propuneri de reglementare: 4 Au fost elaborate trei documente de politică publică, dintre care două în cadrul Jalonului 418 din PNRR (<i>Propunere de politică publică privind managementul carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație</i>¹⁶, respectiv <i>Propunere de politică publică privind gestiunea personalului contractual din administrația publică</i>¹⁷) și una în cadrul Jalonului 419 (<i>Propunere de politică publică privind clarificarea rolurilor specifice posturilor și simplificarea clasificării posturilor, extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual</i>¹⁸). În ceea ce privește proiectul de Lege privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, acesta a fost inițial promovat de către ANFP, fiind postat în transparență decizională pe site-ul Agenției și pe cel al MDLPA la data de 21.03.2025 și transmis în formă consolidată, în vederea promovării de către MDLPA pe circuitul de avizare interministerială la data de 04.07.2025. Ulterior o parte dintre propunerile de reglementare au fost preluate în transparență decizională pe site-ul MDLPA la data de 18.08.2025 și respectiv 13.01.2026, în proiectul de <i>Lege privind adoptarea unor măsuri pentru creșterea capacității financiare a unităților administrativ-teritoriale precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</i>, iar decizia de promovare a acestuia aparține Guvernului. Cu referire la normele care nu au fost preluate de către MDLPA în proiectul de act normativ anterior menționat, acestea au fost integrate de ANFP într-un nou proiect de lege de modificare și completare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, care va fi promovat după publicarea în Monitorul Oficial a proiectului de lege inițiat de MDLPA, dată fiind necesitatea corelării dintre acestea.
--	---

¹⁶ [Propunere politica publica_Cariera FP_final.pdf](#)

¹⁷ [Propunere de politica publica_Personal contractual_final.pdf](#)

¹⁸ [livrabil-6-anexa-i-document-politica-publicadocx.pdf](#)

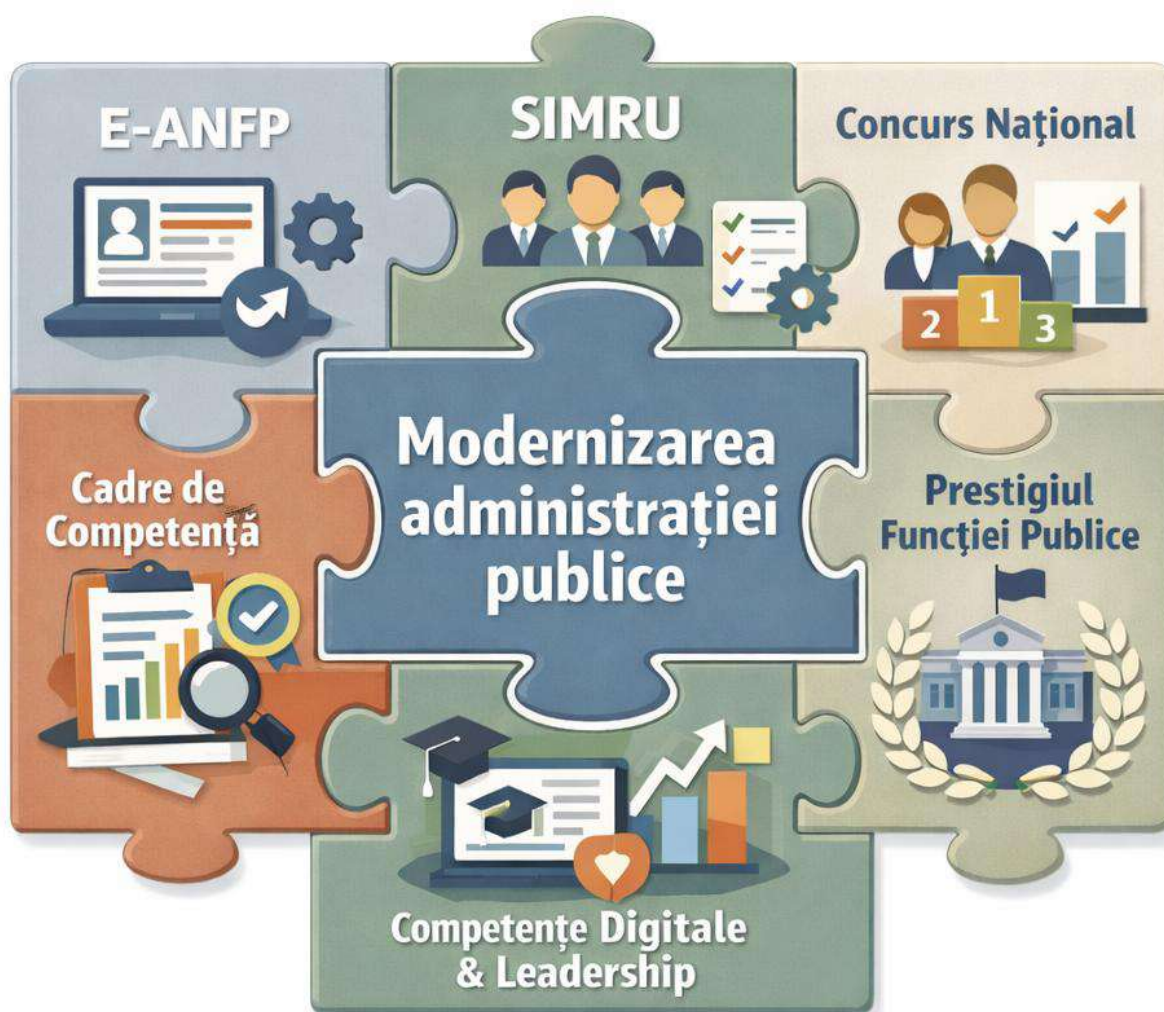
4.1.5.Dezvoltarea competențelor digitale avansate ale funcționarilor publici - ținta nr. 185 din PNRR, în prezent jalonul 185	Realizat Nr. funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală: 31.227 (dintre care 18.912 pe parcursul anului 2025). A fost atinsă în avans și depășită cu 11,5% cea de-a treia țintă intermediară a țintei/jalonului: Ț185.3 (T4 2025): 28.000 de funcționari publici au urmat un curs de formare digitală.
4.1.6. Asistență de specialitate în vederea dezvoltării capacității compartimentelor de resurse umane și a managerilor din autorități și instituții pentru implementarea reformelor descrise (cadrele de competențe, noul sistem de recrutare, managementul performanței)	Realizat ✓ <i>Cadrul de competențe generale și introducerea cadrului de competențe specifice:</i> ✓ 3 evenimente de promovare (160 de participanți); ✓ 109 sesiuni de instruire, cu 1.667 de participanți din 1.406 autorități și instituții publice. Dintre acestea, 108 au fost sub formă de webinarii sincron (pe teme precum definirea competențelor generale și specifice funcțiilor publice din administrația publică, procesul de recrutare și selecție, analiza posturilor, corelarea cu concursul național, concursul pe post) și una sub formă de webinar asincron, cu titlul „Competența face diferența în recrutarea și selecția, evaluarea performanțelor și promovarea în funcția publică”; ✓ un program de formare formatori, cu 98 de participanți din administrația publică centrală; ✓ în cadrul Jalonului 419 au fost elaborate și puse la dispoziția autorităților și instituțiilor publice, în cuprinsul <i>Compendiului de competențe specifice</i>, recomandări de competențe specifice pentru un număr de 19 funcții publice, un instrument pentru simplificarea completării raportului de analiză a posturilor, o metodologie privind actualizarea periodică a cadrelor de competențe. De asemenea, în cadrul jalonului anterior menționat, au fost elaborate și puse la dispoziția autorităților și instituțiilor publice 9 tutoriale, 11 ghiduri și 15 videouri explicative; ✓ <i>Noul sistem de recrutare:</i> - în luna aprilie 2025 a fost organizat un târg de locuri de muncă și a avut loc evenimentul de lansare a jalonului 417 din PNRR (concursul național); - în luna decembrie a fost organizat un eveniment de promovare a Concursului național, la Universitatea din București;

	✓ <i>Digitalizarea proceselor de carieră: 8 evenimente de promovare a SIMRU, în implementarea jalonului 177 și o conferință de diseminare rezultate proiect E-ANFP.</i>
Măsura 4.1.8 Sprijin pentru consolidarea capacității administrative la nivelul sistemului de management și control al fondurilor europene, precum și la nivelul beneficiarilor și potențialilor beneficiari	Realizat ✓ în data de 30 iunie a avut loc conferința de lansare a proiectului „Instruire orizontală pentru personalul din sistemul de coordonare, gestionare și control”, cod proiect 2.018, cod SMIS 327402. Au fost organizate 11 sesiuni de formare și au fost instruite 242 persoane; ✓ au fost finalizate procedurile de achiziție publică aferente implementării proiectului „Instruire orizontală pentru personalul din sistemul de coordonare, gestionare și control”, cod proiect 2.018, cod SMIS 327402.
Obiectiv specific: PROMOVAREA ETICII, INTEGRITĂȚII, TRANSPARENȚEI ȘI PREVENIREA CORUPȚIEI ÎN SCOPUL ÎMBUNĂTĂȚIRII APLICĂRII PREVEDERILOR LEGALE APLICABILE CONDUITEI PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI	
MĂSURA	STADIUL ÎNDEPLINIRII MĂSURII
4.1.7. Revizuirea și completarea cadrului normativ privind consilierul de etică prin consolidarea statutului și mandatului acestuia, cu acordarea de sprijin pentru o îndeplinire corespunzătoare a atribuțiilor	Realizat ✓ a fost elaborat și aprobat <i>Raportul privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2024;</i> ✓ a fost elaborat și diseminat pliantul <i>Raportare consilieri de etică 2025;</i> ✓ în cadrul proiectului „Etica organizațională în administrația publică”, organizat în parteneriat de Asociația Pro Democratia și Agenția Națională a Funcționarilor Publici, cu sprijinul Fundația Hanns Seidel - România, au fost organizate trei ateliere tematice privind etica în administrația publică și a avut loc Conferința națională „Starea eticii în România”, ediția a II-a; ✓ în contextul implementării Jalonului 418 din PNRR, la nivelul ANFP au fost elaborate următoarele livrabile relevante pentru dezvoltarea cadrului normativ aplicabil consilierului de etică: <u>Standardul de formare profesională al consilierilor de etică,</u>

	<u>Studiu privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică,</u> <u>Ghid pentru activitatea consilierilor de etică - Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activității de consiliere etică și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru consilierii de etică pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activității de consiliere etică</u> <u>Tutorial - ghid pentru activitatea consilierilor de etică</u> <u>Livrabil 2.5. Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activității de consiliere etică și identificarea modalităților adecvate de instruire aplicată pentru consilierii de etică pentru consolidarea competențelor de îndeplinire a activității de consiliere etică. Sub-livrabil intermediar 2: Propunere privind competențele necesare îndeplinirii activității de consiliere etică</u>
--	---



(Imagine generată cu IA)



(Imagine generată cu IA)

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) are rolul de coordonator și beneficiar pentru o serie de reforme și investiții incluse în Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), care contribuie la transformarea managementului funcției publice din România prin digitalizare, dezvoltarea competențelor și introducerea unui sistem modern de management al resurselor umane bazat pe merit și performanță. Aceste măsuri sprijină modernizarea administrației publice, transformarea digitală și creșterea calității serviciilor oferite cetățenilor, astfel încât acestea să răspundă cât mai bine cerințelor actuale.

Componenta PNRR și Reforma / Investiția	Jalon ¹⁹	Obiectiv	Termen
Componenta 14 (C14) - Buna guvernanță	 Jalon 416- Concurs pilot și organizarea concursului național de recrutare a funcționarilor publici	Introducerea unui sistem de recrutare transparent și bazat pe merit pentru funcțiile publice din administrația centrală	Trimestrul I 2026
Reforma 3 - Modernizarea managementului resurselor umane în sectorul public	 Jalon 418 - Intrarea în vigoare a actelor juridice pentru adoptarea unor cadre de gestionare a resurselor umane bazate pe merit și de competențe în administrația publică centrală	Implementarea cadrelor de competență și a unui sistem integrat de management al resurselor umane	Trimestrul I 2026
Componenta 7 (C7)- Transformarea digitală Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice	 Jalon 177 - Platformele interoperabile pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală sunt funcționale (SIMRU și E-ANFP)	Digitalizarea proceselor de resurse umane și interoperabilitatea sistemelor informatice din administrația publică	Trimestrul al IV-lea 2025
Componenta 7 (C7) - Transformarea digitală Investiția 16 - Program de formare pentru funcționarii publici în domeniul competențelor digitale	 Jalon 185 - Cursuri de formare oferite funcționarilor publici	Dezvoltarea competențelor digitale ale funcționarilor publici pentru susținerea transformării digitale a administrației	Trimestrul al II-lea 2026

¹⁹ Prin Decizia de punere în aplicare a Consiliului nr. 14452/25 din 17.11.2025 privind revizuirea PNRR, adoptată în cadrul reuniunii ECOFIN din 13 noiembrie 2025, Jalonul 416 a fost comasat cu Jalonul 417 și a fost modificat termenul de realizare, Jalonul 418 a fost comasat cu Jalonul 419, redenumit și a fost modificat termenul de realizare. Jalonul 177 a fost redenumit. Ținta 185 a devenit Jalon 185 și a fost redenumită. De asemenea, au fost redenumite Reforma 3 și Investiția 16.

De asemenea, prin intermediul măsurilor în cadrul PNRR, ANFP stabilește direcții inovatoare în ceea ce privește managementul carierei în funcția publică prin promovarea unui nou sistem de recrutare transparent și incluziv, utilizând un cadru de competențe de care are nevoie personalul din autoritățile sau instituțiile publice pentru a performa.

Rezultate principale obținute în anul 2025 în urma implementării jaloanelor ANFP din PNRR:

- 31.227 funcționari publici formați (competențe digitale și leadership);
- 1.277 protocoale de colaborare interinstituțională încheiate;
- platforma SIMRU pentru managementul resurselor umane finalizată și pilotată în trei instituții publice;
- cadre de competențe generale și specifice dezvoltate pentru funcția publică;
- peste 130 de seminarii regionale și webinarii organizate;
- ghiduri interactive și metodologii (analiza posturilor, model fișă post, evaluare performanțe, procesul de recrutare, compendiu competențe specifice etc) elaborate și postate pe pagina web a ANFP;
- website-ul ANFP dezvoltat;
- e-ANFP - platforma prin care este asigurată evidența și managementul integrat al funcționarilor publici și al funcției publice dezvoltată/actualizată, inclusiv sistemele informatice existente la nivelul Agenției privind managementul carierei funcționarilor publici;
- 5.695 de candidați la concursul național în cadrul celor patru runde susținute, dintre care 1.787 de persoane au fost declarate „admis” în urma parcurgerii probelor de concurs.

Implementarea reformelor și investițiilor asumate prin Planul Național de Redresare și Reziliență reprezintă un demers important în consolidarea managementului funcției publice din România. Prin digitalizarea proceselor, dezvoltarea competențelor funcționarilor publici și introducerea unor mecanisme moderne de management al resurselor umane bazate pe merit, competență și performanță, ANFP sprijină creșterea eficienței, transparenței și orientării către cetățean a administrației publice.



(Imagine generată cu IA)



C7 - Transformarea digitală

Investiția 16 - Program de formare pentru funcționarii publici în domeniul competențelor digitale

Jalon 185 - Cursuri de formare oferite funcționarilor publici

Programele de formare au fost destinate unui număr de 32.500 funcționari publici la nivel național, din mediul urban și rural, după cum urmează:

- 30.000 de funcționari publici - cursuri de formare pentru dobândirea de competențe digitale avansate,
- 2.500 de funcționari publici de conducere - cursuri de formare pentru dezvoltarea competențelor de leadership și managementul talentelor în contextul noilor tehnologii și al transformărilor digitale.



În anul 2025 un număr de **31.227 de funcționari publici** au fost formați în domeniul competențelor digitale, al leadership-ului și managementul talentelor în contextul noilor tehnologii și al transformărilor digitale în cadrul proiectului aferent Jalonului 185.

Pentru grupul țintă de 30.000 de funcționari publici, au fost derulate în total de la începutul activităților de formare **699 de sesiuni de formare**, dintre care **190 în format fizic și 509 în format online**, fiind **certificați 28.687 de funcționari publici de conducere și de execuție**.

Aceștia au urmat cursuri în următoarele domenii:

- Managementul în contextul digitalizării administrației publice
- Comunicarea în contextul digitalizării administrației publice
- Financiar în contextul digitalizării administrației publice
- Back office în contextul digitalizării administrației publice
- Instrumente digitale pentru lucrul la distanță/teleworking
- Statistică avansată: colectarea, prelucrarea și interpretarea datelor
- Instrumente de consultare online
- Instalarea, configurarea și administrarea sistemelor de operare
- Baze de date
- Dezvoltarea de aplicații non-web
- Introducere în business analytics
- Administrarea, dezvoltarea și securitatea rețelilor TIC
- Dezvoltarea de aplicații web
- Mastering DIGCOMP modul transversal, inclus în toate modulele de curs



(Sursa: ANFP)

Până la finalul lunii martie 2026 va continua instruirea funcționarilor publici în cadrul programului de formare „Back office în contextul digitalizării administrației publice”.

Pentru grupul țintă de 2.500 de funcționari publici de conducere, au fost derulate 35 de sesiuni de formare, fiind certificați 2.540 de funcționari publici de conducere, dintre care 506 au participat la sesiunile de formare în format fizic, 1.343 la cele în format hibrid și 691 la cele în format online.

ANFP a încheiat până la data de 31 decembrie 2025 un număr de 1.277 [protocoale de colaborare interinstituțională](#) care au contribuit la atragerea numărului vizat de participanți.



(Sursa: ANFP)



C7 - Transformarea digitală

10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice

Jalon 177 - Platformele interoperabile pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală sunt funcționale (SIMRU)

Platforma interactivă SIMRU (Sistemul Integrat de Management al Resurselor Umane) este o inițiativă majoră a ANFP, care are ca obiectiv reducerea birocrăției și creșterea calității serviciilor publice, printr-o mai bună gestionare a personalului din administrația publică. Concepută ca o platformă digitală de gestiune internă a proceselor de resurse umane, SIMRU oferă funcționalități avansate de administrare a personalului, de la management organizațional, management al timpului, până la centralizarea și raportarea datelor.

Funcționalitățile platformei SIMRU asigură trecerea la un nou nivel pentru activitățile specifice de management al resurselor umane în administrația publică, eficient și inovativ, adaptat cerințelor societății digitale. Platforma dispune de funcționalități de tip self-service - accesul la dosarul profesional digital, posibilitatea actualizării datelor personale, generarea automată de cereri de concediu, adeverințe sau alte tipuri de documente, de funcționalități de tip self-management, dar și de funcționalități de raportare și analiză pentru formularea de politici publice bazate pe date disponibile în timp real.



(Imagine generată cu IA)

SIMRU dispune de o arhitectură informatică care permite automatizarea fluxurilor de lucru și interoperabilitatea cu alte platforme, precum: E-ANFP, Concursul Național, REGES, ADR-ROeID, Registrul Național de Evidență a Populației și, în viitor, cu Hub-ul Guvernamental.

Platforma a fost testată în cadrul ANFP și pilotată în alte două instituții publice, pentru a asigura un cadru unitar, standardizat și securizat pentru gestionarea parcursului profesional al personalului din administrația publică. Trei instituții (ANFP, Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova, Direcția de Sănătate Publică Brașov) sunt deja înrolate și utilizează SIMRU, iar alte douăsprezece instituții (Ministerul Culturii, Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor, Direcția Regională de Statistică a Municipiului București, Consiliul Economic și Social, Primăria Municipiului Ploiești, Direcția pentru Agricultură Județeană Vaslui, Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Brașov, Direcția Fiscală a Municipiului Timișoara, Primăria Municipiului Constanța, Direcția Județeană de Evidența Persoanelor Galați, Direcția Județeană de Statistică Covasna și Consiliul Județean Bistrița-Năsăud) au inițiat etapele de înrolare în sistem.

În anul 2025 au fost organizate opt seminarii regionale care au ajutat ANFP să colecteze feedback valoros din teritoriu, să ajusteze platforma și să o adapteze nevoilor reale ale utilizatorilor.



(Sursa: ANFP)

Astfel, implementarea SIMRU va aduce beneficii semnificative instituțiilor prin:

- implementarea unui punct unic de acces și standardizarea proceselor de resurse umane;
- facilitarea unei interconectări eficiente între diferite entități publice, eliminând duplicarea activităților și reducând efortul necesar pentru gestionarea sarcinilor repetitive;
- oferirea unei soluții intuitive și ușor de utilizat, respectiv un modul de self-service pentru funcționarul public;
- asigurarea transparenței prin utilizarea unei infrastructuri de cloud guvernamental care oferă securitate și accesibilitate sporită.



C7 - Transformarea digitală

Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice

Jalon 177 - Platformele interoperabile pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală sunt funcționale (E-ANFP)

Prin platforma E-ANFP este asigurată evidența și managementul integrat al funcționarilor publici și al funcției publice de la nivelul administrației publice centrale, teritoriale și locale. Platforma este concepută astfel încât să sprijine demersurile ANFP de a se alinia dezideratelor unei administrații inteligente care dezvoltă sisteme inovative pentru a oferi servicii de calitate, adaptate cerințelor societății digitale. E-ANFP implică actualizarea/ dezvoltarea progresivă a sistemelor informatice existente la nivelul Agenției privind managementul carierei funcționarilor publici și este structurat în mai multe module: *Sondaje, Publicare anunțuri concursuri, Comisii paritare și acorduri colective, Evidență comisii paritare, Consilieri de etică, Management de proiect, Gestiune evenimente, Gestiune structură instituții, Managementul corpului de rezerva, Fișe de post, Cazier administrativ, Administrare, Semnare electronică, Funcționar public, Analiza și raportare.*

E-ANFP reprezintă o nouă abordare a modului în care este gestionată funcția publică în România și facilitează monitorizarea datelor referitoare la funcția publică și funcționarii publici și standardizarea proceselor de resurse umane la nivelul administrației centrale, teritoriale și locale. Sistemul permite monitorizarea, colectarea de date, gestiunea informațiilor din dosarul profesional.

De asemenea, au mai fost dezvoltate și trei instrumente digitale complementare respectiv: noua [pagină web a ANFP](#) - portal modern și accesibil, Documenta - sistem de management al documentelor la nivelul Agenției, chatbotul AgentIA - oferă acces rapid la informații legislative referitoare la funcția publică.



(Sursa: ANFP)



C14 - Buna guvernanță

Reforma 3 - Modernizarea managementului resurselor umane în sectorul public

Jalon 418 - Intrarea în vigoare a actelor juridice pentru adoptarea unor cadre de gestionare a resurselor umane bazate pe merit și de competențe în administrația publică centrală

Operaționalizarea cadrelor de competență, prin adoptarea și punerea în aplicare a actului legislativ, contribuie la implementarea unui sistem integrat de management al resurselor umane bazat pe competență și performanță. Cadrul de competențe care specifică abilitățile de care are nevoie personalul pentru a performa, susține integrarea armonizată a funcțiilor de resurse umane, de la identificarea nevoilor de personal, până la recrutare și evoluția în carieră (evaluarea performanțelor, formarea continuă, promovarea, managementul talentelor, motivarea și retenția).



Pentru implementarea noului sistem integrat de management al resurselor umane bazat pe competență și performanță, au fost derulate o serie de activități, în strânsă corelare cu obiectivele Jalonului 418, care au vizat:

- Promovarea cadrului de competențe generale și introducerea cadrului de competențe specifice, cadru care include *cunoștințele, abilitățile și atitudinile* de care are nevoie funcția publică pentru a performa, conform domeniului de activitate;
- Dezvoltarea/actualizarea de metodologii/ analize/ ghiduri/ studii, precum și derularea de instruiți care să faciliteze utilizarea cadrelor de competențe în cadrul proceselor de management al resurselor umane.

Modelul propus al cadrelor de competență, introdus cu ocazia derulării fazei de pilotare a concursului național, a fost extins, prin intermediul măsurilor din cadrul PNRR, pentru funcțiile publice din administrația publică centrală, urmând să fie integrat în managementul performanței și formarea/dezvoltarea personalului.

Pe pagina web a ANFP, la pagina proiectului ([jalon 418](#) și [jalon 419](#)) se regăsesc o serie de materiale foarte utile pentru funcționarii publici: analize, propuneri de reglementare și politică publică, [9 ghiduri](#), instruire online și fizic, [webinarii](#), tutoriale, [compendiu de competențe specifice](#), [metodologie de analiză a posturilor](#).



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)

În anul 2025 s-a derulat cu sprijinul Băncii Mondiale și Programul de dezvoltare a competențelor pentru accelerarea rezultatelor în administrația publică, primul program de formare bazat pe cadrul de competențe generale pentru secretari generali, secretari generali adjuncți și directori generali din administrația publică centrală din România.

Obiectivul principal al programului este de a crește performanța administrației publice de implementa eficientă și eficientă a programelor bugetare și reforme structurale pentru a atinge rezultatele așteptate de cetățeni de la instituțiile publice.

Programul de formare s-a bucurat de un mare succes în rândul participanților fiind apreciat caracterul interactiv bazat pe metode de formare practice și experiențiale, precum studii de caz, simulări de situații și aplicații pe bază de instrumente reglementate și obligatorii pentru buna funcționare a instituțiilor din administrația publică.



C14 - Buna guvernare

Reforma 3 - Modernizarea managementului resurselor umane în sectorul public

Jalon 416 - Concurs pilot și organizarea concursului național de recrutare a funcționarilor publici

Obiectivul reformei este de a moderniza managementul funcției publice, promovând un nou sistem de recrutare transparent și incluziv, utilizând un cadru de competențe adecvat realităților din sectorul public, în corelare directă cu nevoile instituționale și cu nevoile cetățenilor și ale mediului de afaceri pe care îi servesc. Aceste măsuri de reformă vor fi realizate în tandem cu o puternică digitalizare a sectorului public și cu dobândirea de competențe digitale în rândul funcționarilor publici.



(Sursa: ANFP)

După derularea cu succes, în anul 2023, a unui proiect-pilot și în anul 2024 a două runde de concurs național, în anul 2025 a fost continuată organizarea concursului național extins pentru alte categorii de funcții publice, în baza analizei informațiilor centralizate privind necesarul de resurse umane din funcția publică, oferind posibilitatea instituțiilor publice de a identifica resursele umane care corespund nevoilor lor, pentru a oferi un serviciu public modern, incluziv și adaptabil care să răspundă standardelor de performanță de la nivelul Uniunii Europene.

Concursul național derulat de ANFP reprezintă un proces centralizat, digital, bazat pe competențe, care constă în parcurgerea mai multor etape, prin intermediul platformei electronice de concurs, create în acest scop - [ANFP Portal | Concurs Național ANFP](#).

În anul 2025 s-au derulat, [prin jalonul 416 din PNRR](#), patru runde de concurs național la care au aplicat 5.695 de persoane. Un număr de 1.787 de persoane au fost declarate „admis” în urma finalizării probelor concursului național. (Sursa: ANFP)

Pentru a veni în sprijinul candidaților au fost elaborate o serie de materiale:

- [Ghid de utilizare a platformei de concurs național extins;](#)
- [Tutoriale;](#)
- [Teste de antrenament;](#)
- [Întrebări frecvente;](#)
- [Ghidul candidatului.](#)

Tabel nr.5 - Runde concurs național 2025

FUNCTII											
Rundă concurs național	INDICATOR	Debutant	Asistent	Principal	Superior	Şef serviciu	Director şi dir.adj	Director gen şi dir gen .adj	Director ex şi dir ex adj	Înalţi funcţ. Pub.	TOTAL
RUNDA 1	aplicant	1.389			700	265			185		2.539
	admis	506			212	85			68		871
RUNDA 2	aplicant		717				204	145			1.066
	admis		208				71	46			325
RUNDA 3	aplicant	946	506								1.452
	admis	297	142								439
RUNDA 4	aplicant			400					158	80	638
	admis			117					30	5	152
TOTAL	APLICANȚI										5.695
	ADMIȘI										1.787

Mai multe detalii se regăsesc în capitolul următor.

ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA CONCURSULUI NAȚIONAL DE OCUPARE A UNOR FUNCȚII PUBLICE VACANTE

Organizarea și desfășurarea concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante

Începând cu anul 2019, odată cu adoptarea Codului administrativ, Guvernul României a inițiat o reformă a managementului resurselor umane din sectorul public. Aceasta vizează atât o abordare sistemică, cât și una operațională, prin introducerea unui mecanism modern de recrutare a funcționarilor publici - concursul național fundamentat pe competențe și meritocrație, în concordanță cu cadrul strategic și legislativ național.

Stabilirea necesarului de resurse umane din funcția publică și a necesarului de funcții publice de conducere

În anul 2025 s-a desfășurat concursul național extins în baza²⁰ Hotărârii de Guvern nr.298/2025, publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr.309 din 08 aprilie 2025, prin care s-au aprobat pentru perioada 2025-2026, **Planul de recrutare a funcționarilor publici și Planul de promovare în funcții publice de conducere**.

În vederea elaborării Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere pentru perioada 2025 - 2026, ANFP a solicitat autorităților și instituțiilor publice²¹ raportarea necesarului de resurse umane din funcția publică și/sau a necesarului de funcții publice de conducere alocate ocupării prin promovare.

Transmiterea informațiilor și documentelor solicitate s-a realizat prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici. Funcțiile publice raportate au fost supuse, în prealabil, procedurii *de avizare privind cadrele de competențe specifice*.

Organizarea și desfășurarea etapei de recrutare și a probei de testare avansată din cadrul concursului de promovare într-o funcție publică de conducere

Principiile care stau la baza organizării și desfășurării²² concursului pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, sunt²³:

- a) *Competiția* - verificarea cunoștințelor și a competențelor necesare exercitării unei funcții publice se face prin concurs;

²⁰ Precum și în temeiul art. 467 alin. (6) și art. 482 alin. (6) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și al art. 19 și art. 167 alin. (1) din anexa nr. 10 la același act normativ

²¹ în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

²² Desfășurarea etapei de recrutare și a probei de testare avansată din cadrul concursului de promovare într-o funcție publică de conducere s-a realizat în intervalul cuprins între prima zi de constituire a dosarului de concurs, de către candidați, în Platforma informatică de concurs gestionată de către ANFP și data comunicării raportului final, realizat pe baza rezultatelor și punctajelor obținute de candidați, generate de platforma informatică de concurs la finalizarea etapei de recrutare și a probei de testare avansată din cadrul concursului de promovare.

²³ Anexa nr. 10 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, CAPITOLUL I art. 10

- b) *Transparența* - autoritățile și instituțiile publice organizatoare ale etapelor concursului au obligația de a pune la dispoziția tuturor celor interesați informațiile de interes public referitoare la modalitatea de organizare și desfășurare a concursului, precum și la rezultatele etapelor din cadrul concursului, cu respectarea prevederilor legale;
- c) *Competența* - persoanele care doresc să accedă la o funcție publică trebuie să demonstreze deținerea competențelor generale și a competențelor specifice necesare exercitării funcției publice respective²⁴;
- d) *Egalitatea accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean* - orice persoană are dreptul să se înscrie la concurs dacă îndeplinește condițiile legale de ocupare a unei funcții publice, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, opinii politice sau de orice altă natură.

În baza cadrului legal menționat, ANFP a organizat în anul 2025:

- etapa de recrutare;
- proba de testare avansată din cadrul concursului de promovare în funcții publice de conducere.

Organizarea etapei de recrutare (patru runde) s-a derulat de la momentul comunicării de către autoritățile și instituțiile publice a necesarului de resurse umane din funcția publică și până la publicarea anunțului.

În ceea ce privește **organizarea probei de testare avansată din cadrul concursului de promovare într-o funcție publică de conducere**, ANFP a organizat de două ori această probă pentru verificarea competențelor generale necesare ocupării unei funcții publice de conducere prin promovare.

ANFP a asigurat în 2025 publicitatea organizării acestor probe (patru runde ale etapei de recrutare și două runde ale probei de testare avansată) prin **anunțuri** publicate:

- în Monitorul Oficial (pentru runda 1 - nr. 97 din 14 aprilie 2025, pentru runda 2 - nr. 218 din 25 iunie 2025, pentru runda 3 - nr.285 din 18 august 2025, pentru runda 4 - nr.319 din 22 septembrie 2025
- pe pagina de internet a Agenției;
- pe portalul dedicat concursului național;
- în mediul online /social media.



(Sursa: ANFP)

²⁴ Competențele generale prevăzute în anexa nr. 8 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Platforma informatică de concurs

Platforma informatică de concurs reprezintă o soluție digitală integrată, care asigură toate funcționalitățile necesare organizării și desfășurării concursului național, de la înscrierea candidaților până la comunicarea rezultatelor.

Persoanele interesate de participarea la concursul național se înregistrează în platforma informatică de concurs, constituindu-și dosarul de concurs exclusiv în format electronic prin intermediul acesteia.

Constituirea dosarului de concurs, susținerea tuturor probelor concursului de ocupare, precum și comunicarea cu candidații, prin notificările primite de aceștia privind rezultatele probelor, s-au desfășurat prin platforma informatică de concurs.



(Sursa: ANFP)

Derularea etapei de recrutare în anul 2025

Constituirea comisiilor la etapa de recrutare

În vederea organizării și desfășurării etapei de recrutare, de la momentul publicării anunțului privind concursul, în condițiile legii, dar nu mai târziu de data începerii perioadei de verificare a eligibilității candidaților, au fost constituite comisii de verificare a eligibilității, comisii de soluționare a contestațiilor privind verificarea eligibilității, și, ulterior, comisii de organizare și desfășurare a concursului, respectiv comisii de soluționare a contestațiilor, prin act administrativ al președintelui ANFP.

Aceste comisii au fost compuse fiecare din câte trei membri, doi membri funcționari publici desemnați de către președintele ANFP iar un membru, funcționar public desemnat de către ministrul cu atribuții în domeniul administrației publice. Secretariatul acestor comisii a fost asigurat de către funcționari publici din cadrul ANFP.

Etapa de recrutare a fost organizată și derulată în patru runde, prin raportare la funcțiile publice din Planul de recrutare a funcționarilor publici, Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 298/2025:

1. **Runda 1** pentru ocuparea funcțiilor publice vacante de:

- execuție de grad profesional debutant și superior;
- conducere de șef serviciu, director executiv și director executiv adjunct care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice, precum și pentru funcțiile publice echivalente acestora.

RUNDA 1	CALENDAR
Publicare anunț	14 aprilie 2025
Depunere dosare exclusiv în format electronic, în platforma informatică de concurs	14 aprilie - 5 mai 2025
Verificare eligibilitate de către comisiile de verificare a eligibilității	6 - 19 mai 2025
Publicare raport final generat de platforma informatică de concurs, publicat pe pagina de internet a Agenției	20 iunie 2025

Grad profesional - funcții publice vacante	Nr. funcții publice scoase la concurs conform Planului de recrutare	Candidați	Raport final
debutant	135	1389	Raport final Runda 1
superior	791	700	
șef serviciu	51	265	
director executiv adjunct, care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice	4	185	
medic șef	5		
director executiv, care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice	2		

2. **Runda 2**, pentru ocuparea funcțiilor publice vacante de:

- execuție de grad profesional asistent;
- conducere de director și director adjunct, director general și director general adjunct, precum și pentru funcțiile publice echivalente acestora.

RUNDA 2	CALENDAR
Publicare anunț	25 iunie 2025
Depunere dosare exclusiv în format electronic, în platforma informatică de concurs	25 iunie - 14 iulie 2025
Verificare eligibilitate de către comisiile de verificare a eligibilității	15 -28 iulie 2025
Publicare raport final generat de platforma informatică de concurs, publicat pe pagina de internet a Agenției	18 septembrie 2025

Grad profesional - funcții publice vacante	Nr. funcții publice scoase la concurs conform Planului de recrutare	Candidați		Raport final
asistent	198	717		Raport final Runda 2
director	9	204		
director adjunct	2			
director general	1	145		
director general adjunct	1			

3. **Runda 3**, pentru ocuparea: funcțiilor publice vacante de execuție de grad profesional debutant și asistent.

RUNDA 3	CALENDAR
Publicare anunț	18 august 2025
Depunere dosare exclusiv în format electronic, în platforma informatică de concurs	18 august- 08 septembrie 2025
Verificare eligibilitate de către comisiile de verificare a eligibilității	09 - 22 septembrie 2025
Publicare raport final generat de platforma informatică de concurs, publicat pe pagina de internet a Agenției	18 octombrie 2025

Grad profesional - funcții publice vacante	Nr. funcții publice scoase la concurs conform Planului de recrutare	Candidați	Raport final
debutant	135	946	Raport final Runda 3
asistent	198	506	

4. **Runda 4**, pentru ocuparea funcțiilor publice vacante de:

- execuție de grad profesional principal;
- conducere vacante de director executiv și director executiv adjunct care au calitatea de conducători ai instituțiilor publice;
- din categoria înalților funcționari publici.

RUNDA 4	CALENDAR
Publicare anunț	22 septembrie 2025
Depunere dosare exclusiv în format electronic, în platforma informatică de concurs	22 septembrie - 13 octombrie 2025
Verificare eligibilitate de către comisiile de verificare a eligibilității	14 - 27 octombrie 2025
Publicare raport final generat de platforma informatică de concurs, publicat pe pagina de internet a Agenției	27 noiembrie 2025 15 decembrie 2025

Grad profesional - funcții publice vacante	Nr. funcții publice scoase la concurs conform Planului de recrutare	Candidați	Raport final
principal	104	400	Raport final Runda 4 - principal- Raport final Runda 4 - Dir ex si ifp-
director executiv, care au calitatea de conducători ai instituțiilor publice	29	158	
director executiv adjunct, care au calitatea de conducători ai instituțiilor publice	33		
inspector șef	2		
înalți funcționari publici	18	80	

Aspecte sintetice privind derularea etapei de recrutare

1. Înregistrarea persoanelor interesate

- Platformă informatică de concurs - Mecanism de înrolare utilizatori, autorizare, modificare parolă + identificator unic de candidat.
- Înrolarea/crearea profilului - permanent, anterior demarării procedurii unui concurs.

2. Constituirea dosarului de concurs

- Notificarea candidaților înrolați privind publicarea unui concurs național.
- Completarea formularului de înscriere.
- Alegerea documentelor suport relevante pentru participarea la concurs.
- Transmiterea dosarului de înscriere la concurs (aplicarea la concurs).

3. Proba de verificare a eligibilității

- Validarea îndeplinirii condițiilor minime pentru post.
- Notificarea automată în profil și pe site-ul Agenției cu privire la rezultate.
- Opțiunea de a alege centrul de testare - disponibilă doar pentru candidații declarați „admis”.
- Posibilitatea transmiterii contestațiilor.

4. Proba de testare preliminară

Proba de testare preliminară s-a desfășurat pe o durată maximă de 3 ore, prin parcurgerea succesivă a unor teste-grilă prin care au fost verificate:



cunoștințele generale în domeniul respectării demnității umane, protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, prevenirii și combaterii incitării la ură și discriminare, egalitate de șanse și de tratament



cunoștințele generale în domeniul administrației publice



cunoștințele teoretice în domeniul tehnologiei informației;



aptitudinile cognitive ale candidaților



cunoștințele generale privind competențele lingvistice de comunicare scrisă într-o limbă străină de circulație utilizată în cadrul instituțiilor europene, respectiv limba engleză, limba franceză, limba spaniolă sau limba germană, pentru funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici

Pentru testarea cunoștințelor generale în domeniul drepturilor și libertăților fundamentale, egalitate de șanse și de tratament și discriminare, precum și în domeniul administrației publice, ANFP și MDLPA au încheiat protocoale de colaborare cu reprezentanții următoarelor universități care au facultăți în domeniul administrației publice: Universitatea din București, SNSPA, Ștefan cel Mare - Suceava,

Ovidius - Constanța, Universitatea de Vest - Timișoara, Al. I. Cuza- Iași, pentru constituirea unei baze de date cu subiecte (pe baza bibliografiei de concurs) și rezolvările acestora.

De asemenea, s-au constituit două comisii, și anume, o comisie pentru elaborarea unor subiecte și o comisie de validare a subiectelor pentru completarea bazei de date cu subiecte și rezolvarea acestora gestionată de ANFP, în vederea susținerii probei de testare preliminară pentru verificarea cunoștințelor generale în domeniul respectării demnității umane, protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, prevenirii și combaterii incitării la ură și discriminare, egalitate de șanse și de tratament și în domeniul administrației publice.

Bibliografia este alcătuită din:

- Constituția României, republicată;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Partea I, partea a II-a, titlul I și titlul II, partea a IV-a, titlul I și partea a VI-a, titlul I și titlul II din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru testarea cunoștințelor teoretice în domeniul tehnologiei informației, candidații au fost evaluați pentru nivelul „utilizator începător” similar nivelurilor de certificare de tip ECDL (European Computer Driving Licence) sau ICDL (International Computer Driving Licence), așadar ANFP a achiziționat baterii de teste avizate de către ECDL România.

În cadrul **testării aptitudinilor cognitive** s-a realizat evaluarea aptitudinală ce a avut ca rol identificarea măsurilor în care cerințele cognitive ale unui post se suprapun cu capacitatea persoanei de a face față cerințelor la nivel cognitiv. Instrumentul de evaluare a fost validat pe populația României și avizat de Colegiul Psihologilor din România pe perioadă nedeterminată (<https://copsi.ro/index.php/metodologie-menu/metode-si-tehnici>). Evaluarea s-a realizat în concordanță cu nivelul funcțiilor publice pentru care se organizează concursul.

Descriere detaliată a aptitudinilor cognitive evaluate

- *Raționament deductiv*: Abilitatea de a înțelege ideile exprimate cu ajutorul logicii și rațiunii.
- *Aptitudine numerică*: Abilitatea de a înțelege informațiile numerice și de a rezolva corect problemele matematice.
- *Aptitudine verbală*: Capacitatea de a utiliza eficient vocabularul pentru a înțelege sau transmite cu claritate diferite concepte și perspective.



(Sursa: ANFP)

Promovarea probei de testare preliminară s-a realizat prin obținerea de către candidați a unui punctaj general de minimum 60%, cu condiția obținerii pentru fiecare test-grilă a unui punctaj minim de 50%.



(Sursa: ANFP)

Pentru desfășurarea probelor de testare preliminară și testare avansată din cadrul etapei de recrutare, pentru candidații admiși la proba de verificare a eligibilității, ANFP a asigurat **9 centre de testare, respectiv:**



(Sursa: ANFP)

5. Proba de testare avansată

Proba de testare avansată pentru funcțiile publice de execuție precum și pentru funcțiile de conducere de șef serviciu, director și director adjunct, director executiv și director executiv adjunct care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice, s-a realizat în centrele de testare, exclusiv prin platforma informatică de concurs, în continuarea testării preliminare (în cadrul aceleiași sesiuni) pe o durată maximă de 2 ore. Chestionarele au fost elaborate de evaluatori calificați de competențe profesionale, iar prin acestea au fost verificate competențele generale prevăzute în anexa nr. 8 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru funcțiile publice de conducere de director general, director general adjunct, director executiv și director executiv adjunct care au calitatea de conducători ai instituțiilor publice, testarea avansată s-a desfășurat în cadrul unor centre de evaluare, care au asigurat resursele logistice necesare pentru derularea întregii probe, respectiv resurse materiale, locație, experți certificați în domeniul evaluării de competențe.

Derularea probei de testare avansată din cadrul concursului de promovare într-o funcție publică de conducere

Precizări prealabile

Promovarea în funcția publică de conducere este modalitatea de dezvoltare a carierei unui funcționar public prin ocuparea, în urma promovării concursului, a unei funcții publice de conducere vacante, de același nivel sau de nivel superior celei deținute, potrivit ierarhizării prevăzute la art. 390 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Concursul se organizează pe baza unui plan de promovare în funcții publice de conducere, elaborat de către ANFP și prin care se previzionează, pentru o perioadă de 2 ani, necesarul pentru ocupare prin promovare a unor funcții publice de conducere la nivelul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii. În cadrul acestui concurs, se verifică:

- a) competențele generale necesare ocupării unei funcții publice de conducere;
- b) cunoștințele de specialitate și competențele specifice necesare ocupării unei funcții publice de conducere.

Competențele generale se consideră a fi îndeplinite de către funcționarii publici care la data depunerii dosarului de concurs se află în una dintre următoarele situații:

- ocupă o funcție publică de conducere de același nivel sau o funcție publică de conducere de nivel superior celei pentru care candidează;
- au ocupat pentru o perioadă de minimum 3 ani o funcție publică de conducere de același nivel și/sau o funcție publică de conducere de nivel superior celei pentru care candidează.

Funcționarii publici care nu se află în situațiile anterior precizate dovedesc îndeplinirea competențelor generale prin promovarea unei probe de testare avansată organizată de către ANFP²⁵.

În ceea ce privește proba de testare avansată din cadrul concursului de promovare într-o funcție publică de conducere, precizăm faptul că acesta este precedată de proba de verificare a eligibilității candidaților.

²⁵ În condițiile prevăzute la art. 50-53 din anexa nr. 10 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

În anul 2025 proba de testare avansată din cadrul concursului de promovare pentru ocuparea unei funcții publice de conducere vacante a fost organizată și derulată în două runde, prin raportare la funcțiile publice din *Planul de promovare*, Anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 298/2025, respectiv:

- 138 de funcții publice de șef serviciu, vacante;
- 1 funcție publică de șef secție (echivalent șef serviciu), vacantă;
- 19 funcții publice de inspector șef județean (echivalent șef serviciu);
- 12 funcții publice de Comisar șef adjunct (echivalent șef serviciu);
- 20 funcții publice de conducere de director, vacante;
- 1 funcție publică de conducere de inspector șef (echivalent director);
- 5 funcții publice de conducere de manager economic (echivalent director);
- 8 funcții publice conducere de director adjunct;
- 14 funcții publice conducere de director executiv (care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice);
- 3 funcții publice conducere de director executiv adjunct (care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice);
- 5 funcții de medic șef (echivalent director executiv adjunct) cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Proba de testare avansată din cadrul concursului de promovare într-o funcție publică de conducere pentru candidații declarați admis la proba de verificare a eligibilității s-a desfășurat :

- a) în cadrul **centrelor de testare**, pentru funcțiile publice conducere de șef serviciu, director și director adjunct și director executiv și director executiv adjunct care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice;
- b) cadrul unor **centre de evaluare** care au asigurat resursele logistice necesare pentru derularea întregii probe, respectiv resursele materiale, locația și experți certificați în domeniul evaluării de competențe, pentru funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici, precum și pentru funcțiile publice de conducere de director general, director general adjunct, director executiv și director executiv adjunct care au calitatea de conducători ai instituțiilor publice.

Runda1 a probei de testare avansată din cadrul concursului de promovare pentru ocuparea unei funcții publice de conducere vacante, a fost organizată pentru funcțiile publice de conducere de șef serviciu, director și director adjunct și director executiv și director executiv adjunct care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice, precum și pentru funcții publice echivalente acestora.

RUNDA 1 promovare	CALENDAR
Publicare anunț	14 aprilie 2025
Depunere dosare exclusiv în format electronic, în platforma informatică de concurs	14 aprilie - 05 mai 2025
Verificare eligibilitate de către comisiile de verificare a eligibilității	06 - 19 mai 2025
Publicare raport final generat de platforma informatică de concurs, publicat pe pagina de internet a Agenției	17 iunie 2025

Funcții publice de conducere vacante - Runda 1	Candidați	Raport final
șef serviciu	202	Raport final runda 1 promovare
director și director adjunct care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice	139	
director executiv și director executiv adjunct care nu au calitatea de conducători ai instituțiilor publice	121	

Runda 2 a probei de testare avansată din cadrul concursului de promovare pentru ocuparea unei funcții publice de conducere vacante, a fost organizată pentru funcțiile publice de conducere de director și director adjunct.

RUNDA 2 promovare	CALENDAR
Publicare anunț	22 septembrie 2025
Depunere dosare exclusiv în format electronic, în platforma informatică de concurs	22 septembrie - 13 octombrie 2025
Verificare eligibilitate de către comisiile de verificare a eligibilității	14 - 27 octombrie 2025
Publicare raport final generat de platforma informatică de concurs, publicat pe pagina de internet a Agenției	18 noiembrie 2025

Funcții publice de conducere vacante - Runda 2	Candidați	Raport final
director	142	Raport final runda 2 promovare
director adjunct		

6. Gestionarea grupului de candidați promovați

ANFP gestionează grupul de candidați care au promovat etapa de recrutare a concursului, prin intermediul platformei informatice de concurs, pe o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării acestei etape pentru fiecare candidat. În această perioadă candidații sunt notificați automat, în contul candidatului, printr-o notificare pe e-mail, cu privire la organizarea concursurilor pe post pentru funcția publică pentru care au candidat și au promovat etapa de recrutare, precum și pentru alte funcții publice din aceeași categorie, clasă și, după caz, grad profesional, caracterizate prin competențe generale prevăzute cu același nivel de complexitate.

La expirarea perioadei de 3 ani, candidații sunt notificați automat, prin intermediul platformei informatice de concurs, în contul candidatului, printr-o notificare pe e-mail, cu privire la eliminarea din grupul de candidați.

Generalități privind etapa de selecție a concursului de ocupare

Competența de organizare a etapei de selecție a concursului de ocupare aparține autorităților și instituțiilor publice, în cadrul cărora s-au aflat funcțiile publice vacante prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din O.U.G. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru care s-a organizat etapa de recrutare.

Autoritățile și instituțiile publice au avut obligația de a demara procedura de organizare a etapei de selecție a concursului în termen de *maximum 60 de zile calendaristice* de la data afișării raportului final al etapei de recrutare a concursului de ocupare.

De asemenea, acestea au avut obligația de a înștiința Agenția cu privire la organizarea etapei de selecție cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data publicării anunțului de concurs.

ANFP a acordat autorităților și instituțiilor publice organizatoare asistență tehnică de specialitate cu privire la utilizarea platformei informatice de concurs - etapa de selecție (alocare roluri de evaluator/ înlocuire membri în cadrul comisiilor de concurs în baza deciziilor/ordinelor de numire ale instituțiilor, înscrierea candidaților la concursuri), asigurând o monitorizare a publicării concursurilor pe post cu data publicării.

Totodată, ANFP a asigurat transmiterea unor circulare autorităților și instituțiile publice privind organizarea și desfășurarea concursurilor pe post.

Extragerea automată și aleatorie a subiectelor de la concursurile pe post

În vederea desfășurării probei scrise a etapei de selecție din cadrul concursului de ocupare, ANFP a pus la dispoziția autorităților și instituțiilor publice organizatoare a etapelor de selecție **o platformă informatică de extragere automată și aleatorie a subiectelor**²⁶.

Fiecare membru al comisiei de concurs propune cel puțin cinci subiecte pentru fiecare element cuprins în bibliografia și tematica de specialitate, precum și baremul de corectare aferent, care se încarcă în platforma informatică de extragere automată a subiectelor în ziua probei scrise a concursului. Punctajul maxim stabilit pentru subiectele de sinteză nu poate depăși 30% din punctajul probei scrise, diferența de punctaj fiind alocată celorlalte tipuri de subiecte.

Înregistrarea audio-video a probelor de concurs la etapa de recrutare și etapa de selecție

Toate probele de concurs din etapa de recrutare și etapa de selecție, cu excepția probei de verificare a eligibilității candidaților, au fost înregistrate audio-video.

Înregistrarea probelor²⁷ de concurs se păstrează, în condițiile legii, timp de doi ani de la data afișării rezultatelor finale ale etapei de recrutare, respectiv ale etapei de selecție, de către instituția sau autoritatea publică organizatoare.

²⁶ Instrucțiunile privind utilizarea instrumentelor informatice de către membrii comisiei de concurs au fost aprobate prin OPANFP nr. 604/11 iunie 2024 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

²⁷ Procedura și condițiile tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării s-au realizat cu respectarea OPANFP nr. 435/26 martie 2024 privind aprobarea procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării.

Concluzii

Prevederile legislative adoptate în perioada 2023 - 2025²⁸ au asigurat un cadru normativ clar și suficient, reprezentând un important pas important în procedurile de recrutare a funcționarilor publici în ceea ce privește:

- asigurarea recrutării funcționarilor publici pe baza competențelor adecvate pentru funcția publică;
- asigurarea unui cadru transparent și digitalizat pentru recrutare, astfel încât să fie eliminate riscurile de fraudă, corupție, conflicte de interese;
- asigurarea accesului la funcția publică și pentru persoane cu dizabilități;
- întinerirea administrației publice din România;
- modalitatea de dezvoltare a carierei funcționarilor publici prin ocuparea unei funcții publice de conducere vacante, ca urmare a îndeplinirii condițiilor legale și a promovării concursului organizat în vederea promovării.

Astfel, în anul 2025, concursul național pentru ocuparea funcțiilor publice a înregistrat un interes semnificativ cu un nivel moderat de competiție și un interes consistent pentru funcția publică. Procesul de recrutare s-a desfășurat în **patru runde** distincte la care au participat **5.695 de candidați**, completate de **două runde** de testare avansată pentru funcțiile de conducere, la care au participat **604 de candidați**.

Organizarea concursului a fost susținută de o infrastructură modernă, incluzând nouă centre de testare la nivel național și o **platformă digitală integrată**, care a permis o gestionare integral electronică. De asemenea, colaborarea cu instituții de învățământ superior a contribuit la asigurarea calității procesului de recrutare.



(Imagine generată cu IA)

²⁸ OUG nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din OUG nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, Ordonanța de urgență nr. 31/2024 privind reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, Ordonanța de urgență nr. 107/2024 pentru reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare în domeniul gestionării creanțelor bugetare și a deficitului bugetar pentru bugetul general consolidat al României în anul 2024, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, Ordonanța de urgență nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, HG nr.298/2025 pentru aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026, Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare, precum și OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

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



Agencia Națională a Funcționarilor Publici joacă un rol esențial în procesul de reformă și modernizare a administrației publice din România, prin implementarea de proiecte finanțate din fonduri europene și alte surse externe. Aceste proiecte vizează îmbunătățirea și digitalizarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici, dezvoltarea competențelor funcționarilor publici și promovarea unei administrații eficiente și transparente. Cu o experiență de peste 16 ani în implementarea a peste **30 de proiecte** cu finanțare externă, a căror valoare totală este de peste 75 milioane de euro ANFP demonstrează o capacitate solidă de a implementa proiecte finanțate din fonduri europene.

La finalul anului 2025 se aflau în implementare **zece proiecte cu finanțare externă**, în valoare totală de 254.143.183 lei:

- cinci proiecte aferente măsurilor de reformă și investițiilor ce revin ANFP prin PNRR, cu o alocare financiară de 42.000.000 euro, asistență financiară nerambursabilă, proiecte prezentate deja în prezentul raport, în cadrul cap. 2 *Reforma în funcția publică*, secțiunea [Măsuri de reformă și investiții cuprinse în PNRR aprobat](#);
- cinci proiecte aferente perioadei de programare 2014-2020 sau finanțate direct de către Comisia Europeană:
 - două proiecte complementare finanțate prin Programul Asistență Tehnică (PoAT) 2021-2027, în valoare totală de 12.500.000 lei,
 - un proiect finanțat prin Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027, în valoare totală de 4.929.683,00 lei, din care bugetul ce revine ANFP este de 689.581,00 lei,
 - un proiect finanțat prin Instrumentul pentru Sprijin Tehnic 2024, în valoare de 670.000 euro (aproximativ 3.329.000 lei),
 - un proiect finanțat prin Instrumentul pentru Sprijin Tehnic 2025, în valoare de 550.000 euro (aprox. 2.799.500 lei)
 -

Informații detaliate privind fiecare dintre aceste proiecte (perioadă de implementare, buget, activități concrete derulate) sunt disponibile în [Raportul anual privind activitatea ANFP](#).

Prin aceste inițiative, ANFP contribuie semnificativ la dezvoltarea competențelor funcționarilor publici, la digitalizarea proceselor de resurse umane și la consolidarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici.

1. Instruire orizontală pentru personalul din sistemul de coordonare, gestionare și control, cod proiect 2.018, cod MySMIS 327402

Proiectul contribuie la dezvoltarea continuă a competențelor personalului din sistemul de coordonare, gestionare și control al fondurilor europene (MIPE - structurile orizontale, AM PoAT, AM Sănătate, AM Dezvoltare Durabilă, AM Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare, Curtea de Conturi - Autoritatea de Audit, Ministerul Finanțelor - Autoritatea de Certificare și Plată).

🎯 Proiectul s-a bazat pe analiza nevoilor instituțiilor din sistemul de coordonare, gestionare și control și contribuie la atingerea obiectivelor și îndeplinirea acțiunilor din *Foaia de parcurs la nivel național pentru consolidarea capacității administrative în perioada de programare 2021-2027*.

📦 Principalele rezultate obținute în 2025:

- ✓ Patru module de formare dezvoltate, cu aplicabilitate în cadrul proiectelor cu finanțare externă, precum și suporturile de curs aferente: *Prevenirea neregulilor și a fraudei, Managementul și protecția datelor cu caracter personal, Managementul riscului în procesul de achiziții publice și Cadrul de implementare a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021-2027*,
- ✓ 11 sesiuni de formare finalizate, 242 persoane instruite.



(Sursa: ANFP)

2. Instruire specifică pentru personalul beneficiarilor programelor, inclusiv pentru personalul UIP stabilite la nivelul acestora, cod proiect 2.049, cod MySMIS 331116

Proiectul contribuie la dezvoltarea continuă a competențelor personalului beneficiarilor următoarelor programe operaționale: Program Sănătate (PS), Program Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare (PCIDIF), Program Dezvoltare Durabilă (PDD) și Program Asistență Tehnică (PAT), inclusiv pentru personalul unităților de implementare proiecte stabilite la nivelul acestora.

🎯 Proiectul răspunde obiectivelor și acțiunilor din *Foaia de parcurs la nivel național pentru consolidarea capacității administrative în perioada de programare 2021-2027* și sprijină consolidarea capacității beneficiarilor programelor menționate de a implementa proiecte finanțate din instrumente/fonduri structurale.

📦 Principalele rezultate obținute în 2025:

- ✓ Două proceduri de achiziții publice pregătite, desfășurate și finalizate prin semnarea a trei contracte de servicii,
- ✓ Validarea grupului țintă instituțional cu Autoritățile de Management ale Programelor Sănătate, PCIDIF, PDD și PAT,
- ✓ Planificarea sesiunilor de formare și constituirea primelor grupe de formare.



Finanțat de
Uniunea Europeană

PROIECT FINANȚAT
EDUCAȚIE ȘI OCUPARE

PRIN PROGRAMUL

3. [Student activ - Profesionist de succes - PRO-ACTIV 3.0](#), cod MySMIS 312950



Proiectul își propune să îmbunătățească oferta educațională, prin colaborarea dintre instituții și parteneri sociali, astfel încât aceasta să răspundă mai bine cerințelor pieței muncii. Accentul este pus pe dezvoltarea competențelor profesionale și a abilităților generale a 260 de studenți din domeniile științe economice și administrative, contribuind la creșterea calității, accesibilității și eficienței sistemului de educație.

🤝 Proiectul este implementat de către Universitatea din București, în parteneriat cu ANFP și cu Wilshire Business House S.R.L.

🎯 Proiectul oferă studenților practicanți ocazia de a aprofunda și utiliza concret cunoștințele dobândite în cadrul materiilor de studiu din planul de învățământ, precum și de a conștientiza specificul funcției publice. În cadrul proiectului, ANFP îi revine organizarea organizarea de stagii de practică pentru cel puțin 80 de studenți.



(Sursa: ANFP)

📦 Principalele rezultate obținute în 2025:

- ✓ Patru apeluri de practică organizate, pentru 45 de practicanți,
- ✓ Un concurs cu premii pentru practicanții din primele trei apeluri de practică,
- ✓ Un eveniment pe tema concursului național, organizat la Universitatea din București.

„A fost o experiență foarte utilă, am învățat lucruri noi, am lucrat într-un mediu profesionist.”

„Stagiul practic desfășurat prin proiectul *Student Pro Activ* la ANFP a fost o experiență care m-a ajutat să cresc, atât profesional, cât și personal. Am descoperit oameni dedicați, deschiși să ofere sprijin și cunoștințe, și am înțeles mai bine ce înseamnă munca într-o instituție publică. A fost o perioadă în care m-am simțit implicată, valorificată și motivată să contribui, chiar și prin pași mici, la binele comun.”



4. Dezvoltarea cadrului de competențe digitale generale pentru funcționarii publici din România, cod proiect 24RO12



Proiectul urmărește crearea primului cadru coerent de competențe digitale pentru funcția publică din România, fundamentat pe analiză, co-creare instituțională și bune practici europene.

🤝 Proiectul este implementat de către ANFP, în parteneriat cu ADR și INA, cu asistență tehnică furnizată de către Banca Mondială și implicarea continuă a actorilor instituționali și europeni (SG REFORM).

🎯 Proiectul construiește un cadru bazat atât pe o analiză reală a nevoilor de competențe din administrație, cât și pe analiza comparativă a modelelor europene, dezvoltat printr-un proces iterativ de co-design cu experți și instituțiile reprezentate în grupurile de lucru și pilotat la MMFTSS și MEDAT. Cadrul de competențe este corelat cu DigCompRO și DigComp 3.0.

📦 Principalele rezultate obținute în 2025:

- [evaluarea nevoilor de competențe digitale în administrația publică](#),
- [cadrul de competențe digitale pentru funcționarii publici](#),
- definirea rolurilor și funcțiilor TIC în administrație²⁹,
- recomandări pentru integrarea în procesele de resurse umane³⁰
- propuneri pentru actualizarea programelor de formare organizate de către INA³¹,
- lecții învățate pentru utilizare la nivel european³².

Figura 2 - Tipuri și arii de competențe digitale în cadrul propus al competențelor digitale generale



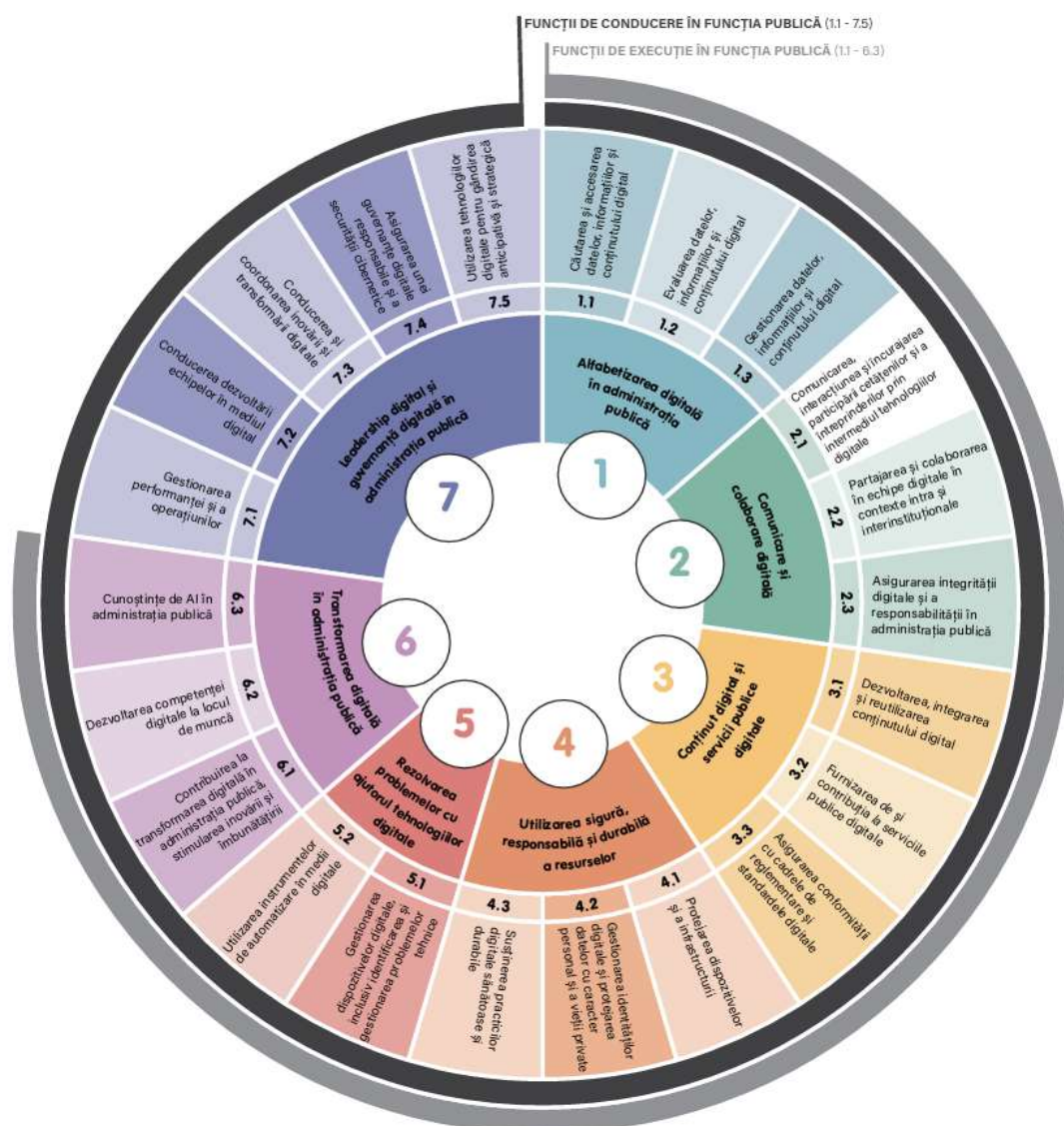
²⁹[activitatea-5-report-on-the-proposed-ict-roles-and-functions-for-the-romanian-central-public-administration.pdf](#)

³⁰ [Microsoft Word - TSI_RO_Digital_CF_OUTPUT 3.docx](#)

³¹ [OUTPUT 4. Report with recommendations on updating INA's training needs assessment methodology and with proposals of elements for curriculum](#)

³² [activitatea-8-the-digital-competency-framework-for-the-public-administration-distilled-version-and-lessons-learned-from-the-design-process-in-romania.pdf](#)

Figura 3 - Cadrul propus de competențe digitale generale pentru funcționarii publici



(Sursa: ANFP)

5. Sprijin pentru implementarea managementului resurselor umane bazat pe competențe pentru administrația publică din România, cod proiect 25R058

Proiectul își propune să sprijine implementarea unui sistem cuprinzător de management al resurselor umane bazat pe competențe.

👉 Proiectul este implementat de către INA, în parteneriat cu ANFP, cu asistență tehnică furnizată de către Banca Mondială.

🎯 Implementarea proiectului va conduce la dezvoltarea de activități de instruire pornind de la rezultatele proiectelor ANFP pentru managementul resurselor umane bazat pe cadre de competențe generale și specifice (jaloanele 418 și 419 PNRR, proiectul cod 24R012).

📅 Conferința de lansare a proiectului a avut loc la finalul lunii noiembrie 2025.



Și în anul 2025, în funcție de sursele de finanțare disponibile, ANFP a pregătit noi idei de proiect, la nivel național, european și internațional, având ca scop modernizarea administrației publice, promovarea egalității și dezvoltarea competențelor personalului din administrație:

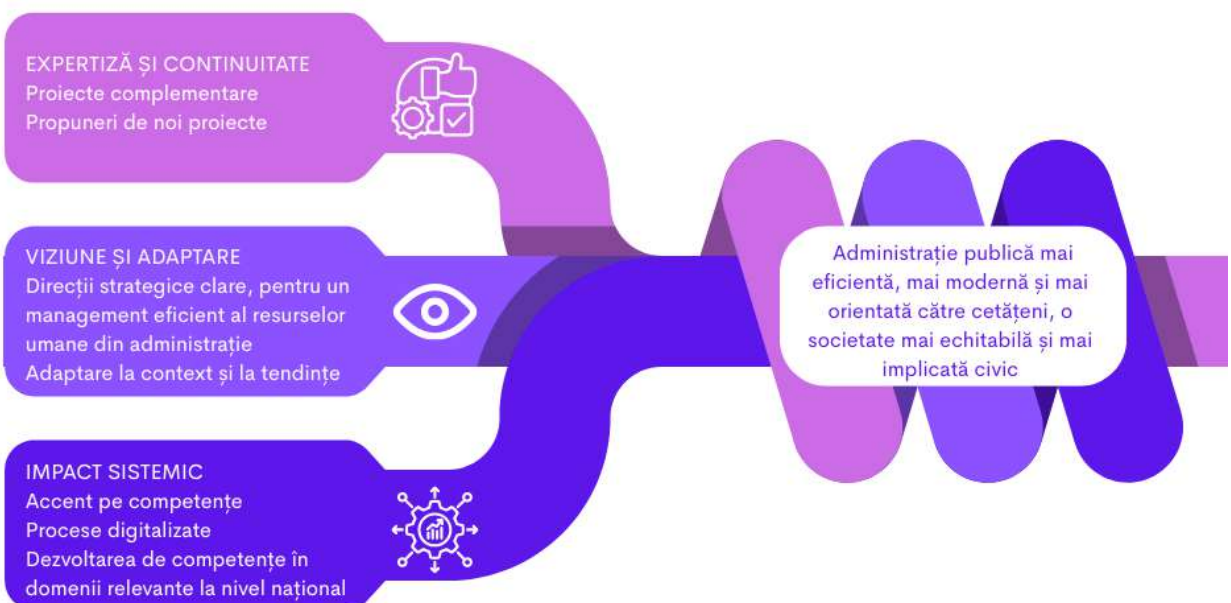
✦ două proiecte ce susțin reforma administrației publice în alte țări (Ucraina și Macedonia de Nord), pentru a le ajuta să se alinieze la standardele europene și, în cazul Ucrainei, în procesul de aderare la Uniunea Europeană,

✦ două proiecte dedicate egalității și incluziunii, finanțate prin programul european „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori”/”Citizens, Equality, Rights and Values Programme” (CERV), care promovează diversitatea, respectul, echitatea și formarea profesioniștilor din instituții publice,

✦ două proiecte cu finanțare prin Horizon Europe, programul cadru de cercetare și inovare la nivelul Uniunii Europene pentru perioada 2021-2027. Proiectele vizează dezvoltarea educației civice și implicarea cetățenilor în viața democratică, precum și utilizarea inteligenței artificiale (în special a celei generative) în sectorul public, prin colaborare la nivel european,

✦ două proiecte finanțate prin Programul Asistență Tehnică, care au ca scop dezvoltarea competențelor personalului implicat în gestionarea și implementarea proiectelor cu fonduri europene.

Valoarea adăugată a proiectelor ANFP



(Sursa: ANFP)

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

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

Cum s-a modificat structura funcțiilor publice în anul 2025

În anul 2025, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de **4.358** (față de 4.333 la 31.12.2024 și 4.384 la 31.12.2023), având un număr de **175.297 funcții publice** (în scădere, prin raportare la anii precedenți, când au fost raportate 176.400 de funcții publice în 2024, respectiv 178.690 de funcții publice în 2023).³³

Figura 4 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritorial - 2025³⁴

Categorii de funcții publice	Ocupate (1)	Temporar ocupate (2)	Temporar vacante (3)	Total ocupate (1)+(2)+(3)	Vacante (4)	Total funcții (1)+(2)+(3)+(4)
Funcții publice structuri centrale și teritoriale ³⁵	58.279	3.016	4.312	65.607	11.824	77.431
Funcții publice structuri locale	70.136	1.569	3.533	75.238	22.628	97.866
TOTAL	128.415	4.585	7.845	140.845	34.452	175.297

(Sursa: ANFP)

În perioada 2016-2025, numărul funcțiilor publice a crescut aproape an de an până în 2023 (cu un ușor recul în 2020), iar după „vârful” din 2023 asităm la o scădere în ultimii 2 ani din seria de timp monitorizată.

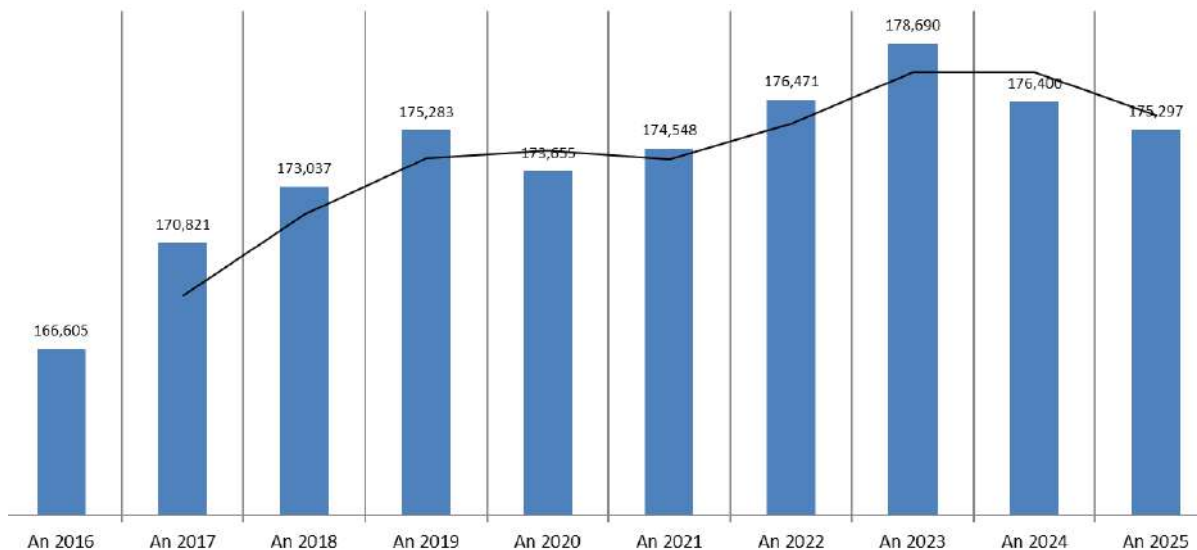
Ca o tendință generală, se remarcă faptul că în ultimii 10 ani funcțiile publice au crescut în valori nominale cu circa 12.000 de posturi la nivel național (2025 față de 2016), cele mai multe funcții publice fiind înregistrate la nivelul anului 2023. Practic, singurii ani (din seria de timp analizată) în care s-au înregistrat scăderi ale numărului de funcții publice sunt 2020 (-1.628), 2024 (-2.290) și 2025 (-1.103)- prin raportare la anul precedent.

³³ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

³⁴ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

³⁵ Având în vedere că doar o parte a structurilor de la nivel central au organizate funcțiile publice la nivel teritorial în structuri cu personalitate juridică, precum și faptul că anumite structuri regionale înglobează funcții publice de la nivelul mai multor județe, prezentul raport nu decelează numărul funcțiilor structurilor centrale în funcții publice de stat și funcții publice teritoriale.

Figura 5 - Evoluția numărului total de funcții publice (2016-2025)



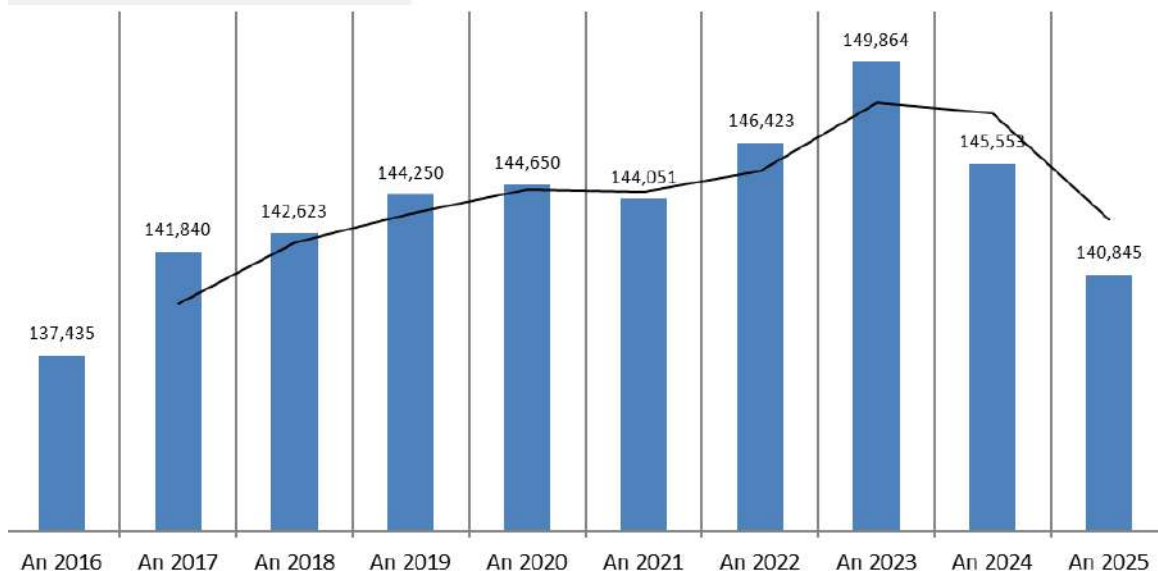
(Sursa: ANFP)

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

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

Figura 6 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2016-2025)

*ocupate, temporar ocupate, temporar vacante.



(Sursa: ANFP)

Analiza evoluției funcțiilor publice și a gradului de ocupare (2016-2025)

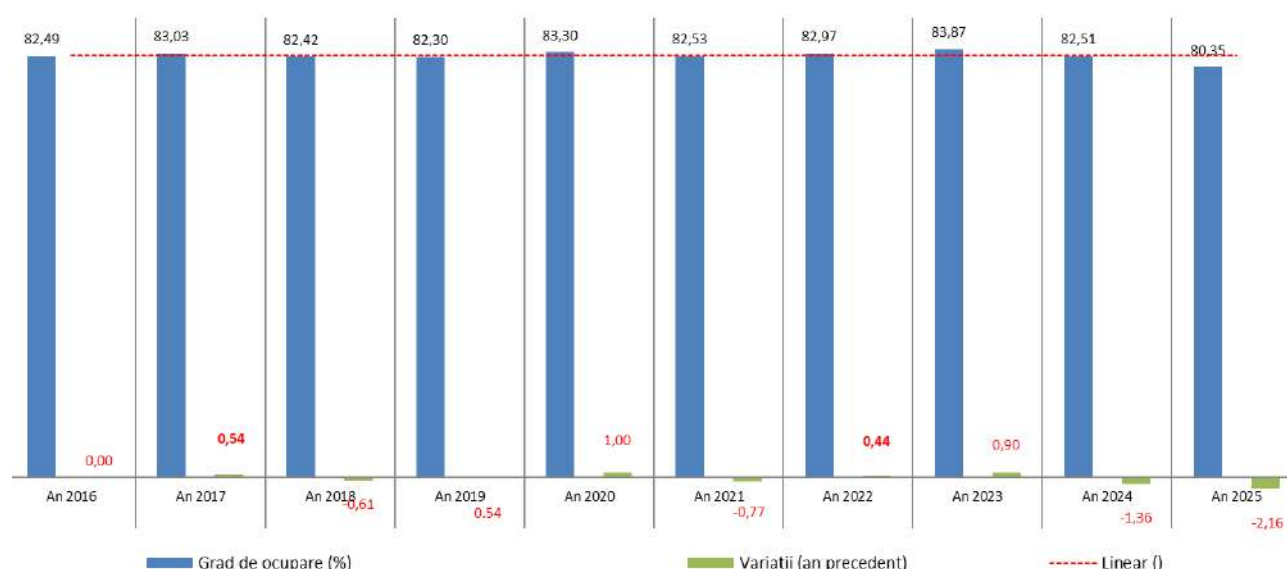
1. Context general și descrierea evoluției

Analiza evoluției funcțiilor publice în perioada 2016-2025 evidențiază o stabilitate structurală a schemelor de personal, însoțită de o creștere graduală a numărului absolut de funcții publice ocupate până în anul 2023. În acest interval, variațiile gradului de ocupare s-au menținut într-un interval relativ restrâns, situat aproximativ între 80% și 84%, ceea ce sugerează un echilibru funcțional între numărul de posturi create și capacitatea instituțională de ocupare a acestora. Începând din anul 2024 și, mai accentuat, în 2025, se observă însă o schimbare vizibilă de dinamică, caracterizată prin scăderea concomitentă a numărului de funcții publice ocupate și a gradului de ocupare, în timp ce numărul total de funcții publice rămâne relativ ridicat. Această disociere indică apariția unor dificultăți recente în ocuparea posturilor, mai degrabă decât o reducere deliberată a schemelor de personal.

Potrivit reprezentării grafice de mai jos, evoluția numărului absolut al funcțiilor publice ocupate, cumulând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante, poate fi caracterizată printr-o tendință de creștere (cu doar trei scăderi în zece ani), dar gradul de ocupare a rămas relativ constant - în marja 80% - 84% (în valori rotunjite).

Cel mai mare grad de ocupare se observă la nivelul anului 2023, acesta fiind de 83,87%, ulterior înregistrând o scădere consecutivă (în 2024 și 2025). Practic, nu au existat variații mari în ceea ce privește gradul de ocupare a funcțiilor publice, cu excepția ultimilor ani³⁶. În termeni de minimum-maximum, diferența este localizată la nivelul ultimilor trei ani din seria de timp analizată (-3,52% în 2025 față de 2023).

Figura 7 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2016-2025)



(Sursa: ANFP)

³⁶ Prin raportare la anul precedent variațiile au fost în general mici: 2020 (+1%), 2023 (+0,90), 2024 (-1,36%), 2025 (-2,16%).

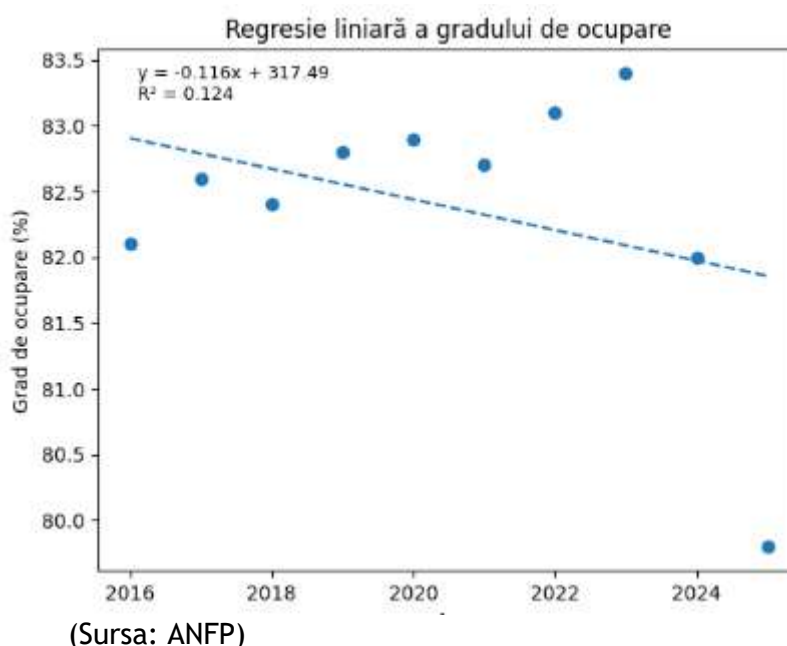
2. Analiza pe întreaga serie de timp (2016-2025): absența unui trend structural robust

2.1. Regresia liniară simplă a gradului de ocupare

Regresia liniară simplă estimată între anul calendaristic și gradul de ocupare al funcțiilor publice indică o pantă negativă de mică amplitudine ($-0,087$ puncte procentuale pe an). Cu toate acestea, coeficientul asociat variabilei „An” nu este semnificativ statistic ($p = 0,421$), ceea ce indică faptul că tendința descendentă estimată nu este statistic diferită de zero.

În termeni economici și administrativi, rezultatul sugerează că variațiile gradului de ocupare sunt prea mici și prea instabile pentru a putea fi interpretate drept o tendință liniară descendentă consolidată pe termen lung.

Figura 8 - Regresia liniară a gradului de ocupare a funcțiilor publice (2016-2025)



După cum se observă în Figura 12b, relația³⁷ dintre timp și gradul de ocupare este caracterizată de o pantă negativă de mică amplitudine, însă coeficientul de determinare redus ($R^2 = 0,124$) indică o capacitate explicativă limitată a modelului liniar.

2.2. Testul de trend Mann-Kendall

Pentru a evita ipotezele restrictive ale regresiei liniare și având în vedere dimensiunea redusă a seriei temporale, a fost aplicat testul non-parametric Mann-Kendall. Rezultatele ($\tau \approx -0,022$; $p = 1,000$) confirmă absența unui trend monoton semnificativ statistic în evoluția gradului de ocupare pe întreaga perioadă analizată. Acest rezultat consolidează concluzia obținută prin regresia liniară: nu există o tendință structurală descendentă robustă a gradului de ocupare în intervalul 2016-2025.

³⁷ În cadrul modelului de regresie liniară simplă, panta regresiei ($\beta = -0,087$) indică o variație medie anuală negativă a gradului de ocupare, însă coeficientul nu este semnificativ statistic ($p > 0,05$). Coeficientul de determinare ($R^2 \approx 0,12$) arată că evoluția gradului de ocupare este slab explicată de trecerea timpului, sugerând absența unui trend liniar consolidat pe termen lung.

2.3. Analiza comparativă: funcții publice totale vs. funcții publice ocupate

Analiza comparativă a evoluției numărului total de funcții publice și a celor ocupate indică o corelație pozitivă foarte puternică între cele două serii (coeficient de corelație $\approx 0,91$), semnificativă statistic. Aceasta sugerează că, istoric, extinderea schemelor de personal a fost însoțită de o capacitate ridicată de ocupare a noilor posturi. Diferența absolută dintre numărul total de funcții publice și cele ocupate rămâne relativ constantă în termeni procentuali, chiar dacă, în valori absolute, aceasta variază între aproximativ 29.000 și 31.000 de posturi. Relevanța analitică nu constă însă în această diferență absolută, ci în sincronizarea aproape perfectă a celor două evoluții, sincronizare care se deteriorează vizibil în ultimii ani.

Figura 9 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate (2016-2025)



(Sursa: ANFP)

3. Al doilea palier de analiză: dinamica recentă și ruptura post-2023

3.1. Anul 2025 ca punct de ruptură (regresie cu variabilă dummy)

Pentru a testa ipoteza unei rupturi structurale recente, a fost estimat un model de regresie care include o variabilă dummy pentru anul 2025. Rezultatele arată că, în absența acestui an, tendința gradului de ocupare nu este negativă, iar coeficientul asociat variabilei dummy este negativ și semnificativ din punct de vedere substanțial ($\approx -2,8$ puncte procentuale). Aceasta indică faptul că scăderea din 2025 reprezintă un șoc punctual, distinct de evoluția anterioară, și nu o continuare a unei tendințe descendente structurale.

3.2. Media mobilă pe trei ani și interpretarea dinamicii de fond

Calculul mediei mobile pe trei ani netezește fluctuațiile anuale și evidențiază o stabilitate pronunțată până în anul 2023, urmată de o inversare a dinamicii abia după 2024. Această abordare confirmă faptul că deteriorarea gradului de ocupare este un fenomen recent, insuficient de persistent pentru a fi interpretat drept o nouă tendință consolidată.

3.3. Interpretarea perioadei 2023-2025: început de tendință sau accident conjunctural?

Analiza strictă a ultimilor trei ani sugerează o scădere mai accentuată a funcțiilor publice ocupate comparativ cu reducerea numărului total de funcții publice. Dacă această dinamică ar fi extrapolată mecanic, s-ar putea ajunge la un grad de ocupare sub pragul de 80% în anul 2026. Totuși, o astfel de extrapolare trebuie tratată cu prudență maximă, întrucât se bazează pe un interval foarte scurt și include un an atipic.

Prin urmare, datele disponibile nu permit concluzionarea existenței unei noi tendințe structurale post-2023, ci indică mai degrabă o perioadă de stres instituțional recent, care necesită monitorizare suplimentară.

4. Predicția pentru anul 2026 și limitele acesteia

Predicția obținută prin regresia liniară simplă indică un grad de ocupare estimat de aproximativ 82,1% în anul 2026. Intervalul de încredere asociat acestei predicții este însă larg, reflectând incertitudinea ridicată generată de volatilitatea recentă a seriei și de dimensiunea redusă a eșantionului temporal.

În consecință, predicția trebuie interpretată orientativ, nu ca o proiecție certă, și utilizată exclusiv ca instrument de semnalizare timpurie.

5. Concluzie finală

Analiza evoluției funcțiilor publice în perioada 2016-2025 indică o stabilitate structurală a schemelor de personal și o capacitate constantă de ocupare a acestora până în anul 2023. Testele de trend și modelele de regresie nu evidențiază existența unei tendințe descendente semnificative statistic pe întreaga serie de timp. Scăderea accentuată observată în anul 2025 reprezintă un șoc punctual, confirmat de analiza cu variabilă dummy și de dinamica mediei mobile, și nu o evoluție structurală consolidată. Această deteriorare recentă sugerează apariția unor dificultăți operaționale și de atractivitate a funcției publice, care necesită monitorizare și intervenții specifice, fără a justifica, în acest stadiu, concluzia unei contracții structurale a sistemului.

6. Recomandări de politică publică

- monitorizarea atentă a evoluțiilor post-2025 pentru confirmarea sau infirmarea unei noi tendințe;
- analiza blocajelor din procesele de recrutare și ocupare a posturilor;
- evaluarea atractivității funcției publice din perspectiva carierei, mobilității și recompensării.

Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2025 și aspecte privind reorganizările instituționale

Acordarea de avize în procesul de stabilire sau modificare a structurii de funcții publice s-a realizat pe parcursul anului 2025 în conformitate cu prevederile art. 402 din Codul administrativ, respectiv prin avizarea prealabilă și obligatorie, de către Agenție, a funcțiilor publice de stat și cele teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la momentul reorganizării activității autorității sau instituției publice.

Un impact semnificativ asupra acestui proces a fost determinat de intrarea în vigoare a Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, prin care au fost dispuse măsuri de disciplină economico-financiară conform capitolului III cu impact asupra structurilor de funcții publice din cadrul administrației publice centrale și locale din România. Printre măsurile aduse de acest act normativ, se numără desființarea funcției publice de șef birou precum și a structurilor organizatorice care funcționează ca birouri, reducerea cu 10% a numărului maxim al posturilor corespunzător fiecărei unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale, stabilit potrivit art. III alin. (8¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2010, cu modificările și completările ulterioare, dar și modificarea articolul 391 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, alineatele (1) și (2). Astfel, numărul total al funcțiilor publice de conducere din cadrul autorității sau instituției publice, cu excepția funcțiilor publice de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, precum și al funcțiilor publice de conducere a căror ocupare se face prin detașare cu personal din cadrul instituțiilor din sectorul de apărare, ordine publică și siguranță națională, conform ștatelor de organizare aprobate, în condițiile legii, este de maximum 8% din numărul total al posturilor aprobate la nivel de ordonator principal de credite. Pentru determinarea numărului total al funcțiilor de conducere prin aplicarea cotei de 8% prevăzute la alin. (1) se procedează după cum urmează:

a) în cazul în care numărul rezultat este mai mic de unu, acesta se rotunjește la întreg;

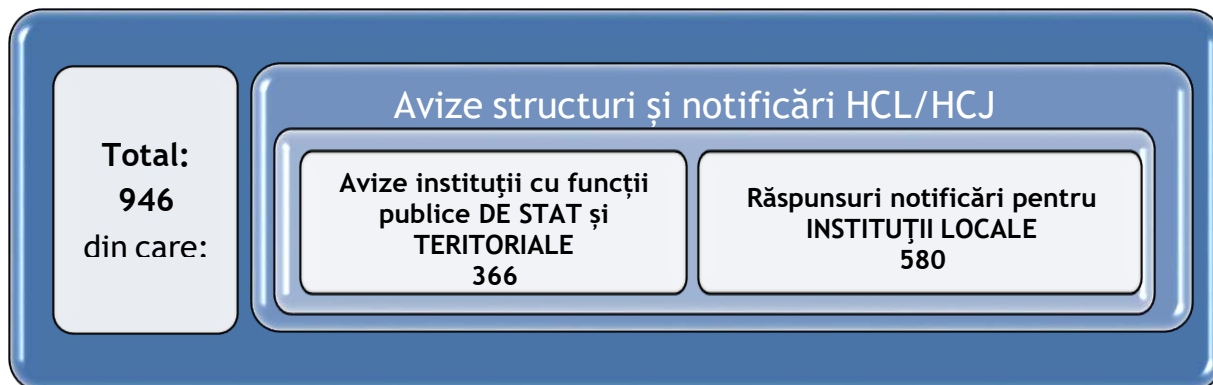
b) în cazul în care numărul rezultat este mai mare de unu, acesta se rotunjește la numărul întreg imediat superior acestuia, dacă fracțiunea este mai mare sau egală cu 0,50.

Termenele de realizare a măsurilor dispuse prin Legea nr. 296/2023 au fost prorogate prin diverse acte normative ulterior intrării în vigoare. Prin urmare, pe parcursul anului 2025 Agenția, prin Direcția gestionarea procedurilor administrative a acordat un număr de **366 de avize pentru stabilirea funcțiilor publice de stat și teritoriale din cadrul autorităților și instituțiilor publice**. Scăderea numărului de avize acordate față de anii precedenți este determinată de modificarea legislativă adusă Codului administrativ prin OUG nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din OUG nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ începând cu data de 28 decembrie 2023.

Prin urmare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici **nu mai acordă aviz privind funcțiile publice în cazul promovării în grad sau în clasă a funcționarilor publici, definitivării de stagiu al funcționarilor publici, precum și în situația transformării de funcții publice vacante, situații juridice ce intră sub incidența dispozițiilor art. 402 alin. (11) din același act normativ.**

Pentru autoritățile și instituțiile publice locale, Agenția realizează analiza actelor administrative transmise (hotărâri ale consiliilor locale/județene). Astfel, au fost formulate **580 adrese de răspuns asupra actelor administrative privind stabilirea funcțiilor publice locale**, modificarea structurii de funcții publice locale, precum și reorganizarea activității la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale.

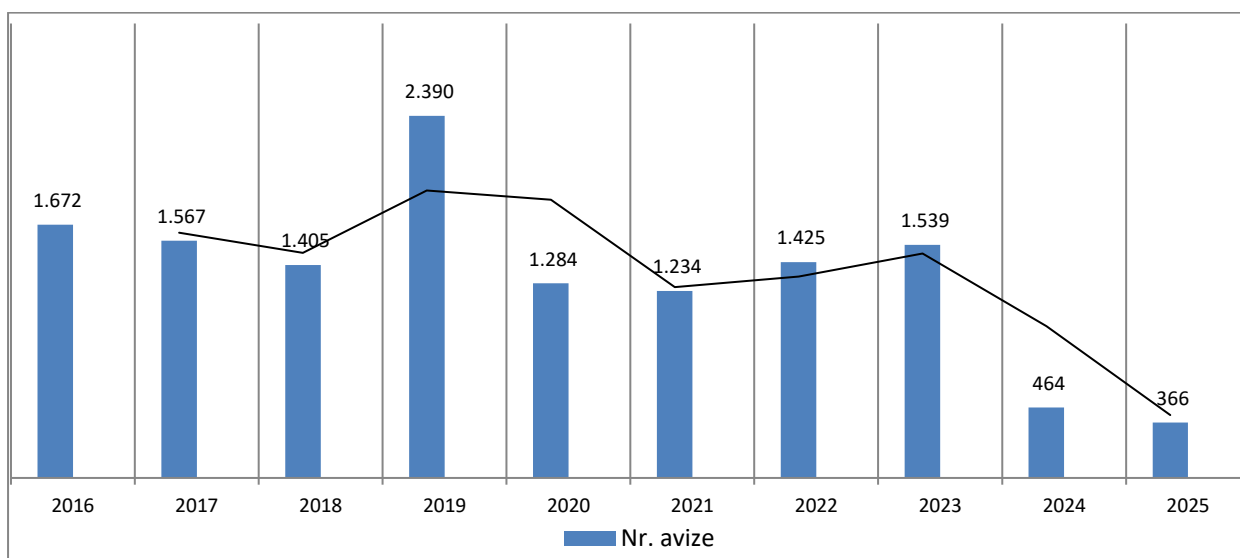
Figura 10 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2025



(Sursa: ANFP)

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

Figura 11 - Evoluția numărului de avize în perioada 2016-2025



(Sursa: ANFP)

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

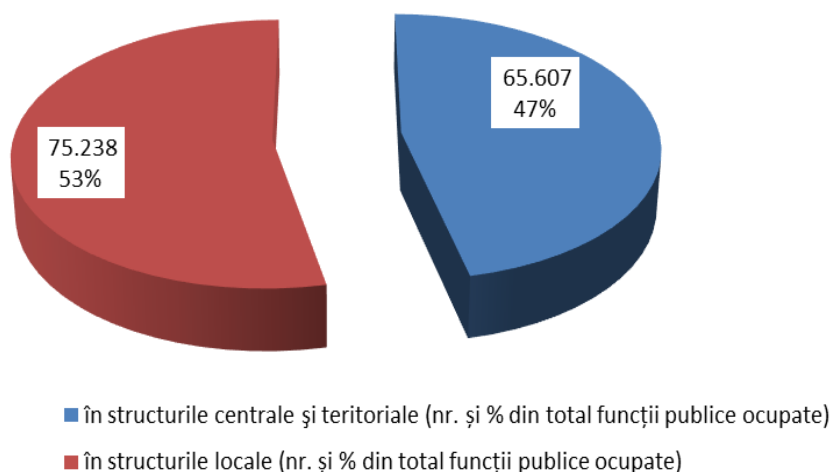
De asemenea, este de subliniat faptul că scăderea bruscă a numărului de avize aferentă anului 2020 este determinată de intrarea în vigoare a OUG nr. 57/2019, moment de la care Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile administrației publice locale, ci realizează doar o analiză ex-post a actelor administrative transmise. Scăderea numărului de avize acordate aferentă anului 2024 se datorează schimbărilor legislative ce au avut loc, respectiv Agenția nu mai acordă aviz privind funcțiile publice în cazul promovării în grad sau în clasă a funcționarilor publici, definitivării de stagiu a funcționarilor publici, precum și în situația transformării de funcții publice vacante.

Cum este distribuită pe niveluri administrative ocuparea funcțiilor publice la nivelul anului 2025

Potrivit datelor din **Figura 12**, la nivelul anului 2025, din totalul de 140.845 de funcții publice ocupate, 53% sunt funcții de la nivel local (județe, municipii, orașe și comune), iar 47% sunt la nivel central (instituții și autorități publice centrale la care se adaugă instituțiile deconcentrate de la nivel teritorial), distribuția fiind similară celei din anii anteriori.

Analiza distribuției funcțiilor publice în **structurile centrale și teritoriale** arată că, în 2025, gradul de ocupare era de 84,7% (**Figura 13**), respectiv, din 77.431 de funcții publice, 65.607 erau ocupate. Față de anul 2024, gradul de ocupare în structurile centrale și teritoriale a înregistrat o scădere de 2,1%.

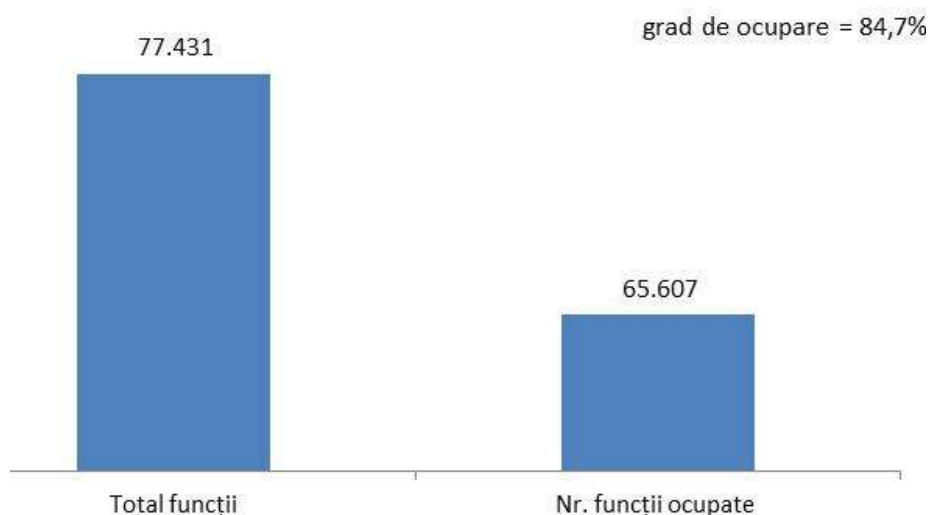
Figura 12 - Ponderea funcțiilor ocupate pe niveluri administrative, prin raportare la total funcții publice ocupate (2025)



(Sursa: ANFP)

Exclusiv în structurile centrale și teritoriale, avem un grad de ocupare mai mare decât cel înregistrat la nivel sistemic (84,7% dată de 80,3%), explicația fiind dată de gradul de ocupare din structurile locale. O scădere a atractivității instituțiilor locale are probabil cauze socio-culturale (instituții și autorități publice localizate în comunități marginalizate, inclusiv rurale, o distribuție inegală a capitalului de competențe, dezechilibre dintre cerere și ofertă pe piața muncii, aspecte culturale și de gen asociate ocupațiilor din mediul rural sau din urbanul mic etc.).

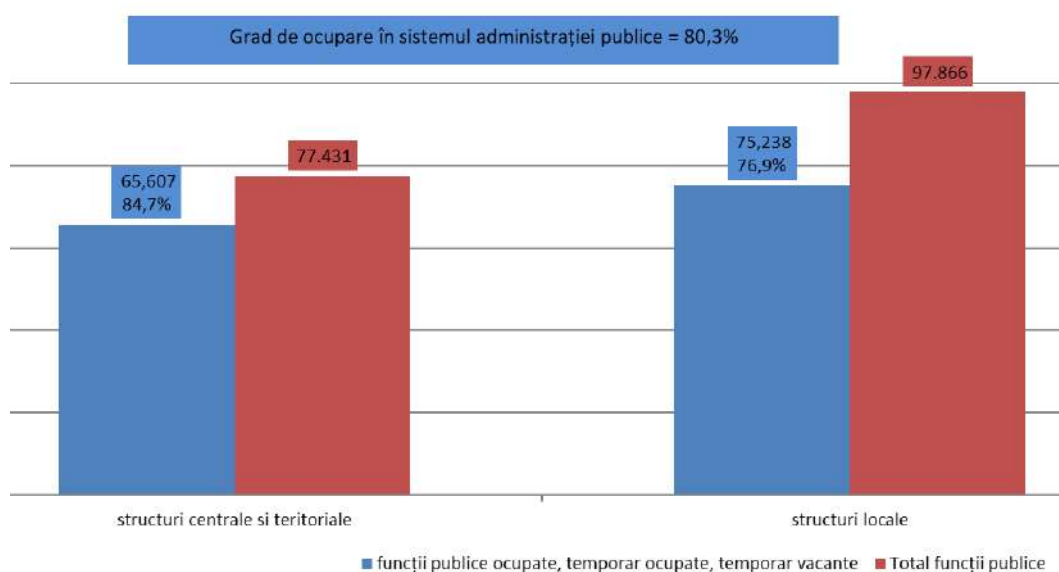
Figura 13 - Repartizarea funcțiilor publice (structuri centrale și teritoriale) - 2025: total funcții, număr funcții ocupate și grad de ocupare



(Sursa: ANFP)

Dacă la nivel sistemic gradul de ocupare este de 80,3%, există o diferență majoră între gradul de ocupare înregistrat la nivelul structurilor locale (76,9%) - față de indicatorul de referință înregistrat la nivelul structurilor centrale și teritoriale (84,7%) - așa cum arată și graficul de mai jos.

Figura 14- Analiză comparativă privind gradul de ocupare (2025)

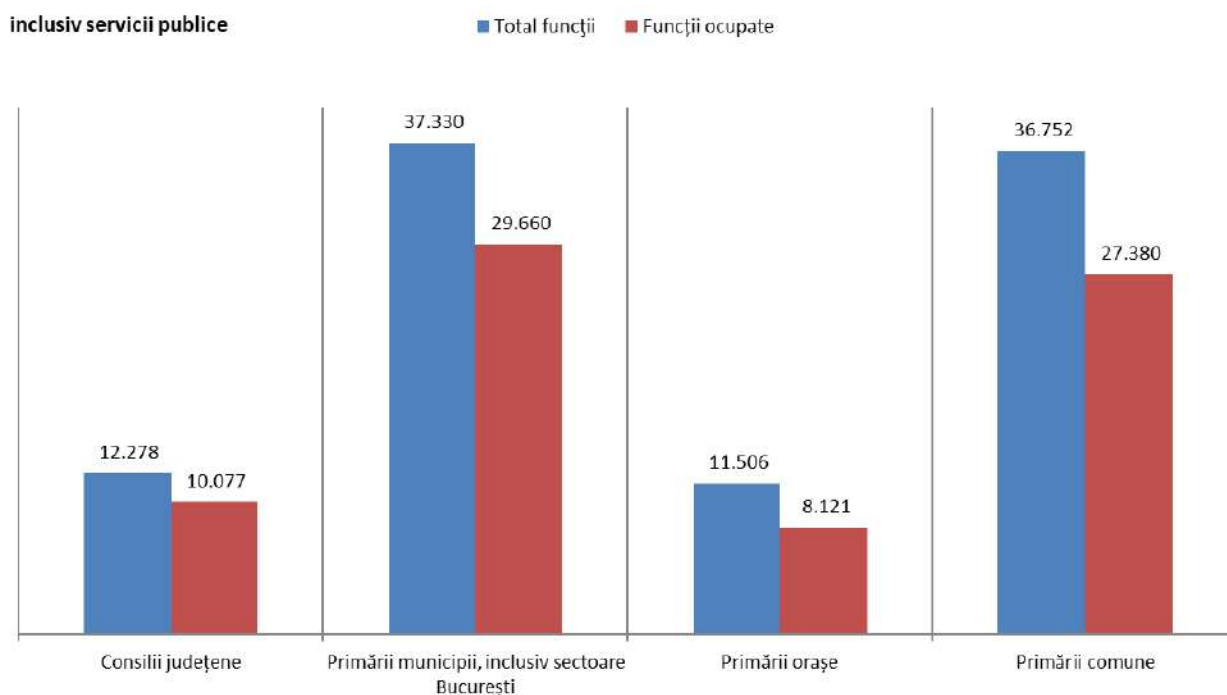


(Sursa: ANFP)

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

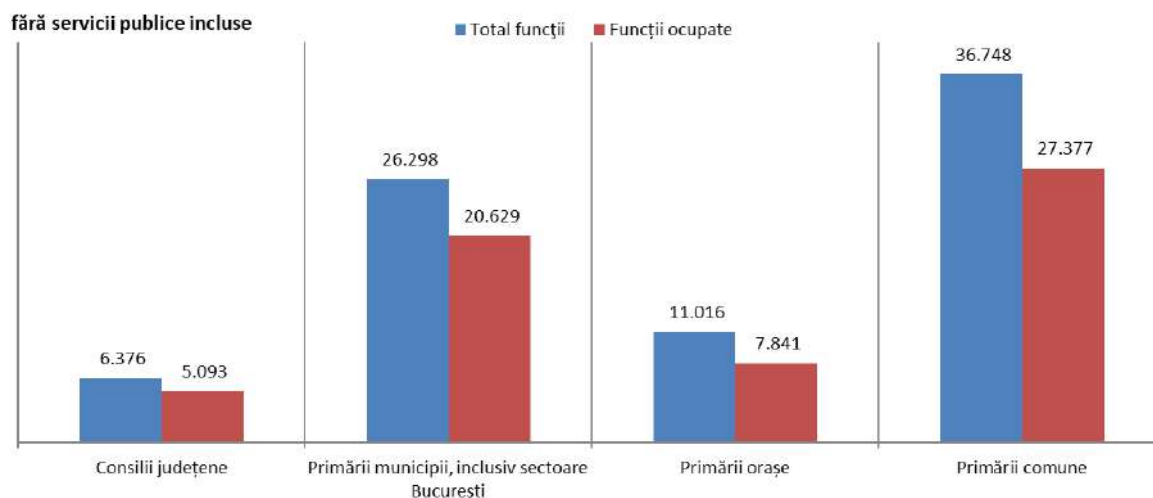
- acestea sunt mai mici decât cele înregistrate la nivelul anului precedent, în ambele scenarii (cu și fără servicii publice incluse);
- prin raportare la totalul funcțiilor publice ocupate în administrația publică locală, ponderea celor aferente exclusiv serviciilor publice este de 19% (ca și în anul anterior);
- altfel, în profil instituțional (serviciile publice de nivel județean, respectiv de nivel local - municipiu, oraș, comună), aceste servicii au o pondere relevantă numai la nivelul consiliilor județene, respectiv la nivelul primăriilor de municipii - inclusiv sectoare ale municipiului București (ca număr de servicii publice, respectiv ca funcții publice ocupate).

Figura 15 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor, inclusiv servicii publice (2025)



(Sursa: ANFP)

Figura 16 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor fără servicii publice incluse (2025)



(Sursa: ANFP)

Analiza cluster a datelor privind serviciile publice locale (tipuri de posturi, vârstă, gen, nivelul funcțiilor, regiune) a evidențiat următoarele aspecte:

- rată de ocupare medie de aproximativ 82%, cu un nivel mai ridicat în cazul funcțiilor de conducere (90,4%). Regiunea Nord-Est suferă de cel mai mare deficit de personal (peste 20% posturi vacante), în timp ce Sud-Vest Oltenia are cel mai stabil (sau rigid) corp de funcționari (o rată de ocupare e aproape 88%, mult peste media națională);
- medie de vârstă care depășește media națională de 49 de ani. Segmentul 50-60 de ani este cel mai reprezentat, îndeosebi în regiunile Sud-Muntenia³⁸, Sud-Vest Oltenia, Nord-Est. Aproximativ 15% din personalul actual îndeplinește condițiile de pensionare sau pensionare anticipată. Până în 2030 se estimează pierderea a încă 25% din personalul specializat. La această tendință se adaugă efectul reducerilor de posturi ca urmare a măsurilor de reducere a cheltuielilor bugetare;
- un decalaj al ponderii tinerilor, între polii urbani mari (București, Cluj/Nord-Vest, Timișoara/Vest), unde generația tânără reprezintă 14-18% din totalul funcționarilor publici, și sudul/estul țării (Sud-Muntenia, Nord-Est), unde tinerii sunt o raritate (sub 8%);
- un sistem bazat pe senioritate mai degrabă decât pe competență managerială sau performanță. Probabilitatea de a ocupa o funcție de conducere crește cu 15% pentru fiecare 5 ani de vechime peste vârsta de 40 de ani;
- femeile ocupă majoritatea posturilor de execuție în serviciile de asistență social și taxe și impozite.

³⁸ Această regiune prezintă cei mai critici indicatori: cea mai mare medie de vârstă (52,8 ani), cel mai mic procent de tineri (6,5%) și un risc uriaș de depopulare a aparatului administrativ prin pensionare (45% în următorii 10 ani).

Figura 17 - Situația ocupării pe regiuni (2025)

Regiunea de dezvoltare	Funcții publice (servicii publice locale)				Total	Grad de ocupare%
	ocupate	temporar ocupate	temporar vacante	vacante		
BUCUREȘTI - ILFOV	2.593	91	149	693	3.526	80,3
CENTRU	1.791	38	71	379	2.279	83,4
NORD EST	1.771	38	68	503	2.380	78,9
NORD - VEST	1.226	33	61	272	1.592	82,9
SUD EST	1.557	53	91	368	2.069	82,2
SUD MUNTENIA	1.837	47	92	427	2.403	82,2
SUD - VEST OLTENIA	1.185	22	39	177	1.423	87,6
VEST	1.338	34	73	311	1.756	82,3
Total	13.298	356	644	3.130	17.428	82,0

(Sursa: ANFP)

Care a fost gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici) în anul 2025

După nivelul atribuțiilor, funcțiile publice se clasifică în trei categorii³⁹:

- funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici,
- funcții publice de conducere,
- funcții publice de execuție.

Managementul de nivel superior al autorităților și instituțiilor publice centrale este realizat, alături de demnitari, de către **înalții funcționari publici**.

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

Figura 18 - Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (2025)⁴⁰

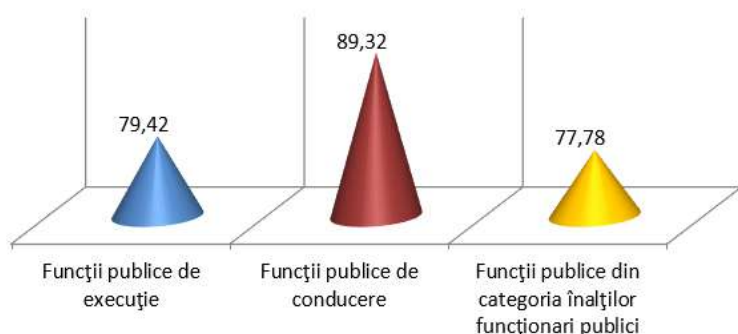
Categorii de funcții publice	Total ocupate	Total funcții	Grad ocupare (%)
Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	117	153	77,8
Funcții publice de conducere	14.129	16.461	89,3
Funcții publice de execuție	118.,754	158.683	79,4
TOTAL GENERAL	133.000	175.297	80,3

(Sursa: ANFP)

³⁹ Codul administrativ, art. 387.

⁴⁰ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

Figura 19 - Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2025)



(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește categoria înalților funcționari publici, valorile indicatorului de referință fluctuează în ultimii ani, fiind caracterizate prin volatilitate sistemică - 77,9% (2019), 85,5% (2020), 76,1% (2021), 83,3% (2022), 77,8% (2023), 80,6% (2024), 77,8% (2025).

Datele din tabelul de mai sus arată că, per totalul funcțiilor publice, gradul de ocupare în 2025 a fost de 80,3%. Tendința este dată de funcțiile publice de conducere, care au și cea mai mare pondere.

Gradul de ocupare a funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici și a funcțiilor publice de conducere este influențat în principal de decizia conducătorilor instituțiilor și autorităților publice de a dispune măsura privind exercitarea cu caracter temporar a acestor funcții publice începând din 2023, prin aplicarea legislației în vigoare.

Evoluția gradului de ocupare pentru categoria înalților funcționari publici în perioada 2019-2025 relevă o dinamică oscilantă, unde perioadele de creștere (ex. vârful de 85,5% din 2020 sau revenirea la 83,3% în 2022) sunt urmate sistematic de corecții negative. Această succesiune de maxime și minime sugerează un echilibru instabil în ocuparea funcțiilor de înalți funcționari publici, gradul de ocupare gravitând în jurul unei medii de aproximativ 79-80%, fără a reuși să mențină o traiectorie ascendentă constantă. Gradul de ocupare urmează un model reactiv, sensibil la orice modificare de legislație sau de regim politic, reflectând atât perioadele de presiune pentru ocuparea funcțiilor și de creștere a delegărilor temporare, cât și perioadele de încetare a numirilor temporare, corecții legislative, restricții bugetare, restructurări și incertitudine după reorganizări.

Figura 20 - Evoluția gradului de ocupare pe categorii de funcții publice (2021 - 2025)

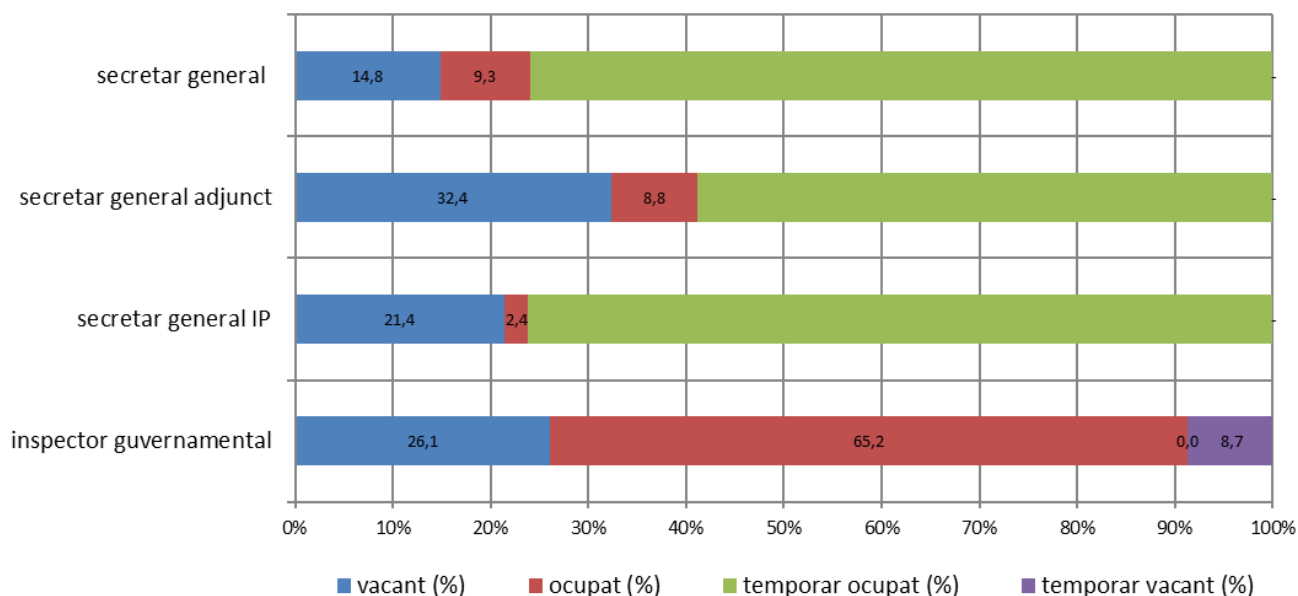
Categorii de funcții publice	grad de ocupare 2025 (%)	grad de ocupare 2024 (%)	grad de ocupare 2023 (%)	grad de ocupare 2022 (%)	grad de ocupare 2021 (%)
Funcții publice de execuție	79,4	82,0	82,0	82,85	82,03
Funcții publice de conducere	89,3	87,5	87,5	83,98	86,51
Înalți funcționari publici	77,8	80,6	80,6	83,33	76,13

(Sursa: ANFP)

Care a fost gradul de ocupare a posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici în 2025

La data de 31 decembrie 2025, categoria înalților funcționari publici cuprindea persoanele numite în următoarele funcții: **secretar general și secretar general adjunct** din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome, secretar general al instituției prefectului și inspector guvernamental (odată cu intrarea în vigoare, la data de 03 februarie 2021, a OUG nr. 4/2021, respectiv cu amendarea Codul administrativ).

Figura 21 - Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2025)



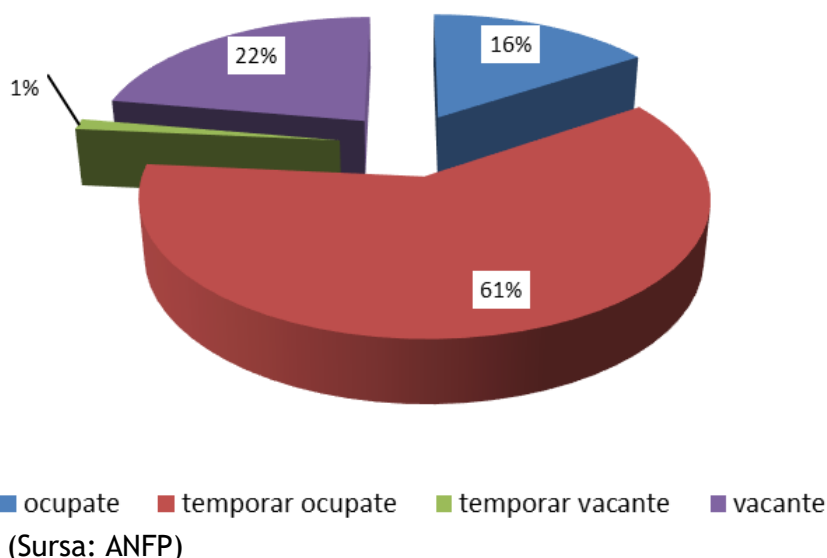
(Sursa: ANFP)

Ocuparea funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici se realizează definitiv sau temporar. Specifică acestei categorii este mobilitatea (modificarea raporturilor de serviciu, în cadrul acestei categorii, realizate în interes public, pentru desfășurarea activității autorităților și instituțiilor publice, precum și pentru dezvoltarea profesională a înalților funcționari publici). Deși există această procedură de mobilitate, care se adresează doar funcționarilor publici numiți definitiv în cadrul categoriei, politica guvernamentală s-a axat pe numirea temporară a unor funcționari publici de conducere sau execuție în funcții publice corespunzătoare înalților funcționari publici.

Această tendință se reflectă în **Figura 22**, prin numărul mare de posturi temporar ocupate (exercitate temporar) în raport cu cele ocupate și prin ponderea acestora în numărul total de funcții publice aferente categoriei. Astfel, din perspectiva ocupării, cele mai multe posturi sunt temporar ocupate (61% din totalul funcțiilor asociate categoriei înalți funcționari publici, față de 63% în 2024, 52,3% în anul 2023), iar 22% - vacante (19% în 2024, 28,4% în 2023).

Mobilitatea se aplică și funcțiilor de inspectori guvernamentali, care se stabilesc în cadrul SGG și coordonează activități, proiecte sau programe complexe. Aceștia nu sunt numiți în cadrul unei autorități sau instituții publice. Ponderea cea mai mare de posturi ocupate în raport cu numărul total de posturi în această categorie este rezultatul aplicării principiului mobilității.

Figura 22 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2025)



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

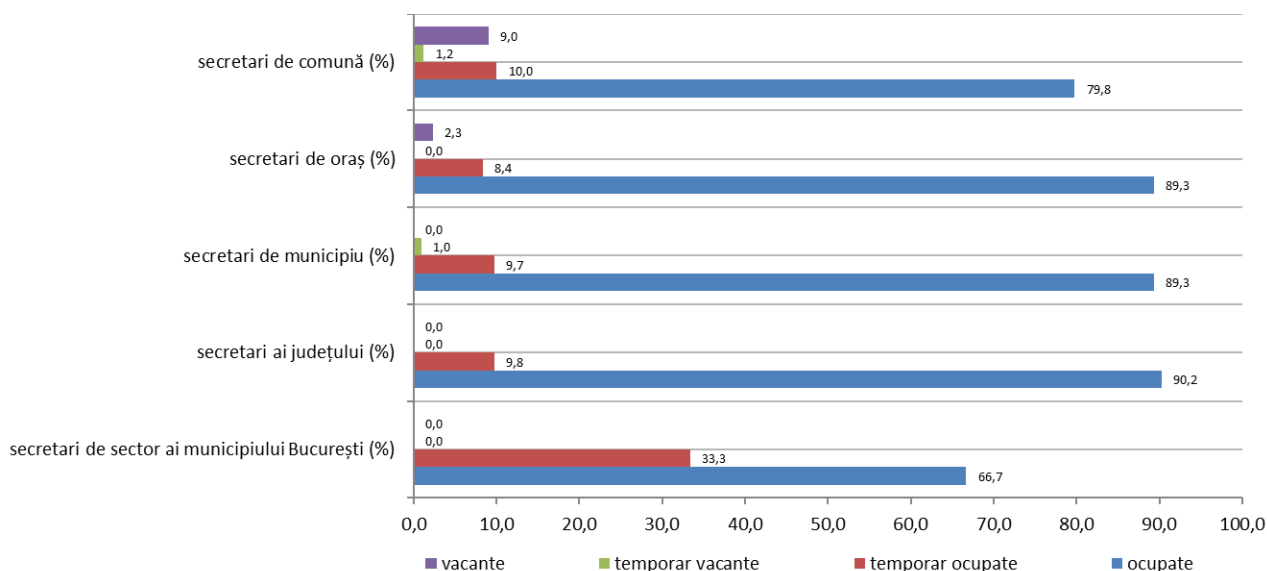
Ocuparea posturilor de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale

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

Astfel, conform datelor prezentate în **Figura 23**, la nivel de comună, 79,8% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 10% sunt temporar ocupate, 1,3% sunt temporar vacante și 9,6% sunt vacante. La nivel de oraș, 91,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 1,2% sunt vacante și 9% temporar ocupate. La nivel de municipiu 89,3% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar aproape 10% - temporar ocupate. La nivel de județ 90,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar restul de 9,8% sunt temporar ocupate (ca și în 2024).

La nivel de sector al municipiului București, la 31.12.2025, toate funcțiile de secretar general erau fie ocupate (două treimi), fie temporar ocupate (o treime) - ca și în anii 2023-2024.

Figura 23 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT⁴¹ în 2025



(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor de arhitect-șef

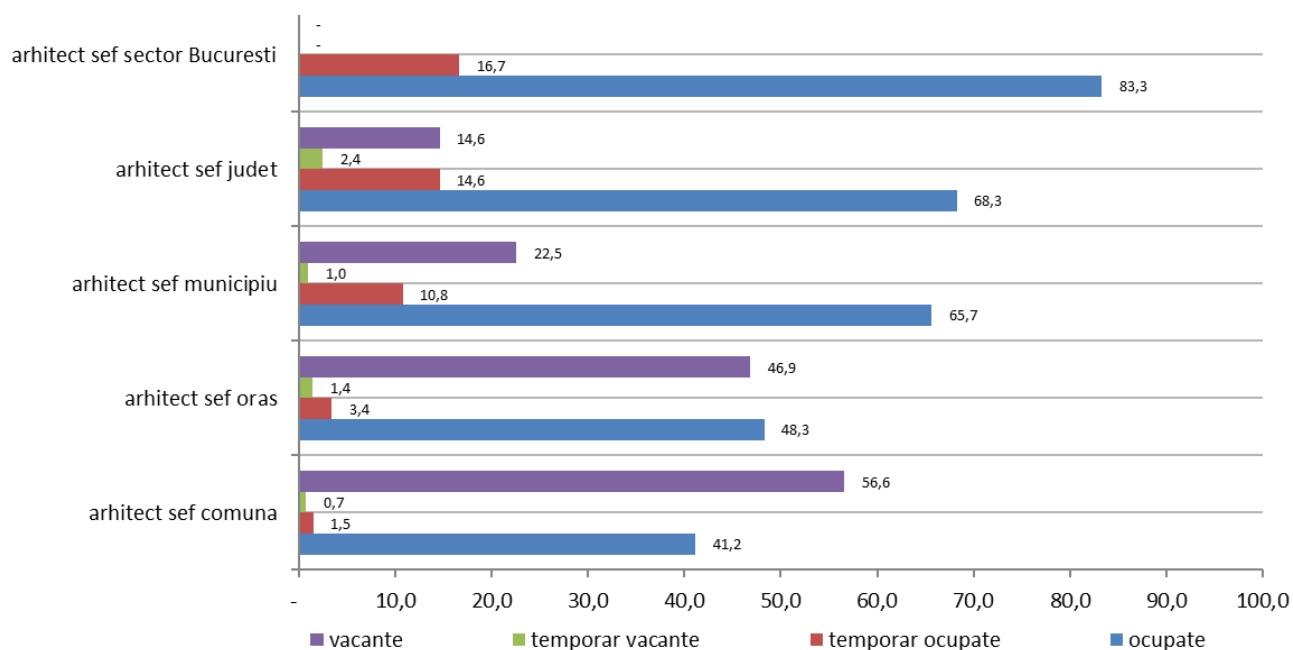
O altă funcție publică specifică de conducere este cea de **arhitect-șef**. Astfel ponderea ocupării posturilor de arhitect șef este următoarea:

- la nivel de comună, **56,6% din funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante (58,1% în 2024)** și doar 41,2% - ocupate (40,3% în 2024);
- la nivel de oraș, **aproape 47% dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar 48,3% - ocupate;
- la nivel de municipiu, **22,5% dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar 65,7% - ocupate;
- la nivel de sector, toate funcțiile publice de arhitect-șef sunt ocupate sau temporar ocupate;
- la nivel județean 82,9% dintre funcțiile de arhitect-șef sunt ocupate sau temporar ocupate, iar restul de 17,1% - vacante sau temporar vacante.

Comparativ cu ultimii doi ani, în 2025 ponderea funcțiilor efectiv ocupate din totalul funcțiilor publice de arhitect șef a fost de 52% (57,6% în 2024, 51,0% în 2023, 53,1% în 2022). Se înregistrează un progres (scăderea ponderii posturilor vacante) în ceea ce privește ocuparea funcției de arhitect-șef la nivel de comună.

⁴¹ Conform bazei de date ANFP.

Figura 24 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2025

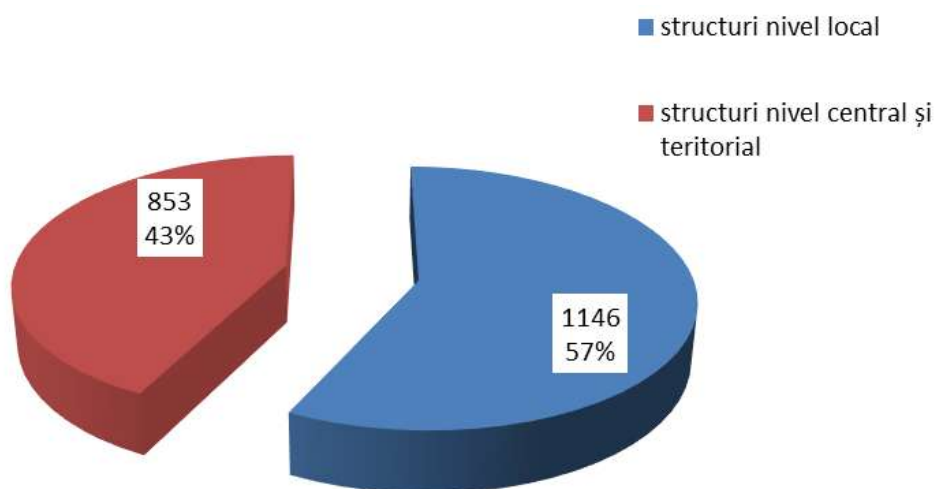


(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor de auditor

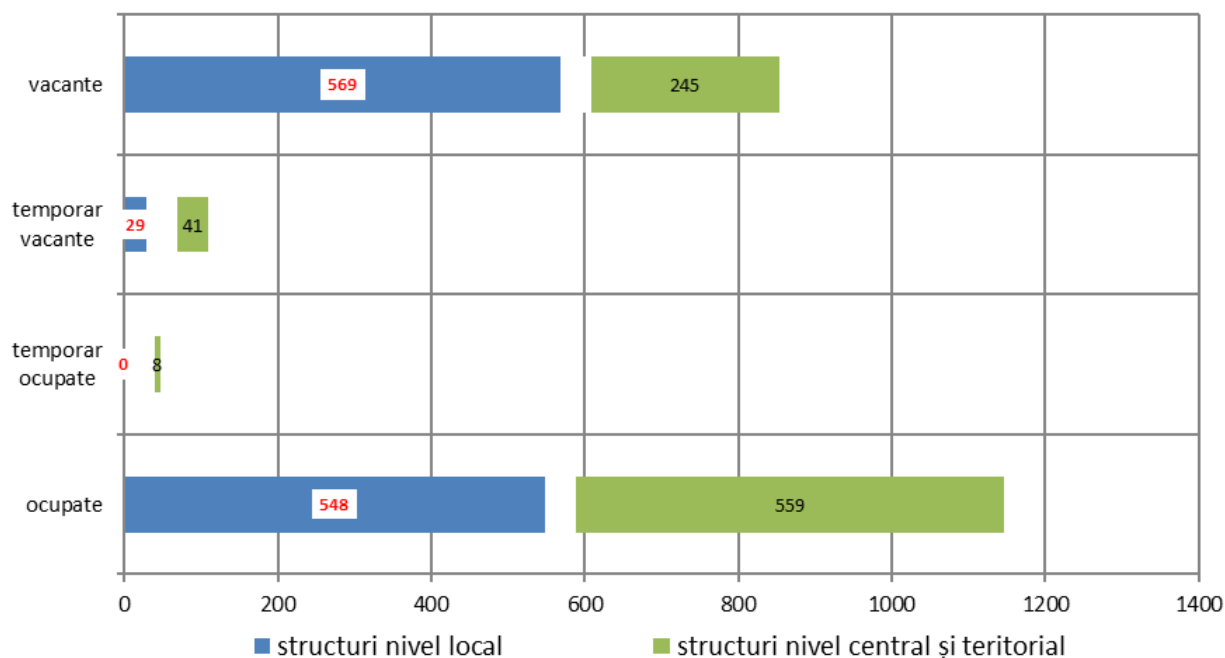
Auditorii ocupă funcții publice de execuție de clasa I și se supun regimului juridic privind incompatibilitățile, au drepturi și obligații, în conformitate cu Codul administrativ, precum și cu prevederile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Referitor la distribuția auditorilor pe nivelurile administrației publice centrale și locale, **57% dintre funcțiile publice de auditor se regăsesc în structurile de nivel local**, iar 43% - la nivel central, inclusiv teritorial, așa cum reflectă și **Figura 25**.

Figura 25 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2025



(Sursa: ANFP)

Figura 26 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local în 2025



(Sursa: ANFP)

Datele din **Figura 26** ne indică și faptul că, din totalul funcțiilor de auditor vacante, **majoritatea se regăsesc la nivelul autorităților publice locale** (569, adică 70% - în 2024 această pondere era de 74%).

Pe de altă parte, în privința funcțiilor publice de autor care sunt efectiv ocupate, distribuția este similară între cele două paliere administrativ-teritoriale:

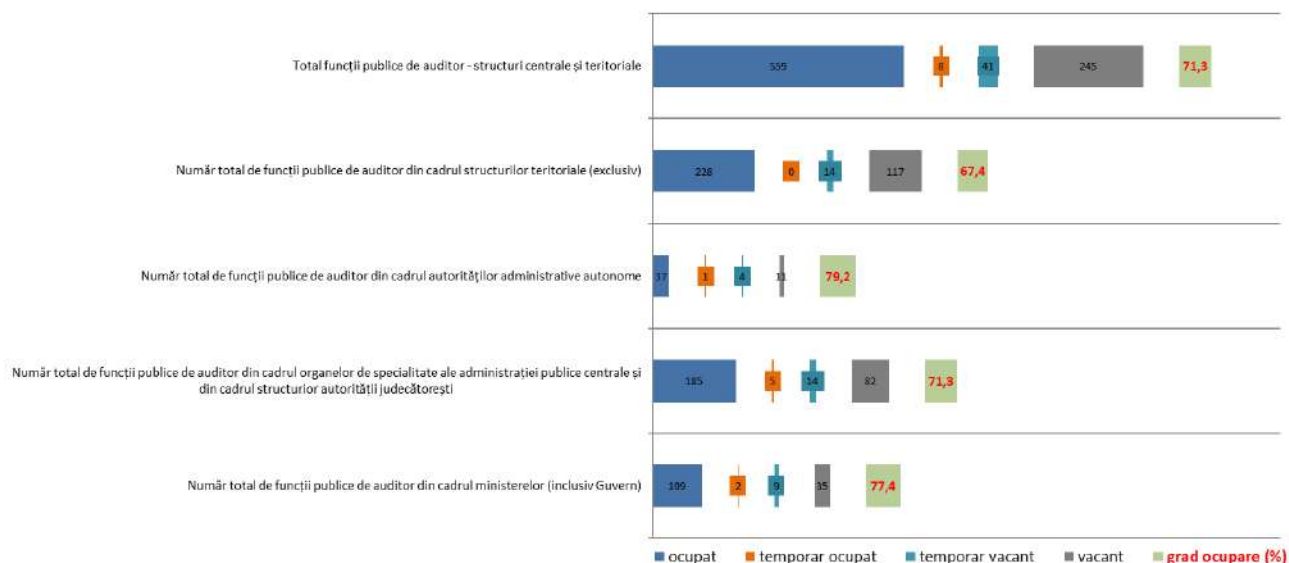
- în structurile de nivel central și teritorial - 559 de auditori (50,5%);
- în structurile de nivel local - 548 de auditori (49,5%).

Față de anul 2024, s-a constatat că:

- în structurile de nivel local ponderea funcțiilor publice de auditor ocupate a rămas aproape constantă (47,8% față de 47,5%) - prin raportare la total funcții de auditor efectiv ocupate;
- în structurile de nivel central și teritorial a scăzut ponderea funcțiilor publice de auditor ocupate (de la 69,1% la 65,5%) - similar, din total funcții de auditor efectiv ocupate;
- în structurile de nivel local ponderea funcțiilor publice de auditor vacante a înregistrat ponderi similare în ultimii doi ani de raportare (circa 50% din total funcții publice de auditor vacante).

Per ansamblul, față de anul 2024 nu asistăm la o dinamică semnificativă a funcției de auditor.

Figura 27 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale)

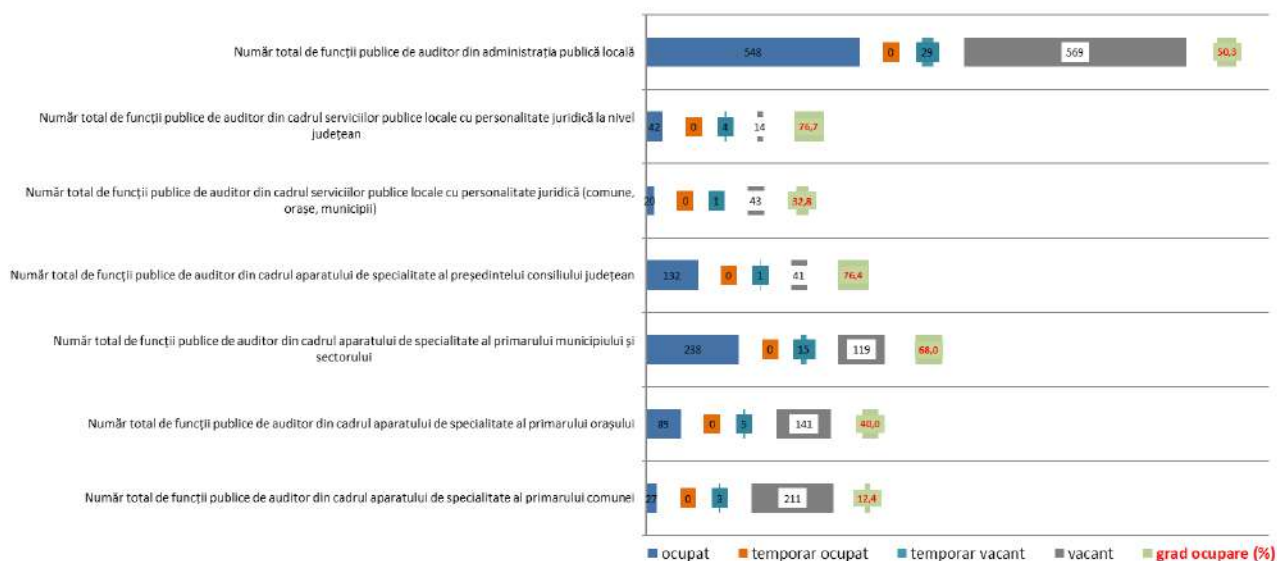


(Sursa: ANFP)

În structurile centrale și teritoriale, gradul de ocupare pentru funcția publică de auditor, incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante, este de aproape 71,3% (față de circa 75% în ultimii 2 ani). Acesta diferă însă de la o categorie instituțională la alta: ministere și Guvern (77,4%), organe de specialitate ale administrației publice centrale și din cadrul structurilor autorității judecătorești (71,3%), autorități administrative autonome (79,2%). Exclusiv la nivelul structurilor teritoriale, gradul de ocupare este mai scăzut, atât față de palierele de nivel central analizate, cât și față de anul anterior (67,4% în 2025, 70,2% în 2024, 72,3% în 2023).

Per ansamblu, gradul de ocupare aferent totalului funcțiilor publice de auditor - structuri centrale și teritoriale - a avut o scădere vizibilă față de anii precedenți (71,3% în 2025, 75,3% în 2023, 74,9% în 2024).

Figura 28 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală



(Sursa: ANFP)

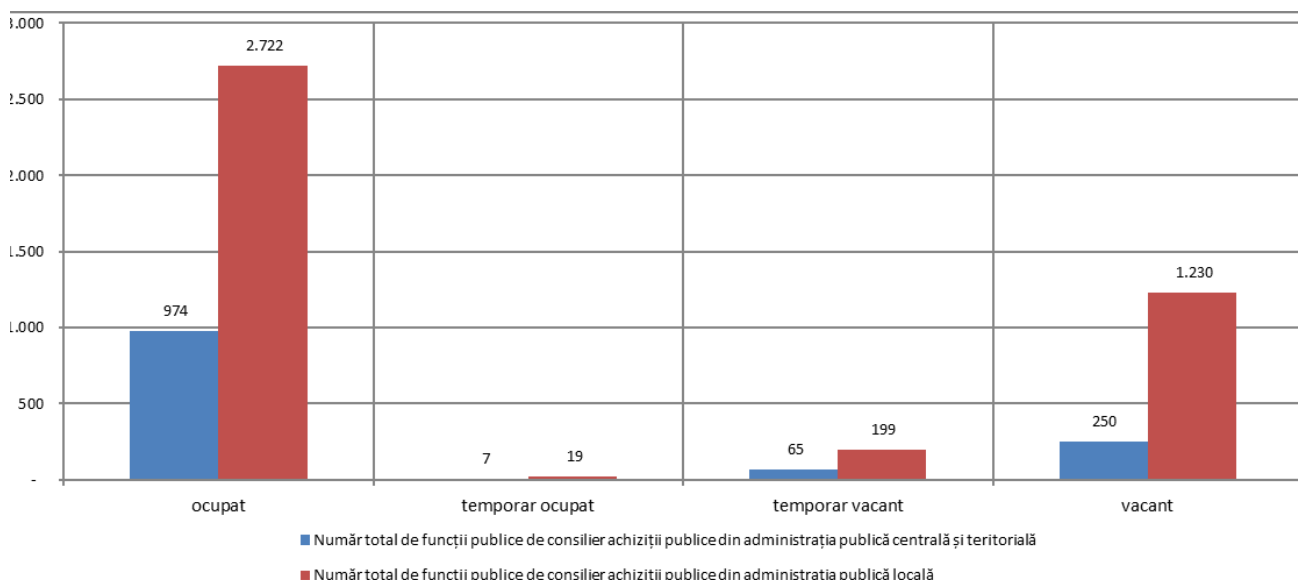
În administrația publică locală, **gradul de ocupare** pentru funcția publică de auditor rămâne scăzut față de cel înregistrat în structurile centrale și teritoriale. Prin raportare la 2024 asistăm însă la o creștere nesemnificativă (de la 49,9% la 50,3%). Altfel, putem vorbi de o stabilizare după saltul care a făcut trecerea 2023-2024 (44,3% în 2023).

Pe de altă parte, gradul de ocupare diferă în funcție de tipul de unitate administrativ-teritorială, fiind relativ ridicat în cazul sectoarelor, municipiilor și al județelor și scăzut în cazul comunelor (12,4%) și orașelor (40%).

În ceea ce privește serviciile publice, se constată un decalaj major la nivel județean (76,7% în 2025, 72,1% în 2024) față de nivelul local - comune, orașe, municipii (32,8% în 2025, 40,3% în 2024). Per ansamblu, față de anul anterior, gradul de ocupare aferent funcției publice de auditor a fost similar.

Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice

Figura 29 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală (2025)



(Sursa: ANFP)

Prelucrarea datelor arată că, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 72,9% sunt ocupate⁴²; ponderea este mai mică în cazul administrației locale (70,5%) și mai ridicată în administrația centrală (aproape 81%) - situație similară celei înregistrate la nivelul anului precedent.

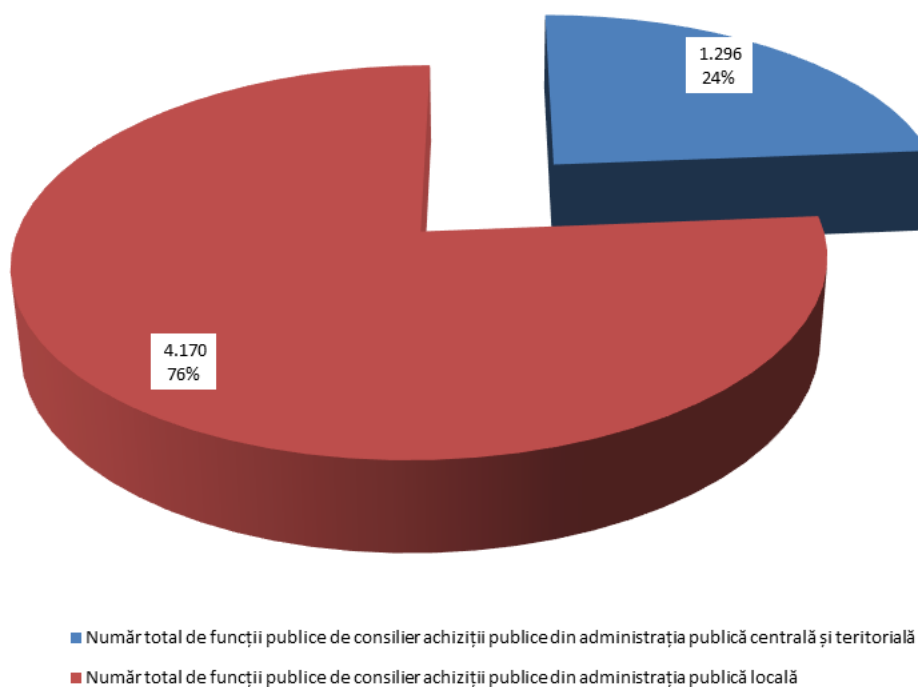
Totodată, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 27,1% sunt vacante, ponderea fiind mult mai mare în cazul administrației publice locale (29,5% din posturi sunt declarate vacante).

În concluzie, per ansamblu, gradul de ocupare aferent funcției publice de consilier achiziții publice a fost același ca în anii 2022-2024 (73% - 74%). Relevant este și faptul că stabilitatea indicatorului de referință este replicabilă atât la nivel central și teritorial, cât și local.

⁴² Posturi ocupate = cumul de posturi ocupate, temporar ocupate și vacante. Prin raportare la aceste trei categorii se determină gradul de ocupare. În schimb, sintagma *efectiv ocupate* vizează exclusiv prima categorie menționată. Comparativ, gradul de ocupare a fost de 73,9% în 2024.

Pe de altă parte, conform figurii următoare, ponderea **tuturor** funcțiilor publice de consilier achiziții publice este de 24% în administrația publică centrală și teritorială, respectiv de 76% în administrația locală. Mai trebuie spus că această pondere a fost stabilă în ultimii trei ani de raportare (2023-2025).

Figură 30 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (2025)



(Sursa: ANFP)

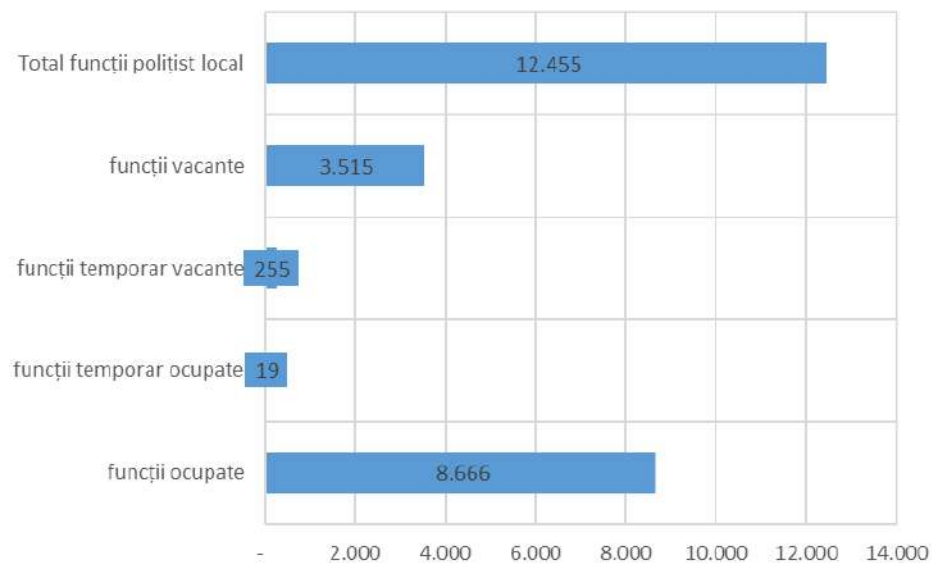
Ocuparea posturilor de polițist local

Din totalul de 12.455 de posturi la nivel național, 69,7% sunt ocupate și temporar ocupate (74,7% în 2024), iar 30,3% sunt vacante și temporar vacante, gradul de ocupare fiind de 71,8% (76,5% în 2024).

Distribuția pe gen pentru această funcție publică specifică este inversată față de distribuția generală pe gen la nivelul funcțiilor publice, majoritatea polițiștilor locali fiind bărbați (6.970, reprezentând 80,3% din totalul funcțiilor ocupate și temporar ocupate).

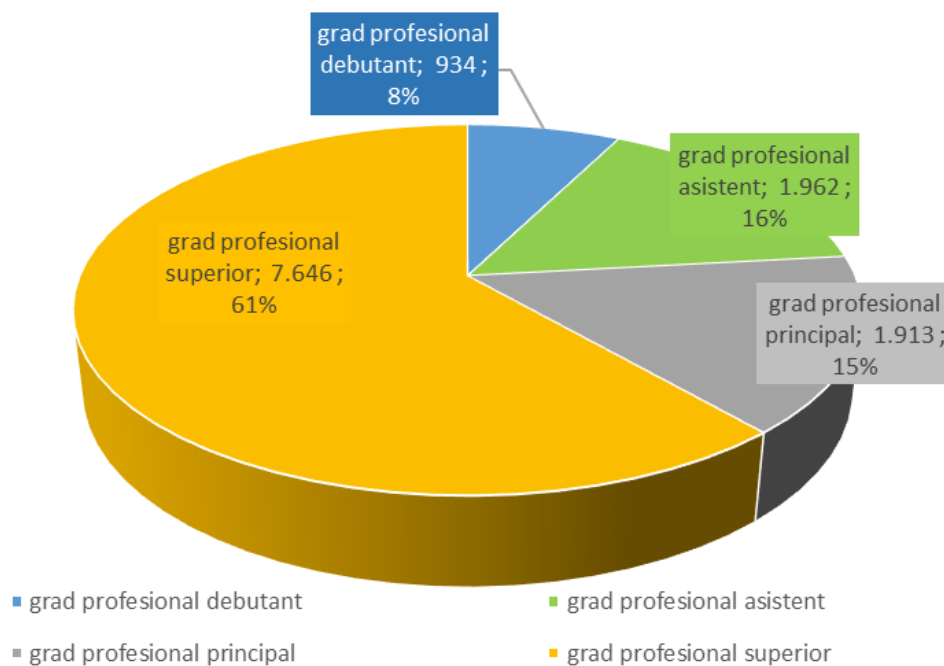
Gradul profesional superior este cel dominant (61% din totalul funcțiilor).

Figura 31 - Situația posturilor de polițist local

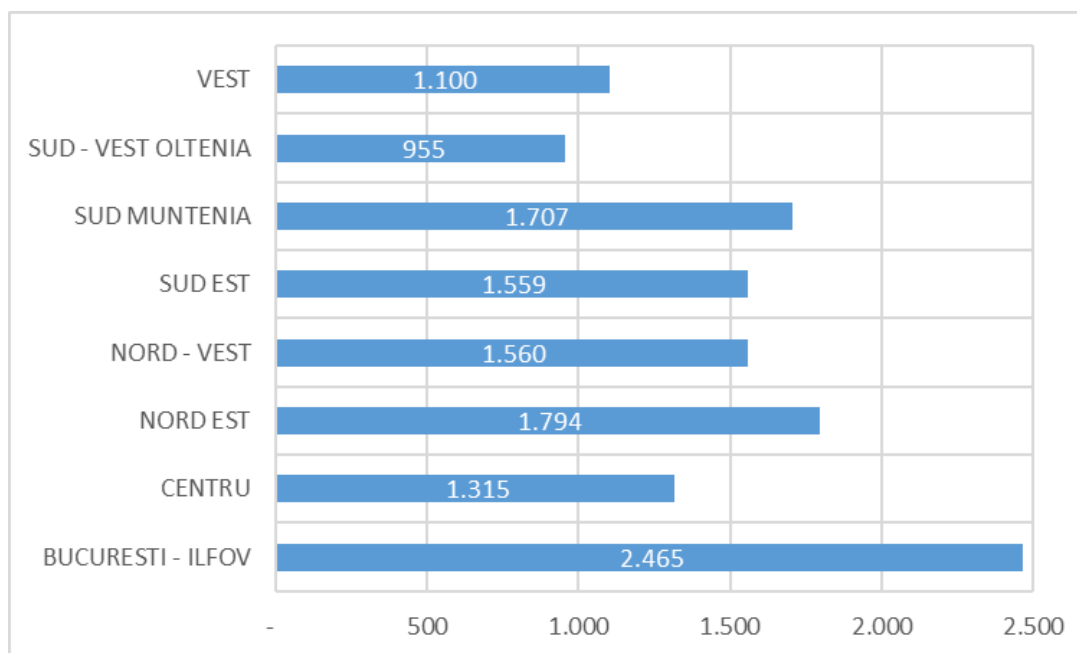


(Sursa: ANFP)

Figura 32 Distribuția funcțiilor de polițist local în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește vârsta, media (49,03 ani) este similară celei înregistrate la nivelul populației statistice de referință - total funcționari publici (49,17 ani). Segmentarea variabilei de referință arată că 55,1% dintre polițiștii locali (53,2% în 2024) au vârste peste vârsta medie a funcționarilor publici, aspect corelat și cu ponderea de 74,9% funcții la nivelul gradului superior principal (15%) și superior (72%).

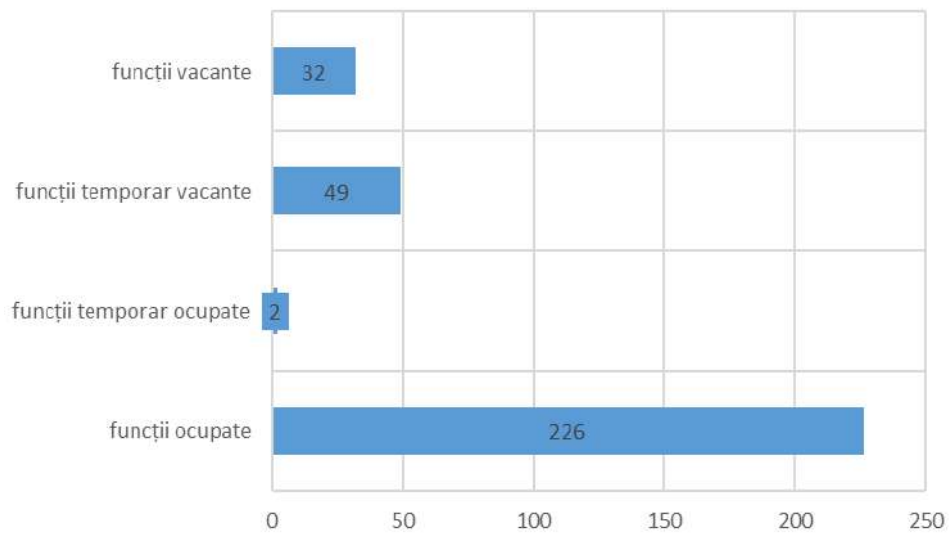
Interval de vârstă	Până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 de ani și peste
Nr. polițiști locali	1	47	192	340	859	1.012	1.445	1.920	2.276	574	19

(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor de manager public

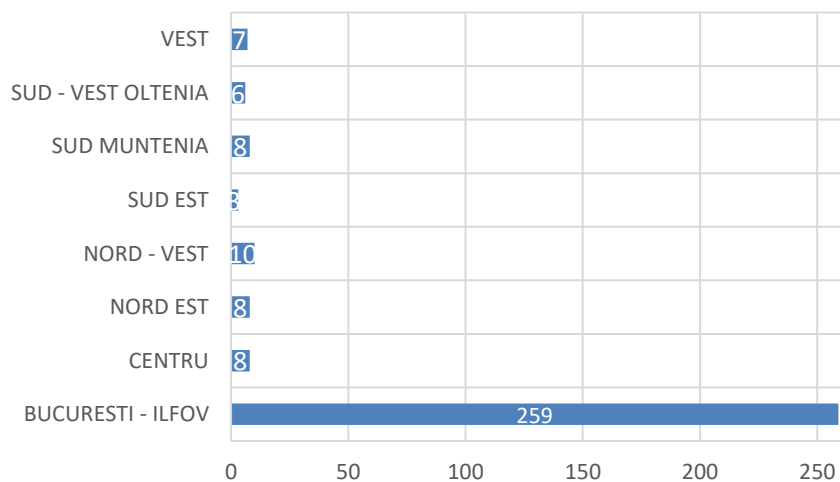
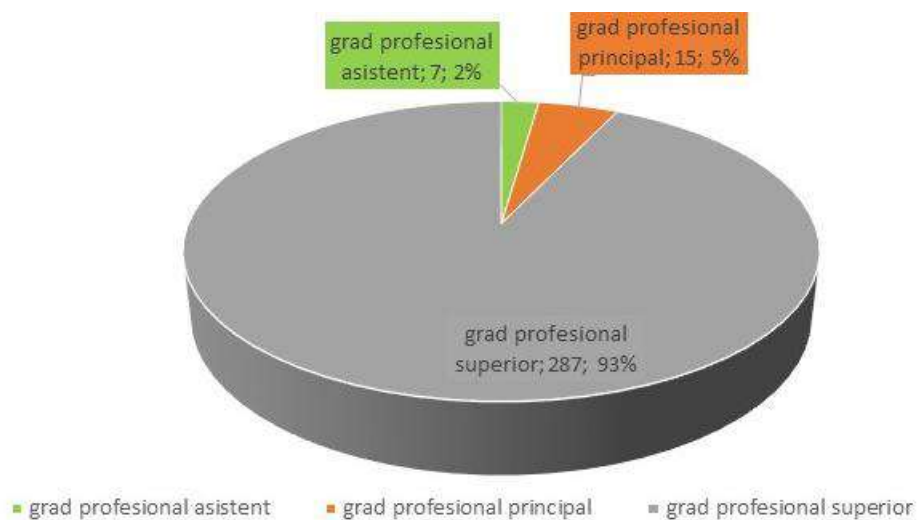
Din totalul de 309 posturi la nivel național (față de 315 în 2024), 73,8% sunt ocupate și temporar ocupate (față de 75,6% în 2024), iar 26,2% sunt vacante și temporar vacante, gradul de ocupare fiind de 89,6%. Distribuția pe gen pentru această funcție publică specifică corespunde distribuției generale pe gen la nivelul funcțiilor publice, 35,5% dintre managerii publici fiind bărbați și 64,5% fiind femei. În ceea ce privește gradul profesional, 96,9% dintre managerii publici sunt încadrați în gradul profesional superior.

Figura 33 - Situația posturilor de manager public



(Sursa: ANFP)

Figură 34 Distribuția funcțiilor de manager public în funcție de gradul profesional și regiunea de dezvoltare



(Sursa: ANFP)

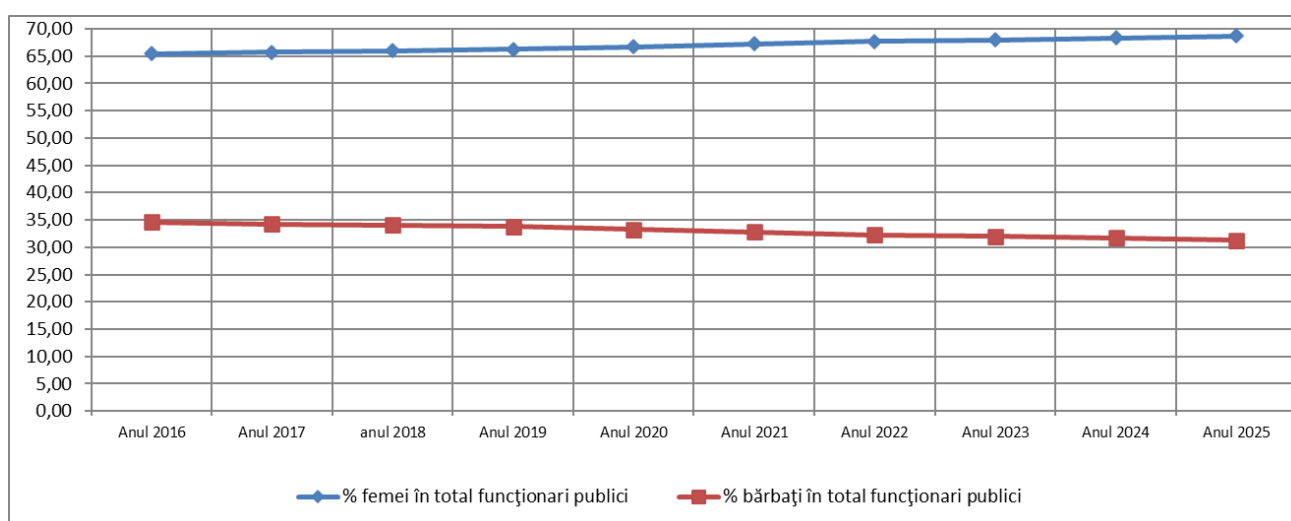
Distribuția în funcție de gen



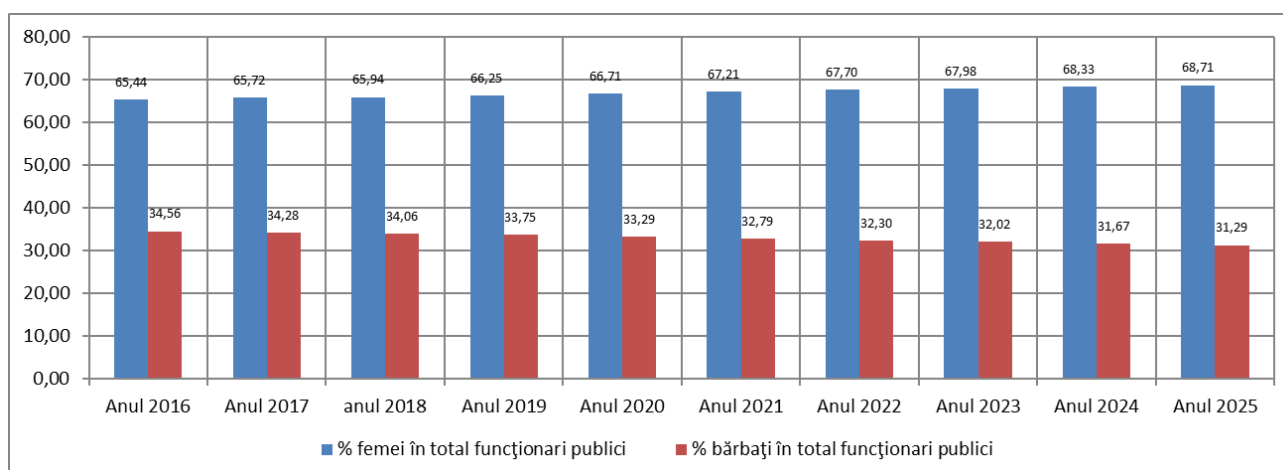
(Imagine generată cu IA)

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

Figura 35 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2016-2025)



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)

An	Total funcționari publici, din care*	Nr. femei	Nr. bărbați	% femei în total funcționari publici	% bărbați în total funcționari publici
Anul 2016	130.780	85.579	45.201	65,44	34,56
Anul 2017	135.038	88.749	46.289	65,72	34,28
Anul 2018	135.916	89.621	46.295	65,94	34,06
Anul 2019	138.714	91.897	46.817	66,25	33,75
Anul 2020	137.260	91.568	45.692	66,71	33,29
Anul 2021	136.555	91.837	44.718	67,25	32,75
Anul 2022	139.401	94.379	45.022	67,70	32,30
Anul 2023	139.701	94.964	44.737	67,98	32,02
Anul 2024	138,264	94,470	43,794	68,33	31,67
Anul 2025	133,000	91,386	41,614	68,71	31,29

*Funcții publice ocupate și temporar ocupate

Detalierea analizei statistice:

Testul Chi-pătrat de independență indică existența unei asocieri statistic semnificative între gen și poziția ierarhică ($\chi^2(1) = 397,50$, $p < 0,001$). Distribuția personalului pe poziții de execuție și conducere diferă semnificativ în funcție de gen, bărbații fiind supra-reprezențați în pozițiile de conducere, iar femeile în pozițiile de execuție.

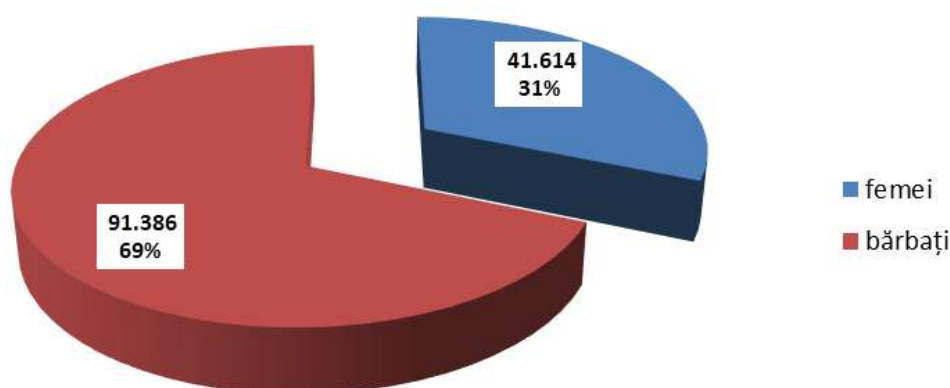
Rezultatele nu permit inferențe cauzale, însă indică existența unor dezechilibre structurale care pot justifica analize suplimentare.

Mărimea efectului, măsurată prin coeficientul Cramér's V (0,055), indică o asocierie de intensitate redusă între gen și poziția ierarhică, în ciuda semnificației statistice ridicate determinată de dimensiunea mare a eșantionului.

Cu toate acestea, valorile sugerează că probabilitatea ocupării unei poziții de conducere este mai mare pentru bărbați decât pentru femei (Coeficientul Phi (Φ) - arată direcția asocierii, $\Phi = -0,055$; semnul - indică direcția asocierii, nu intensitatea). Raportul șanselor indică faptul că probabilitatea ocupării unei poziții de conducere este semnificativ mai redusă pentru femei comparativ cu bărbații (OR = 0,695; IC 95%: 0,670-0,720).

Cu toate acestea, în ultimii 10 ani ponderea femeilor înregistrează o ușoară, dar constantă creștere (de la 65,4% în 2016 la 68,7% în 2025).

Figura 36 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2025 (nr., %)

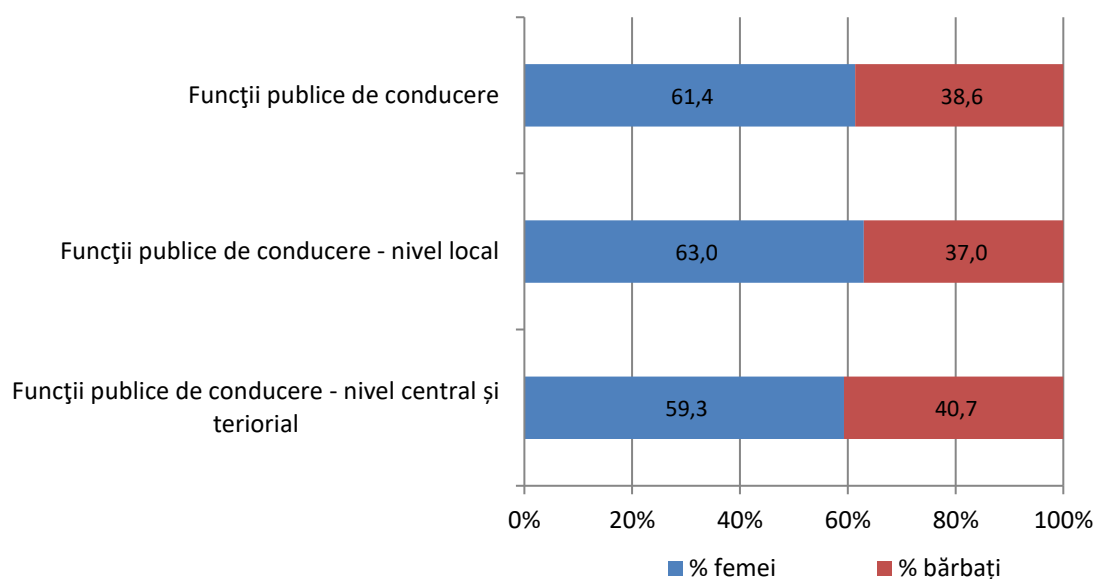


(Sursa: ANFP)

Pe de altă parte, există o asociere statistic semnificativă între gen și poziția ierarhică, chiar dacă intensitatea asocierii este redusă. Testele statistice evidențiază diferențe semnificative de gen în ocuparea pozițiilor ierarhice, femeile fiind supra-reprezentate în pozițiile de execuție, iar bărbații fiind supra-reprezențați în pozițiile de conducere.

Comparativ cu bărbații, femeile au șanse cu aprox. 30% mai mici de a ocupa o poziție de conducere. Relevant este că diferența de gen nu este una marginală, ci sistematică.

Figură 37 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %)

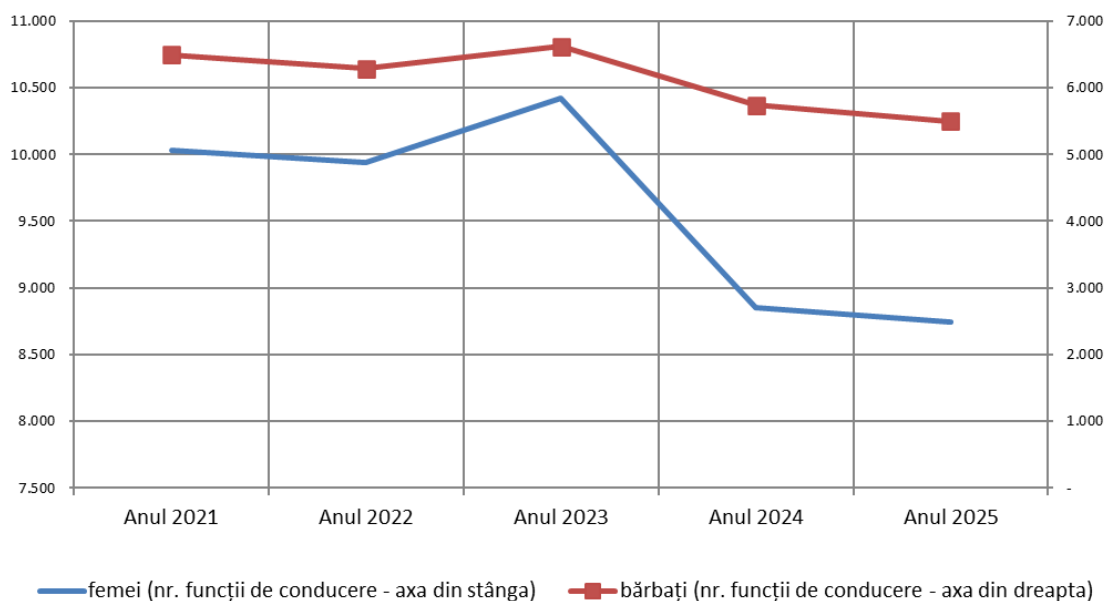


(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește exclusiv funcțiile de conducere, 61,4% sunt ocupate de către femei și 38,6% de către bărbați (60,7% femei în 2024). Femeile ceva mai bine reprezentate (în funcții de conducere) la nivel local (63%), comparativ cu nivelul central și teritorial (59,3%). Ponderile și distribuțiile aferente celor trei paliere de analiză (sistemic, local, central și teritorial) sunt similare cu cele constatate la nivelul anului precedent.

Având în vedere ponderea femeilor în totalul funcționarilor publici (68,7% în 2025), putem vorbi de o subreprezentare a acestora în pozițiile de conducere - mai ales la nivel central și teritorial. Pe de altă parte, analiza ultimilor cinci ani (2021-2025), arată că, deși numărul de femei a fluctuat, ponderile bărbați-femei indică o medie de 61% - funcții de conducere ocupate de către femei în intervalul de referință.

Figura 38 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2020-2024



(Sursa: ANFP)

În realitate însă, dacă păstrăm proporțiile (raportarea în valori procentuale) se constată că intervalul analizat poate fi caracterizat mai degrabă prin stabilitate: femeile cu funcțiile de conducere au reprezentat între 60,1% (2020) și 61,3% (2022) din totalul funcționarilor publici de conducere.

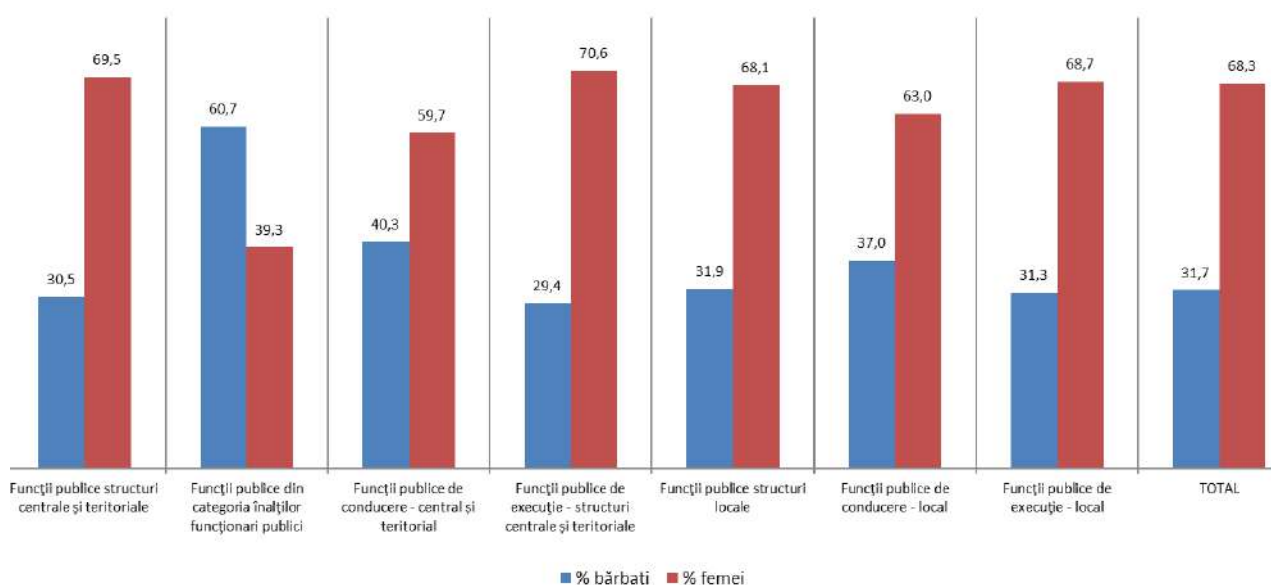
Funcții publice de conducere	% femei	% bărbați
Anul 2021	60,7	39,3
Anul 2022	61,3	38,7
Anul 2023	61,2	38,8
Anul 2024	60,7	39,3
Anul 2025	61,4	38,6

(Sursa: ANFP)

Analiza privind distribuția pe gen a funcționarilor publici din cele trei categorii de funcții publice (înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere, funcționari publici de execuție), respectiv pe niveluri administrative, relevă următoarele aspecte:

- categoria înalților funcționari publici face notă discordantă față de tendința generală, 60,7% fiind bărbați (în anul precedent ponderea a fost de 63,4%);
- se înregistrează o relativă creștere a procentului aferent femeilor în categoria înalților funcționari publici în ultimii șapte ani analizați (19,5% în 2019, 28,1% în 2020, 32,4% în 2021, 36,8% în 2022, 33,9% în 2023, 36,6% în 2024, 39,3% în 2025).

Figura 39 - Distribuția în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic



(Sursa: ANFP)

Astfel, analiza datelor în profil instituțional structurat pe două paliere (nivel central și teritorial, respectiv local) mai arată că:

- la nivel sistemic (administrația publică în general), femeile reprezintă 68,7% din totalul funcționarilor publici. Față de această valoare referențială, acestea sunt adecvat reprezentate atât la nivel central și teritorial (69,5%), cât și la nivel local (68,1%);
- dacă analizăm exclusiv funcțiile publice de conducere, potrivit graficului de mai sus, observăm că ponderea femeilor în asemenea funcții este mai mică atât în structurile centrale și teritoriale (59,7% conducere - față de ponderea funcționarilor publici femei, adică 69,5%), cât și în structurile locale (63% față de 68,1% - total femei care dețin o funcție publică în administrația publică locală).

În concluzie, **femeile sunt subreprezentate în funcțiile publice de conducere**, raportat la ponderea populației feminine în totalul funcționarilor publici de la fiecare nivel administrativ analizat. Evident că această subreprezentare este contrabalansată de ponderea femeilor în funcțiile publice de execuție (evident, mult mai numeroase).

Subreprezentarea femeilor în funcțiile publice de conducere este mai accentuată în structurile centrale și teritoriale (și mai puțin la nivel local) și semnificativă pentru categoria înalților funcționari publici, având în vedere că doar 39,3% dintre aceste funcții sunt ocupate de femei.

Această reprezentare este relevantă strict prin raportare la distribuția funcționarilor publici din România pe criteriul gen (și la valorile procentuale aferente). Altfel, așa cum am arătat, **ponderea femeilor este mai mare decât cea a bărbaților atât în ceea ce privește numărul total de funcționari publici** ($68\% > 32\%$), cât și în privința numărului funcțiilor publice de conducere (reamintim că la nivel sistemic sunt 8.764 femei care ocupă asemenea funcții, comparativ cu 5.500 de bărbați).

Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici

Cadrul normativ incident prevede că vârsta minimă de intrare în corpul funcționarilor publici este de 18 ani. Pe de altă parte, încetarea raportului de serviciu se realizează, de drept, la data vârstei standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii succesive pe o perioadă de maximum 3 ani. De asemenea, prin Decizia Curții Constituționale nr. 112/2021 sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea exercitării raportului de serviciu, în condiții identice cu barbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.



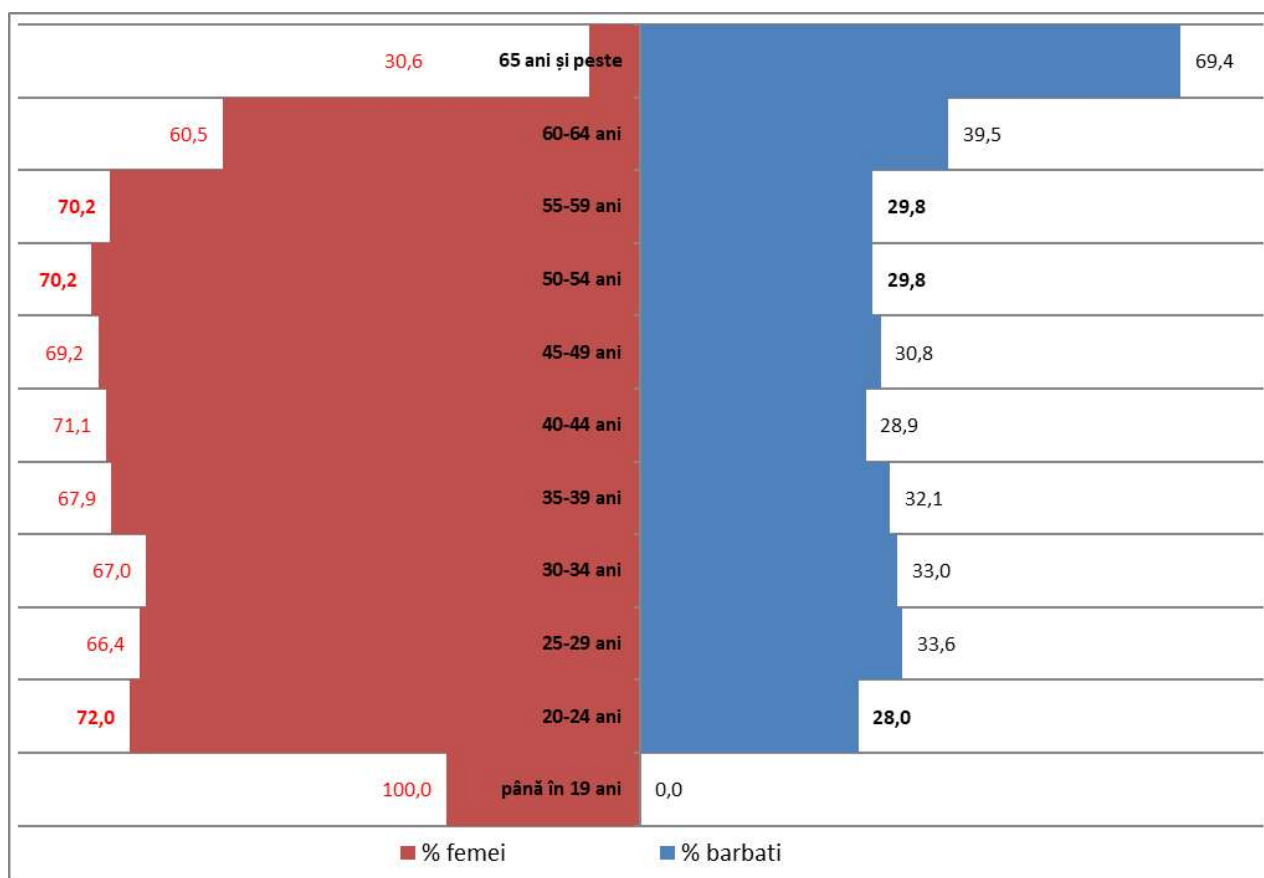
(Imagine generată cu IA)

Vârsta medie a funcționarilor publici în perioada 2016 - 2025

Graficul de mai jos, cuprinzând evoluția vârstelor funcționarilor publici arată valori medii ale vârstei și o creștere relativ constantă pe întreaga serie de timp (de la 46 de ani în 2016, la 49 de ani în 2025 - în valori rotunjite⁴³). Facem precizarea că vârstele sunt calculate pentru fiecare an de referință. La nivelul anului 2025, cu o **vârstă medie de 49 de ani**, România are un corp al funcționarilor publici îmbătrânit. Acest aspect este confirmat și de piramida vârstelor (**Figura 43**), distorsionată pe două intervale care se suprapun parțial; practic, reprezentarea piramidală arată o extindere în palierul 45-54 ani.

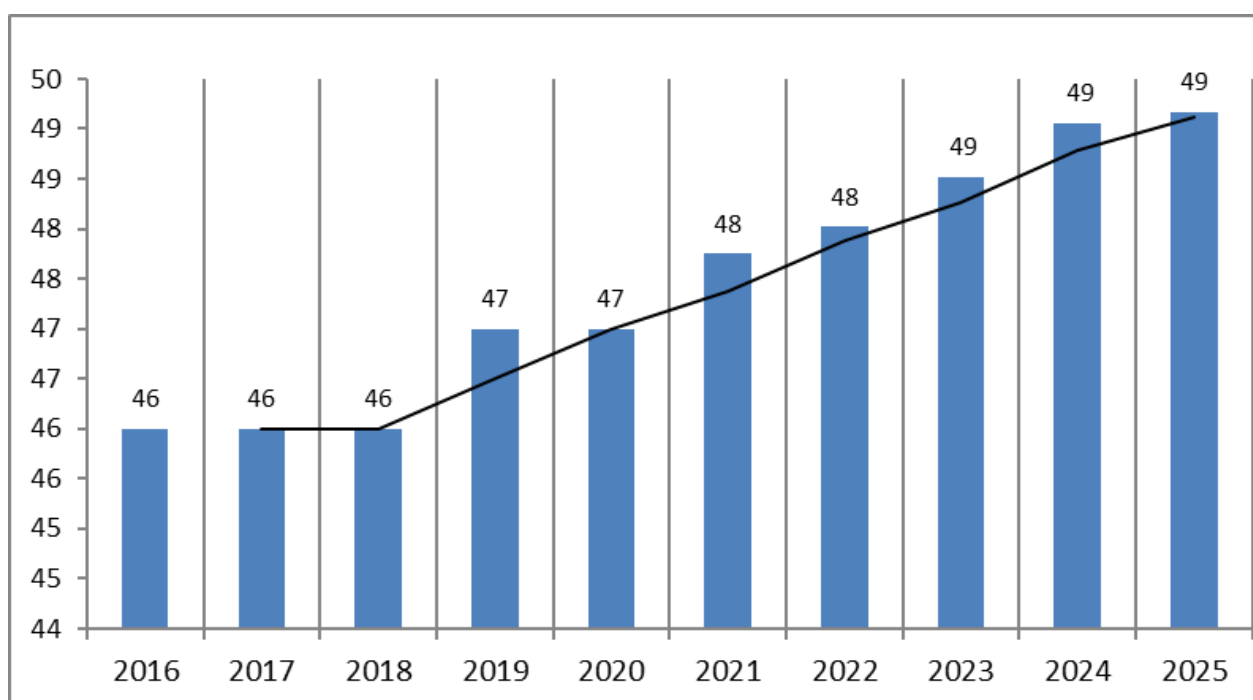
⁴³ Deși, uzual, vârstele medii sunt reprezentate prin valori întregi; dacă ar fi fost utilizată exprimarea prin zecimale s-a fi putut constata ușoara tendință de creștere a vârstei medii (de exemplu, 47,7 în 2021, 48,0 în 2022, 48,6 în 2023, 49,1 în 2024, 49,2 în 2025). Similar, dacă piramida vârstelor ar fi fost reprezentată în valori absolute (decu nu procentuale), s-ar fi putut constata că cei mai mulți funcționari publici de ambele sexe se situează în palierul de vârstă 45-59 ani (85.665 - reprezentând 64,4% din totalul funcționarilor publici (61,4% în 2024). Un semnal al îmbătrânirii corpului funcționarilor publici este și faptul că în 2023 segmentul de vârstă cu cei mai mulți funcționari publici era mai restrâns (45-54 ani). Altfel, opțiunea pentru exprimarea în procente are avantajul că permite o lectură/ vizualizare facilă, respectiv că reflectă ponderea pe criteriu gen într-o manieră distinctă - pe fiecare segment de vârstă.

Figura 40 - Piramida vârstelor 2025 - distribuție pe gen (valori procentuale)



(Sursa: ANFP)

Figura 41 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2016-2025)



(Sursa: ANFP)

Cumulat, o analiză pe ambele sexe indică faptul că în **palierul de vârstă 45-59 ani se poziționează 64,4% din totalul funcționarilor publici (față de 61,4% în 2024 și 59,8% în 2023)**. Doar 6,1% au vârste până în 34 de ani (prin comparație, în 2021 ponderea funcționarilor publici tineri era de 8,3%, respectiv de 7,4% în 2023 și 6,5% în 2024). Prin contrast, ~17% au 58 de ani și peste, fiind în prag de părăsire a sistemului în urma pensionării. Ponderea tinerilor se situează sub media la nivel european - 10-15%, în timp ce ponderea funcționarilor cu vârste 58+ este similară (15-20%), dar raportul de înlocuire e mult mai echilibrat (1:1, față de 1:2,74 în România).

Țară	Tineri (<35 ani)	58+ ani	Raport înlocuire
România	6,1% (8.072)	16,6%	1:2,7
Media UE	~12%	~17%	1:1,4
Danemarca	18%	15%	1:0,8
Suedia	16%	19%	1:1,2
Germania	11%	18%	1:1,6
Italia	9%	22%	1:2,4

(Date Eurostat/Estimări 2024-2026)

Vârsta medie a funcționarilor publici la nivel european nu este publicată agregat în statisticile Eurostat standard, dar estimările din rapoarte naționale și ale Curții de Conturi Europene⁴⁴ indică o medie de 44-46 ani (2024), cu variații mari între țările nordice (~42 ani) și cele din sud-est (~48-49 ani).

Chiar dacă prin proiectul-pilot al concursului național (și în prezent prin concursul național extins) au fost create premisele ca noul model de recrutare al funcționarilor publici să producă mutații în configurația „piramidei inversate” a vârstelor (în sensul aplatizării vârfului, populat preponderent de către categoriile de vârste de până în 34 de ani inclusiv - funcționarii publici tineri⁴⁵), acest proces este de durată, având în vedere atât disponibilitatea instituțională la nivel sistemic și resursele financiare alocate, cât și dinamica vârstelor (în timp, funcționarii publici care actualmente au peste 35 de ani vor contribui, progresiv, la lărgirea piramidei - în partea superioară a acesteia), în condițiile în care corpul funcționarilor publici se caracterizează prin stabilitate și o mobilitate ocupațională destul de redusă (în sensul migrării spre alte sectoare/schimbării statutului de funcționar public).

Deocamdată, în anul de raportare, cele mai mari dezechilibre în registrul vârste - gen se asociază segmentelor 22-24 ani (72% femei și 28% bărbați, dar numărul femeilor este de sub 350) și 40-44 ani (71,1% femei și 28,9% bărbați), valori procentuale apropiate fiind constatate și pentru „platoul” 50-59 ani (70,2% femei și 29,8% bărbați). Constatarea este relevantă nu atât din perspectiva ponderii femeilor (oricum, la nivel general asistăm la o tendință crescătoare în ultimii ani), cât din perspectiva vulnerabilității cauzate de îndeplinirea vârstei standard de pensionare de către femei (două dintre cele trei segmente de vârstă se situează în proximitatea „bornei” de referință).

⁴⁴ Curtea de Conturi Europeană (2024) - [Raportul special 24/2024: Funcția publică a UE - Un cadru flexibil pentru încadrarea în muncă, dar insuficient utilizat pentru a îmbunătăți gestionarea forței de muncă](#)

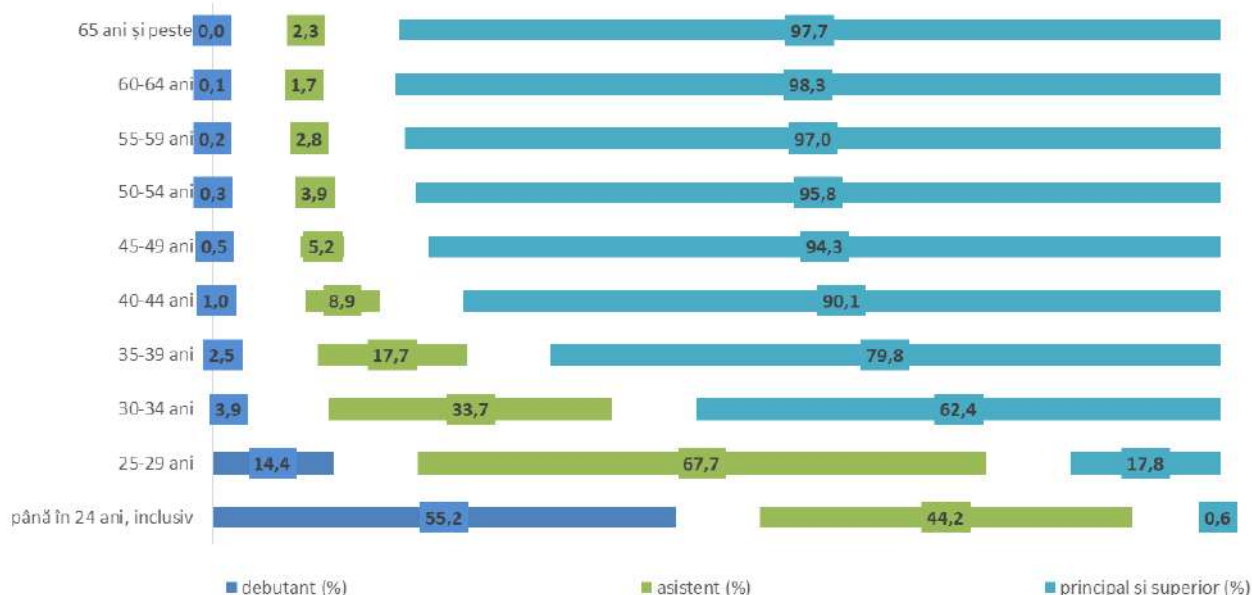
⁴⁵ Prezenta analiză, definirea categoriei „tineri” (≤ 34 ani) urmează metodologia utilizată de Institutul Național de Statistică (INS) în cercetarea statistică prin sondaj „Ancheta forței de muncă în gospodării” (AMIGO), precum și indicatorii Eurostat privind piața muncii. Această încadrare (≤ 34 ani) este fundamentată pe indicatorul de „tranziție de la școală la muncă”, recunoscând faptul că în administrația publică intrarea în sistem este adesea precedată de cicluri lungi de învățământ superior (licență, masterat, doctorat) și stagii de pregătire, prelungind astfel pragul de debut profesional față de alte sectoare economice.

În extremis și făcând abstracție de variabila „Gen”, dacă în următorii zece ani fluxul intrări-ieșiri ar fi „înghețat” (fără intrări/recrutări, pensionări sau ieșiri din alte cauze), vârsta medie ar fi de 59 de ani, iar ponderea persoanelor eligibile pentru pensionare (la vârsta standard de 63 ani pentru femei (cu posibilitatea majorării prin Decizia Curții Constituționale nr. 112/2021 până la vârsta de 65 ani), respectiv de 65 ani pentru bărbați) ar ajunge la 37,3% (37,0% în 2024, 29,5% în 2023). Evident că această ipoteză de lucru este extremă și nerealistă (dinamica funcției publice este incontestabilă, existând întotdeauna/cu regularitate intrări și ieșiri, indiferent de contextele legislative și decizionale, „înghețarea” pentru o perioadă de 10 ani fiind imposibilă), dar are rolul de a evidenția îmbătrânirea accentuată a corpului funcționarilor publici și necesitatea unor politici de întinerire a acestuia.

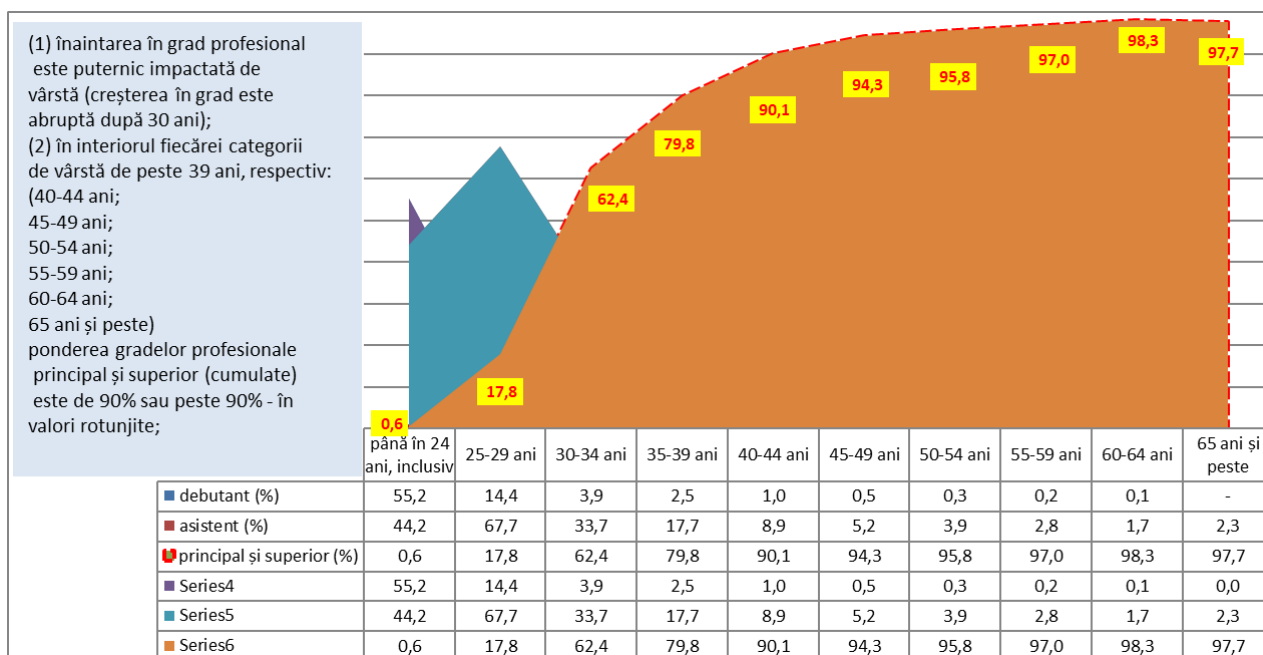
Pe de altă parte, conform datelor din **Figura 42**, distribuția pe grade profesionale indică faptul că, exceptând categoriile de vârstă asociate tinerilor (până în 35 ani), cel puțin 79,8% dintre funcționarii publici de execuție dețin gradul profesional principal și superior (78,4% în 2024). Debutanții sunt preponderent tineri (52,4% cu vârsta ≤ 34 ani) - raportarea fiind făcută la totalul funcționarilor publici cu grad profesional debutanți). Exceptând intervalul până în 24 ani inclusiv, gradul profesional asistent este reprezentat semnificativ până la categoria de vârstă 50-54 ani; în celelalte segmente de vârstă superioare ponderea nu depășește 8%.

Per total, debutanții reprezintă 1,2% din funcționarii publici (procent identic cu cel din 2024), gradul profesional asistent sub 9% (8,2%), gradele profesionale principal și superior fiind supraprezentate: 90,6% - valori cumulate (88,9% în 2024).

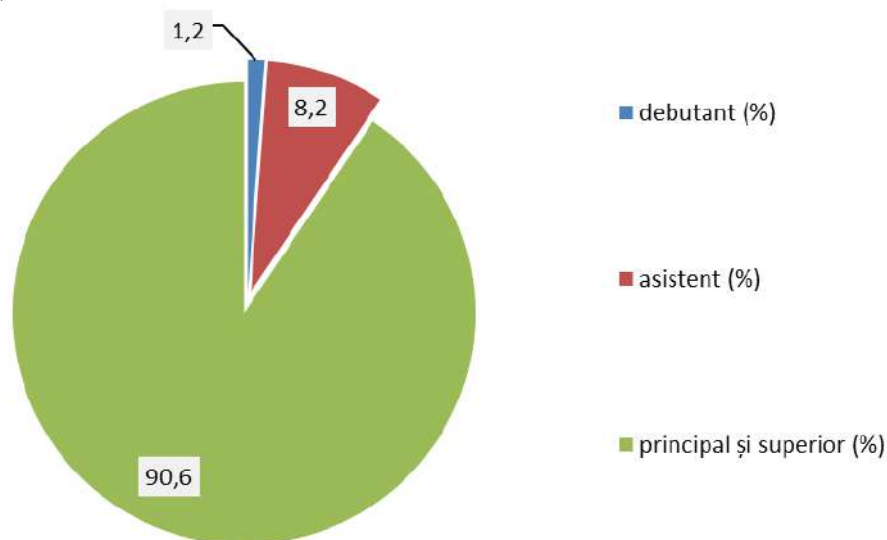
Figura 42 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2025



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)



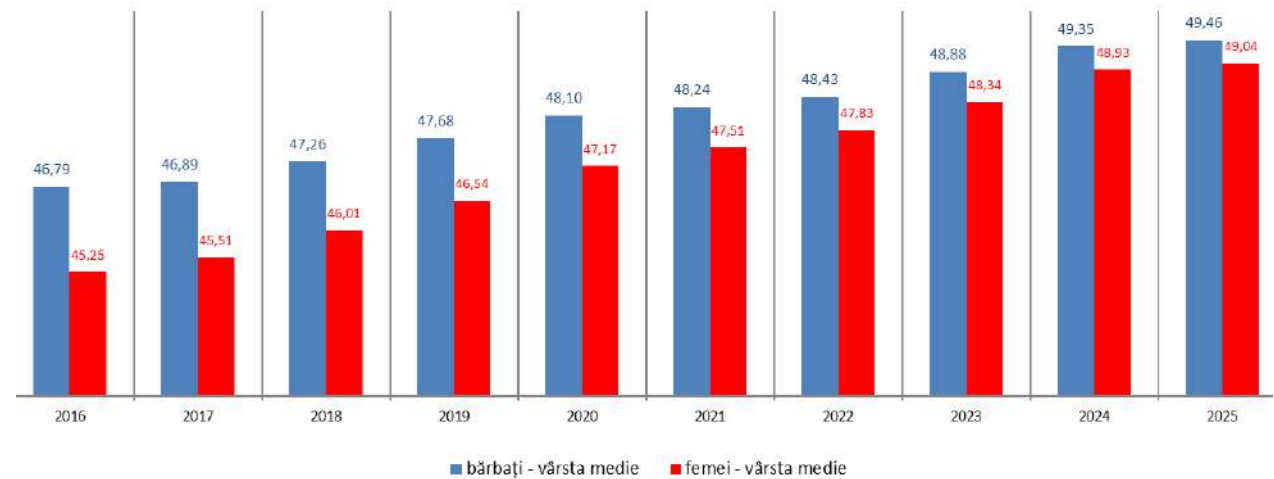
(Sursa: ANFP)

În concluzie, se poate afirma că:

- gradele profesionale principal și superior sunt dominante în rândul funcționarilor publici de execuție (90,6%, din care: principal = 10,3%; superior = 80,3%);
- înaintarea în grad profesional este puternic impactată de vârstă (creșterea abruptă în grade este concentrată în segmentul 30-44 ani - după 45 de ani asistăm la o stabilizare - accesarea gradului principal și superior corelată cu trecerea de la un segment de vârstă la altul este realizată de către un volum mic de funcționari publici);
- în interiorul fiecărei categorii de vârstă de peste 39 ani (40-44 ani; 45-49 ani; 50-54 ani; 55-59 ani; 60-64 ani; 65 ani și peste) ponderea gradelor profesionale principal și superior (cumulate) este de 90% sau peste (în valori rotunjite);
- indiferent de vârstă, gradul profesional superior este dominant, fiind deținut de 80% dintre funcționarii publici de execuție (mai exact 80,3%).

Pe de altă parte, vârsta medie a bărbaților este semnificativ⁴⁶ mai mare decât a femeilor pe întreg intervalul analizat (vezi reprezentarea grafică de mai jos⁴⁷). Diferența, semnificativă statistic, este cauzată de vârstele standard de pensionare (diferite în funcție de gen).

Figura 43 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2016-2025



(Sursa: ANFP)

Group Statistics						Sig. (2-tailed)
Gen		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
varsta_31_12_2025	barbati	41.614	49,46	8,834	,043	.001
	femei	91.386	49,04	8,292	,027	

Group Statistics				
gen	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
varsta_31_12_2025 barbati	41614	49,46	8,834	,043
femei	91386	49,04	8,292	,027

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
varsta_31_12_2025	Equal variances assumed	210,318	,000	8,497	132998	,000	,425	,050	,327 ,523
	Equal variances not assumed			8,298	76126,048	,000	,425	,051	,325 ,526

(Sursa: ANFP)

Deși analiza pe gen indică o diferență statistică certă ($t = 8,29$, $p < 0,01$), realitatea administrativă este definită de o omogenitate de grup. Cu o medie generală de ~49 de ani și o abatere standard care acoperă aproape un deceniu în ambele sensuri, sistemul se confruntă cu un blocaj demografic structural care transcende variabila de gen. Nu există un segment 'protejat' de îmbătrânire; atât corpul funcționarilor bărbați, cât și cel al femeilor, au depășit pragul critic de sustenabilitate generațională.

⁴⁶ Pe baza unui test comparativ, semnificativ statistic ($p = .001$).

⁴⁷ Testul t pentru eșantioane independente relevă în 2025 o diferență statistic semnificativă ($t=8.29$, $p<0.05$) între vârsta medie a bărbaților și a femeilor în corpul funcționarilor publici. Cu toate acestea, datorită volumului eșantionului, diferența nu este relevantă în acest context pentru că administrația nu este „feminizată” sau „masculinizată” pe criterii de vârstă. Îmbătrânirea este un fenomen democratic și uniform.

Analiza posturilor vacante prin corelare cu gradul de îmbătrânire a corpului funcționarilor publici și indicele de înlocuire a generațiilor pe județe evidențiază următoarele aspecte:

- scăderea atractivității sectorului public (cauzată de nivelul de salarizare, de poziționarea geografică a instituțiilor publice, de lipsa de atractivitate economică a unor zone, de percepția asupra mediului de lucru ca fiind analogic și rigid și de migrarea tinerilor către polii urbani). În unele județe (cu cea mai mare vârstă medie și cu cele mai multe posturi vacante), administrația riscă pierderea capacității operaționale prin simpla vacantare naturală a posturilor în următorii ani și lipsa interesului potențialilor candidați pentru ocuparea acestora;
- necesitatea unor politici agresive de recrutare a segmentului de vârstă sub 35 ani, îndeosebi în sudul și în estul țării, unde indicele de înlocuire a generațiilor este foarte scăzut;
- necesitatea unor intervenții menite să dinamizeze parcursul de carieră pentru tineri și să le dezvolte competențele. Cu 58% dintre funcționari la gradul superior, tinerii debutanți și asistenți se confruntă cu un parcurs de carieră lent, într-un mediu dominat de o cultură organizațională de tip seniorat, ceea ce explică rata mare de vacantare a posturilor de execuție. Funcționarii publici care vor ieși la pensie în următorul deceniu vor genera nu doar un număr mare de posturi vacante, ci și un vid de competență, pe care puținii tineri din sistem nu îl vor putea suplini instantaneu. În peste 40% dintre primăriile de comune mici (< 3.000 locuitori), nu există niciun debutant care să mențină memoria instituțională și să preia activitatea în momentul pensionării funcționarilor publici în grad superior, iar pentru funcții cheie precum cea de secretar general și cele din domeniul financiar-contabilitate, încadrate în 80% din cazuri de persoane cu vârsta peste 58 de ani, prezintă riscul de a nu avea succesori.

Județ	Vârsta medie (posturi ocupate)	Posturi vacante (%)	Nivel de risc
Teleorman	51,3 ani	17,90%	● Critic
Ialomița	50,5 ani	18,50%	● Critic
Tulcea	49,8 ani	22,40%	● Critic
Vaslui	50,1 ani	16,20%	● Ridicat
Călărași	50,2 ani	19,80%	● Ridicat
București	47,2 ani	21,30%	● Moderat
Cluj	45,8 ani	9,10%	● Scăzut

Județ	Nr. tineri (≤34 ani)	Nr. seniori (≥62 ani)	Indice de înlocuire (I Î) Calcul: $I\hat{I} = \frac{\text{Număr Tineri } (\leq 34)}{\text{Număr Seniori } (\geq 62)}$	Nivel
Teleorman	142	588	0,24	🚨 Critic
Tulcea	98	345	0,28	🚨 Critic
Vâlcea	210	610	0,34	🚨 Critic
Botoșani	185	490	0,37	● Alarmant

Județ	Nr. tineri (≤34 ani)	Nr. seniori (≥62 ani)	Indice de înlocuire (I Î) Calcul: $I\hat{I} = \frac{\text{Număr Tineri } (\leq 34)}{\text{Număr Seniori } (\geq 62)}$	Nivel
Vaslui	176	442	0,39	● Alarmant
București	1.120	1.450	0,77	● Subunitar
Cluj	890	620	1,43	● Sustenabil
Iași	710	580	1,22	● Sustenabil

(Sursa: ANFP)

Ocuparea funcțiilor publice

Ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante se poate face prin:

- concurs,
- modificarea raporturilor de serviciu,
- redistribuirea într-o funcție publică vacantă sau temporar vacantă,
- alte modalități prevăzute expres de cadrul normativ (de exemplu, numirea managerilor publici).

Concursul de ocupare a funcțiilor publice

Anul 2024 a adus schimbări și în ceea ce privește procedura aplicabilă pentru organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice, precum și pentru concursurile de promovare în grad și clasă. Astfel, toate aceste concursuri au fost organizate și desfășurate în baza art. VII din OUG 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.

Până la data de 31 decembrie 2026 concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere vacante și de execuție vacante și temporar vacante, precum și concursurile de promovare în funcțiile publice de conducere vacante din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, sunt organizate și se desfășoară potrivit prevederilor art. VII alin. (3) - (41) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023.

Până la data de 31 decembrie 2026, concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice specifice care beneficiază de statute speciale, vacante și de execuție temporar vacante, din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 369 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se organizează și se desfășoară de către aceste autorități și instituții publice, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. VII alin. (3) - (41) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023.

În ceea ce privește administrația publică centrală, la începutul anului 2025 concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice vacante și temporar vacante prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, au fost organizate și desfășurate cu aplicarea corespunzătoare a

prevederilor art. VII alin. (3)-(41) din OUG nr. 121/2023, în conformitate cu art. XI din aceeași ordonanță de urgență.

Odată cu intrarea în vigoare la data de 08 aprilie 2025 a Hotărârii de Guvern nr. 298/2025 privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026, concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice vacante și temporar vacante prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, au fost organizate și desfășurate cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor Anexei nr. 10 la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2023.

În anul 2025 publicarea anunțurilor de concurs pe site-ul Agenției s-a realizat prin utilizarea aplicației de concursuri accesată prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici, pentru instituțiile și autoritățile publice, cu excepția instituțiilor publice care gestionează informații clasificate, potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 437/2024.

În ceea ce privește funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, pentru concursurile de recrutare organizate în vederea ocupării funcțiilor publice de conducere vacante și de execuție vacante pentru care ANFP a organizat etapa de recrutare, cât și pentru concursurile de ocupare a funcțiilor publice temporar vacante, competența organizării și derulării etapei de selecție (concurs pe post) revine autorităților și instituțiilor publice care au obligația de a înștiința ANFP, prin intermediul platformei informatice de concurs, cu privire la organizarea și desfășurarea acestei etape cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data publicării anunțului de concurs.

Anunțul privind organizarea etapei de selecție pentru funcțiile publice de conducere și de execuție se publică pe pagina de internet a instituției organizatoare și pe site-ul Agenției ANFP, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data desfășurării probei scrise a concursului, conform prevederilor art. 88 alin (1)-(2) din anexa nr. 10 la OUG 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Odată cu publicarea anunțului, candidații eligibili după etapa de recrutare sunt notificați în condițiile art. 63 alin. (2) din anexa nr. 10 la OUG 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, prin intermediul platformei informatice de concurs, cu privire la organizarea unei etape de selecție.

În perioada 2024 - decembrie 2025 au fost organizate **294 concursuri pe post**.

Totodată, instituțiile și autoritățile publice au avut obligația utilizării aplicației de extragere automată a subiectelor de concurs potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici Ordinului președintelui ANFP 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.

Numărul în scădere al concursurilor gestionate este determinat de măsurile dispuse prin O.U.G. nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene. Potrivit art. VII din acest act normativ, în anul 2025 a fost suspendată ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante, cu excepția posturilor unice vacante. În înțelesul legii, prin post unic se înțelege:

a) acel post ale cărui atribuții, prin conținutul și natura lor, sau responsabilități stabilite nu se regăsesc într-o altă structură organizatorică;

b) un post dintre cele aflate în structura în care există numai posturi vacante.

Prevederile OUG nr. 156/2024 nu s-au aplicat posturilor a căror ocupare a fost deja aprobată de Guvern prin memorandum până la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, concursului de admitere în rezidențiat, celor necesare a fi ocupate de medici/farmacisti/medici stomatologi rezidenți care au promovat examenul de specialitate, precum și posturilor vacante aferente proiectelor cu finanțare din fonduri externe rambursabile și plătite din fonduri europene și posturilor aferente proiectelor naționale de cercetare plătite din fonduri publice. Totodată, structurile publice care asigură servicii medicale de urgență, prevăzute la art. 92 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, au putut ocupa, în condițiile legii, posturile vacante pe parcursul anului 2025.

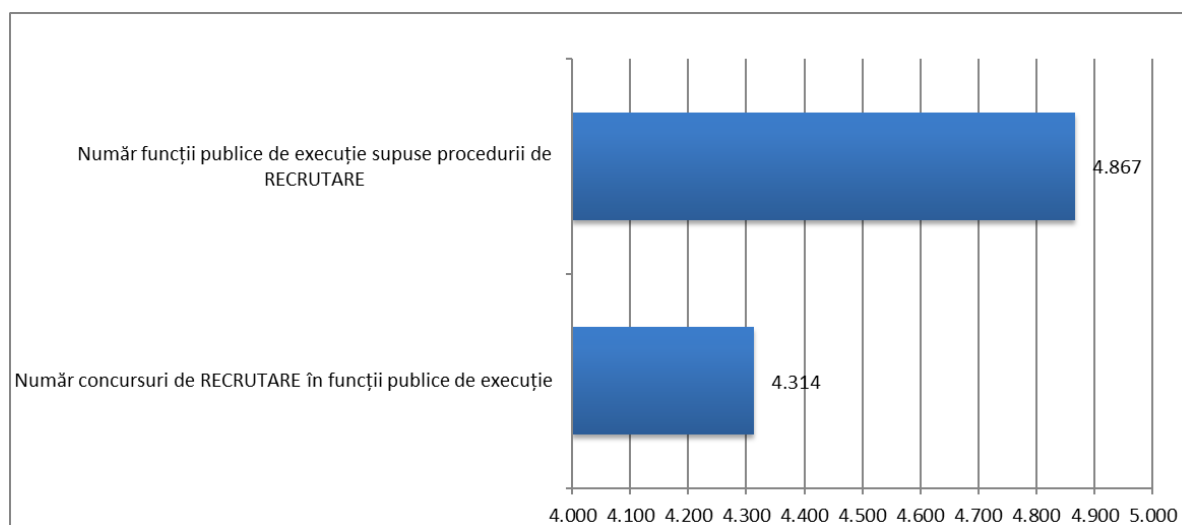
În cazuri temeinic justificate, ordonatorii principali de credite au putut aproba ocuparea unui procent de maximum 15% din totalul posturilor ce se vor vacanta după data intrării în vigoare a OUG nr. 156/2024, numai în condițiile încadrării în cheltuielile de personal aprobate prin buget, la nivel de ordonator principal de credite, pe fiecare sursă de finanțare în parte.

Încadrarea în procentul de 15% prevăzut anterior nu s-a aplicat în situația în care ocuparea posturilor vacante nu a determinat majorarea numărului total de posturi ocupate, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget, la nivelul ordonatorului principal de credite, în cazul ocupării posturilor vacante corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, funcțiilor publice de conducere, funcțiilor publice de conducere cu statut special și posturilor militare de conducere.

Ocuparea prin concurs sau examen a posturilor prevăzute la art. VII alin. (2), (4) și (5) din OUG nr. 156/2024, trebuia aprobată de ordonatorul de credite, în baza solicitării fundamentate în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea ocupării și în baza avizului structurii de specialitate a ordonatorului de credite care certifică posibilitatea ocupării posturilor cu încadrarea în bugetul aprobat la momentul inițierii demersurilor pentru ocuparea acestora.

Ocuparea funcțiilor publice de execuție scoase la concurs în anul 2025

Figura 44 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție⁴⁸



(Sursa: ANFP)

⁴⁸ Nu sunt incluse datele privind concursul național. Începând din 08.04.2026 concursul organizat la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale se numește concurs pe post.

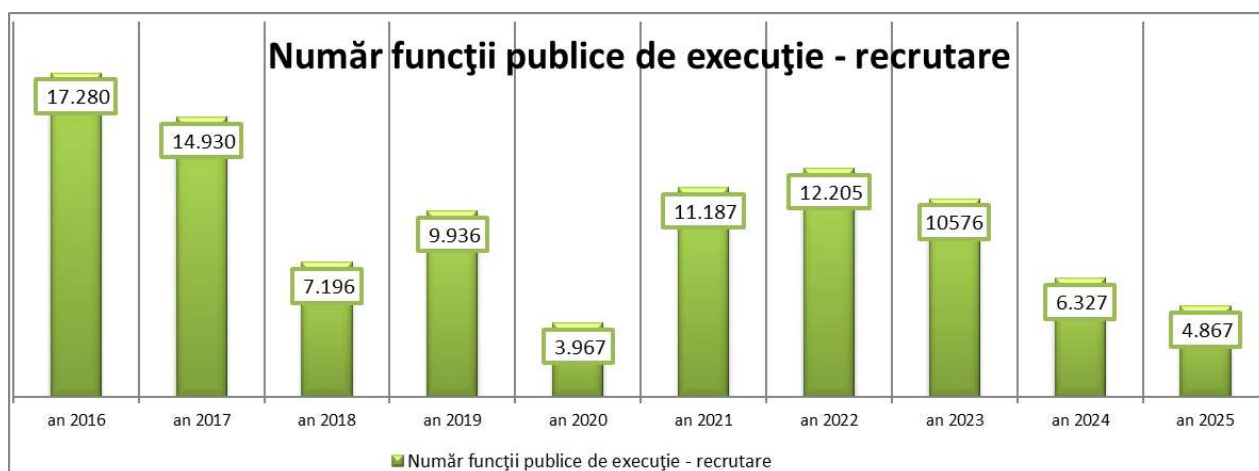
Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de execuție în perioada 2016 - 2025

În ceea ce privește evoluția numărului de funcții publice de execuție scoase la concurs, supuse procedurii de recrutare, s-a constatat că în primul an al intervalului analizat (**Figura 45**), valoarea cea mai mare a numărului funcțiilor publice scoase la concurs prin recrutare a fost înregistrată în anul 2016.

În următorii ani numărul funcțiilor publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare înregistrează o scădere abruptă și abia în 2022 se ajunge cu aproximație la nivelul din 2015, situație explicabilă prin blocarea concursurilor în perioada stării de urgență și de alertă.

Pentru anul 2025 constatăm o scădere a numărului funcțiilor publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare, scădere cauzată de modificările legislative, respectiv suspendarea ocupării prin concurs sau examen a posturilor vacante sau temporar vacante, cu excepția posturilor unice.

Figura 45 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2016-2025)⁴⁹



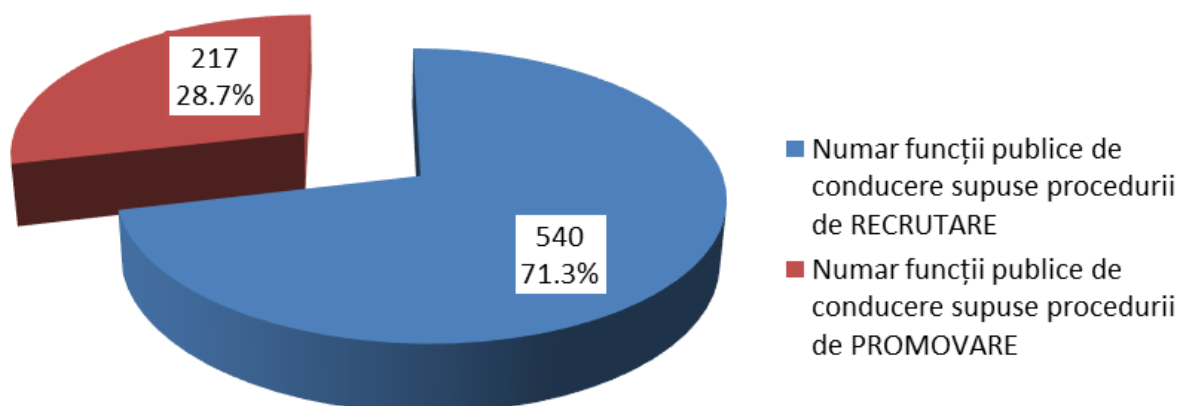
(Sursa: ANFP)

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de conducere în anul 2025

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

⁴⁹ Nu sunt incluse datele privind concursul național. Începând din 08.04.2026 concursul organizat la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale se numește concurs pe post.

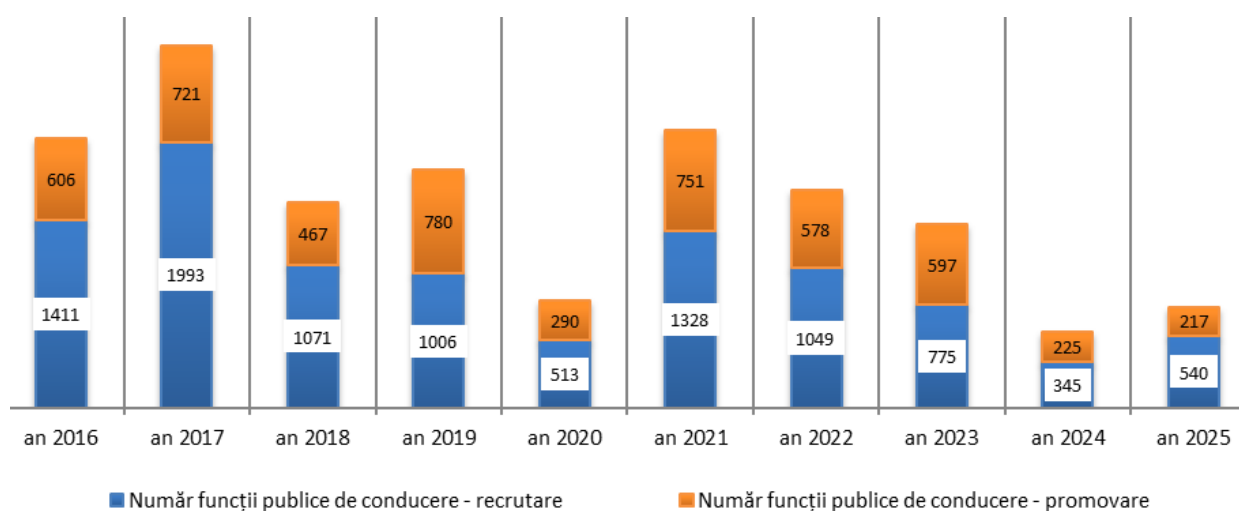
Figura 46 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2025 (nr., %)⁵⁰



(Sursa: ANFP)

Concursurile de recrutare în funcții publice de conducere s-au desfășurat pentru 71,3% din totalul posturilor de conducere pentru care instituțiile și autoritățile publice au organizat concursuri, restul de 28,7% fiind concursuri de promovare. Condițiile pentru participarea la concursul de promovare într-o funcție publică vacantă sunt prevăzute de Codul administrativ⁵¹.

Figura 47 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (nr. funcții ocupate prin concurs, 2016-2025)⁵²



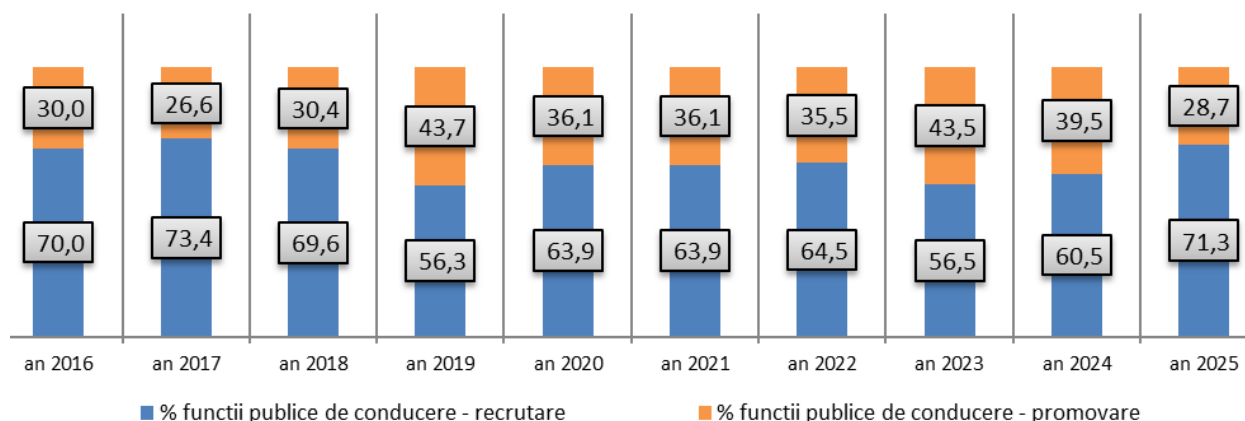
(Sursa: ANFP)

⁵⁰ Nu sunt incluse datele privind concursul național. Începând din 08.04.2026 concursul organizat la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale se numește concurs pe post.

⁵¹ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 483, alin. (2).

⁵² Nu sunt incluse datele privind concursul național. Începând din 08.04.2026 concursul organizat la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale se numește concurs pe post.

Figura 48 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2016-2025)⁵³



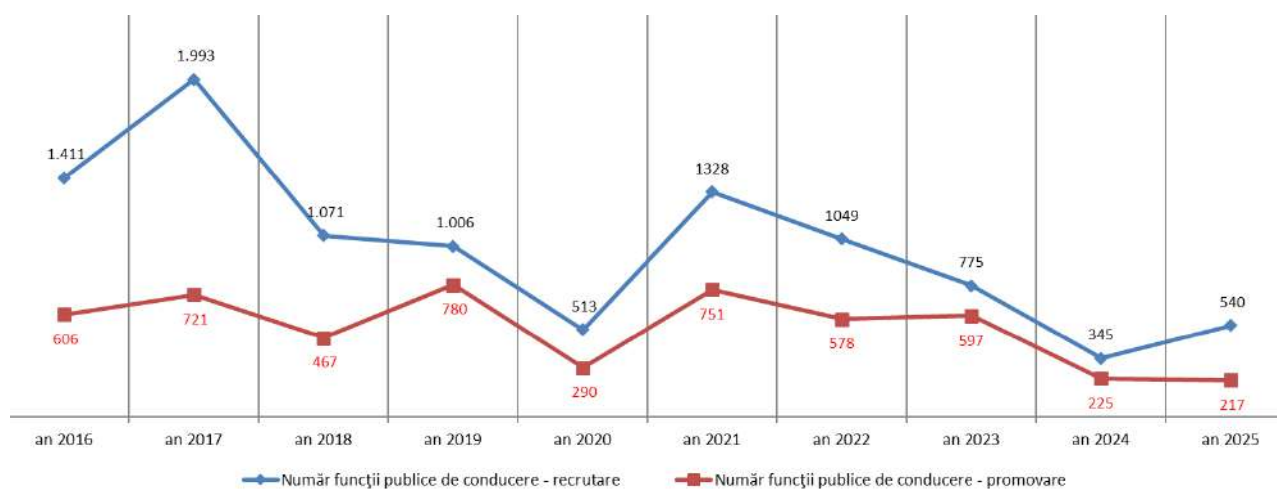
(Sursa: ANFP)

Indiferent de procedură (recrutare sau promovare) cele mai multe funcții publice de conducere au fost scoase la concurs, de regulă, în intervalul 2016-2017, vârful fiind reprezentat de anul 2017. Evident, există și excepții - cea mai notabilă este reprezentată de anul 2020, când a fost dispusă suspendarea procedurilor de concurs în contextul pandemic. În anul 2021 se constată o revenire, în sensul că numărul total de funcții publice de conducere supuse recrutării și promovării a ajuns la 2.079, însă în anii 2022, 2023 și 2024 numărul de funcții publice de conducere pentru care s-a organizat concurs de recrutare sau promovare a scăzut ajungând la 1.627 în anul 2022, 1.372 în anul 2023 și 570 în anul 2024. Scăderea numărului de funcții publice de conducere pentru care s-a organizat concurs, înregistrată în anul 2024, este consecința măsurilor fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung adoptate prin Legea nr. 296/2023, cu modificările și completările ulterioare, care includ, printre altele, desființarea funcției de conducere de șef birou, creșterea normativului de personal de execuție necesar pentru constituirea unui/unei serviciu/direcții/direcții generale, scăderea procentului funcțiilor publice de conducere din cadrul autorității sau instituției publice, de la maximum 12% la maximum 8% din numărul total al posturilor aprobate la nivel de ordonator principal de credite, ceea ce a determinat desființarea unor funcții publice de conducere și, pe cale de consecință, scăderea numărului de funcții publice de conducere scoase la concurs. În anul 2025 însă, observăm o creștere ușoară până la un număr de 757 de funcții publice de conducere pentru care s-a organizat concurs de recrutare sau promovare, creștere datorată într-o anumită măsură și de vacantarea unor funcții publice de conducere ocupate ca urmare a aplicării Deciziei ÎCCJ nr. 91/2024⁵⁴ prin care s-a stabilit că „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 517 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în situația menținerii la cerere a raportului de funcție publică după îndeplinirea condițiilor de pensionare, emiterea deciziei de pensionare determină încetarea de drept a raportului de serviciu, chiar dacă funcționarul public ceruse suspendarea plății pensiei.”

⁵³ Nu sunt incluse datele privind concursul național. Începând din 08.04.2026 concursul organizat la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale se numește concurs pe post.

⁵⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. nr. 77 din 29 ianuarie 2025.

Figura 49 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2016-2025⁵⁵



(Sursa: ANFP)

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

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

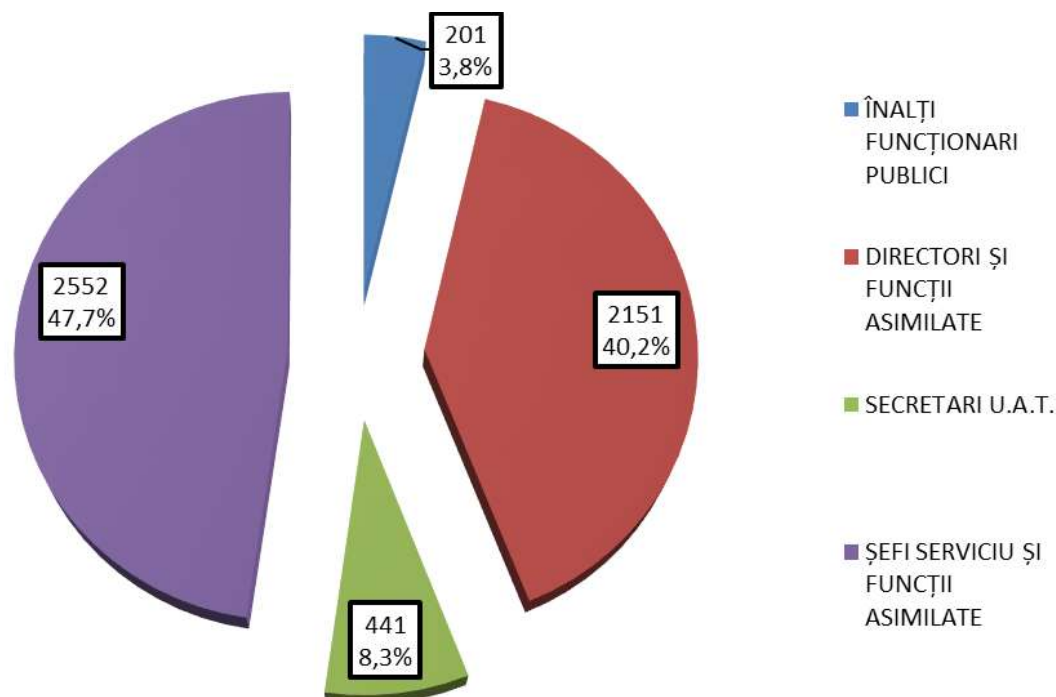
În anul 2025 a existat o excepție de la prevederile anterior menționate, prevăzută de O.U.G. nr. 156/2024 art. VII alin. (10) respectiv, prin derogare de la prevederile art. 510 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, pe perioada suspendării ocupării prin concurs a posturilor vacante, funcțiile publice de conducere pot fi exercitate cu caracter temporar, fără obligativitatea organizării unor concursuri, cu notificarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu 5 zile înainte de dispunerea măsurii.

Exercitări cu caracter temporar în anul 2025

În anul 2025, pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici vacante și temporar vacante, ANFP a acordat **4.271 de răspunsuri la notificări** pentru **5.345** de funcții publice, înregistrându-se o creștere față de valorile anului precedent (2.799 de răspunsuri, pentru 4.548 de funcții publice). Din totalul acestora, 47,7% reprezintă exercitări cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere de șefi serviciu și asimilate.

⁵⁵ Nu sunt incluse datele privind concursul național.

Figură 50 - Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau a categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2025)



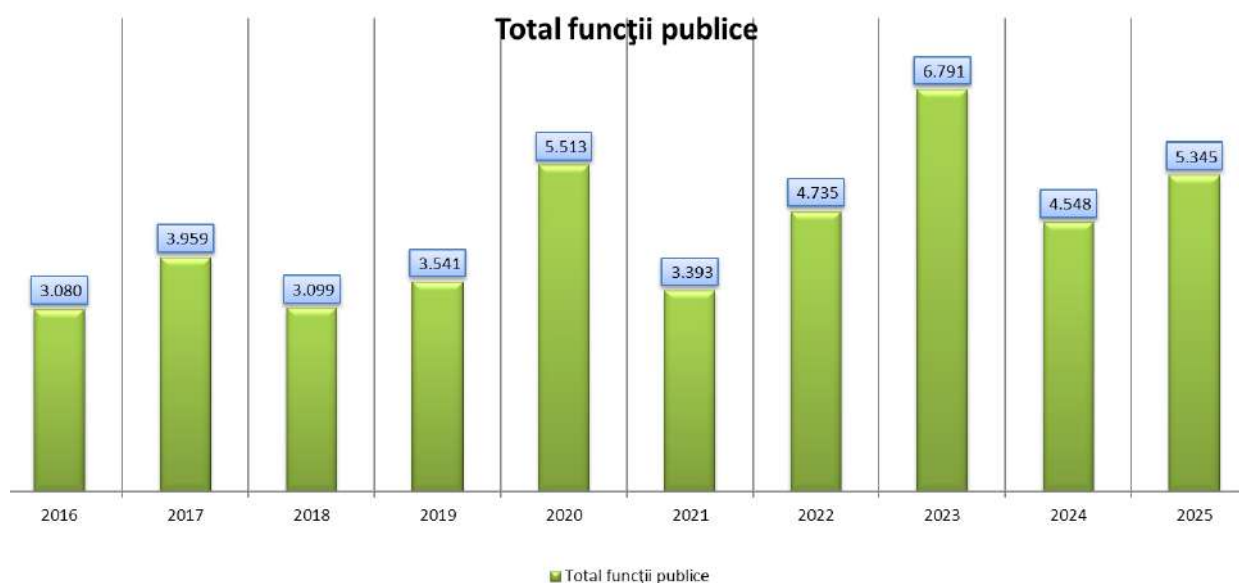
(Sursa: ANFP)

Exercitări cu caracter temporar în perioada 2016-2025

În intervalul 2016-2025, cadrul legislativ incident exercitărilor cu caracter temporar a suferit mai multe modificări, atât în ceea ce privește obținerea avizului/notificarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru funcțiile publice vacante, cât și referitor la perioada maximă de dispunere a măsurii.

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

Figura 51 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2016 - 2025)



(Sursa: ANFP)

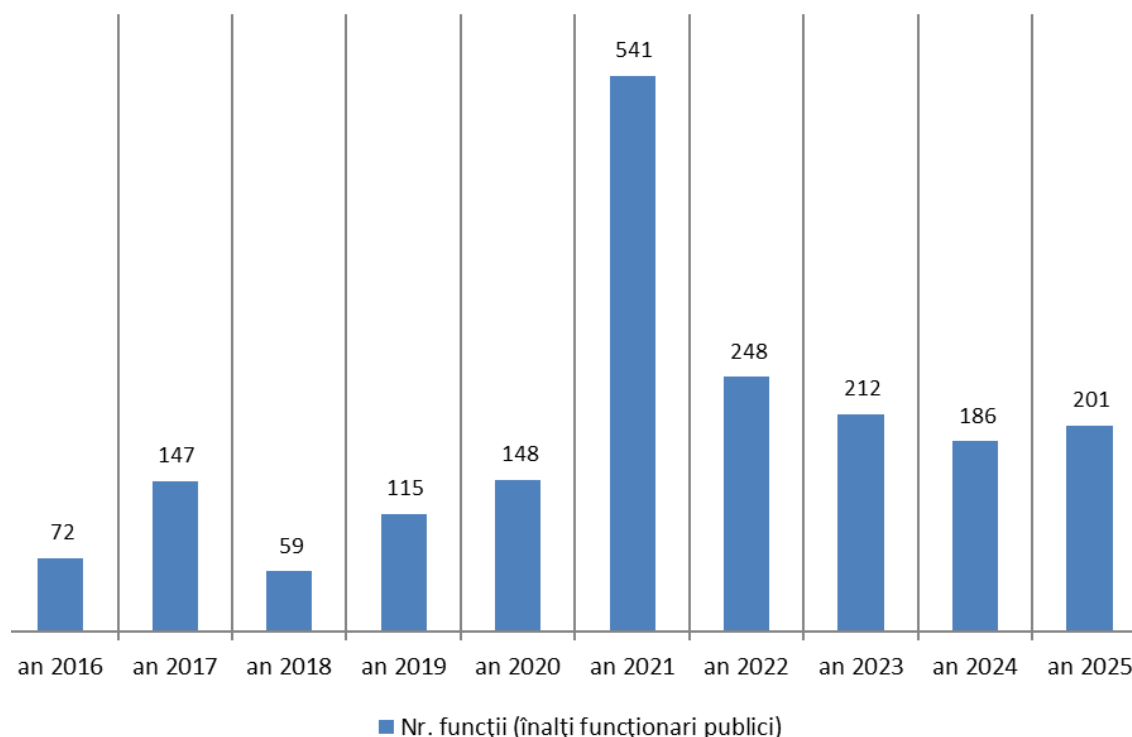
Se constată că în anul 2023, a fost înregistrat cel mai mare număr de funcții publice pentru care a fost notificată Agenția cu privire la **exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante**, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante, respectiv de 6.791 funcții publice, iar cel mai scăzut - în anul 2016 (3.080 de funcții publice). Numărul mare de funcții publice pentru care s-a dispus măsura exercitării cu caracter temporar în anul 2023, poate fi explicat de modificările legislative ce au avut loc, respectiv suspendarea ocupării prin concurs a posturilor vacante și temporar vacante din cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2023, precum și posibilitatea exercitării cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere pe perioada întregului an calendaristic.

Scăderea numărului de funcții publice pentru care a fost notificată Agenția cu privire la **exercitarea cu caracter temporar din anul 2024** a fost determinată de **modificările legislative** aduse prin art. XVIII din Legea nr. 296/2023 cu modificările și completările ulterioare, conform căruia, începând cu data de 1 noiembrie 2023 prevederile art. 390 alin. (1) lit. h) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, precum și pct. 8 de la lit. B de la pct. I din anexa nr. 5 la același act normativ se abrogă. Prin urmare, **funcția publică de conducere generală de șef birou a fost desființată**, cu unele derogări dispuse prin OUG nr. 85/2024.

În anul 2025 numărul notificărilor privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere a crescut la 5.345, datorită vacantării unor funcții publice de conducere ocupate ca urmare a aplicării Deciziei ÎCCJ nr. 91/2024.

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

Figura 52 - Evoluția numărului de funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor vacante și temporar vacante (2016-2025)



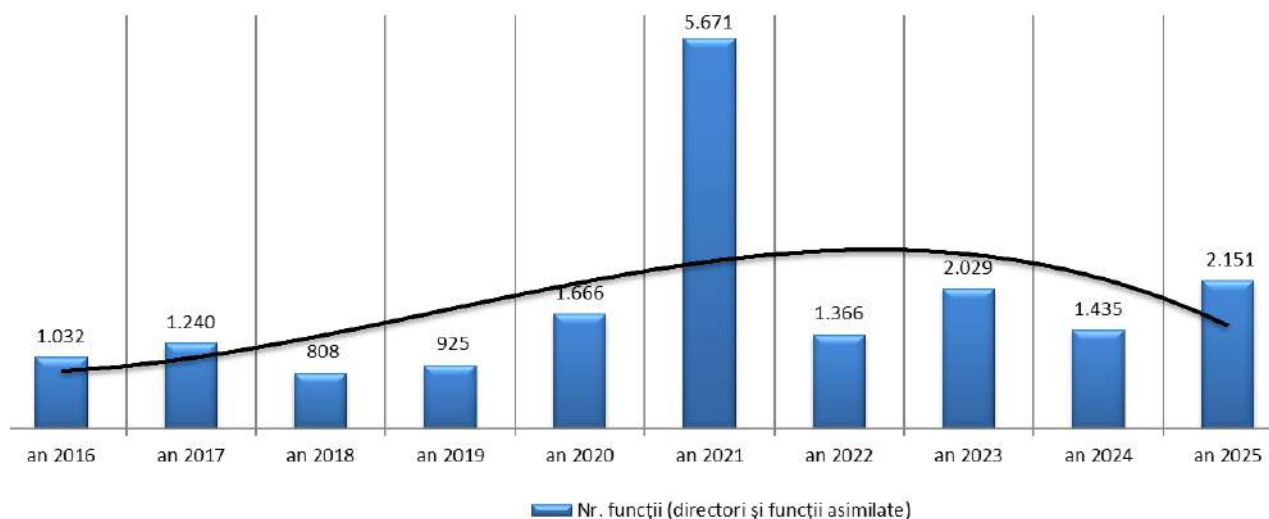
(Sursa: ANFP)

Cel mai mare număr de notificări privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice corespunzătoare înalților funcționari publici a fost înregistrat în anul 2021, iar cel mai mic număr - în anii 2016 și 2018 (valori egale).

În cazul acestei categorii de funcții publice, **incidența factorilor legislativi și politici a avut un impact mai mare**, așa cum reiese și din graficul de mai sus. Mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici este strâns legată de analiza nevoilor instituționale realizată la nivel guvernamental. În mod special trebuie subliniat faptul că legislația aferentă acestei categorii impune acordarea avizelor/răspunsurilor la notificări atât pentru funcțiile publice vacante, cât și pentru cele temporar vacante, fără limitarea termenului de 6 luni într-un an calendaristic.

Evoluția numărului de avize/ notificări exercitări cu caracter temporar - funcții de directori și funcții asimilate

Figura 53 - Evoluția numărului de funcții (directori și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2016-2025)



(Sursa: ANFP)

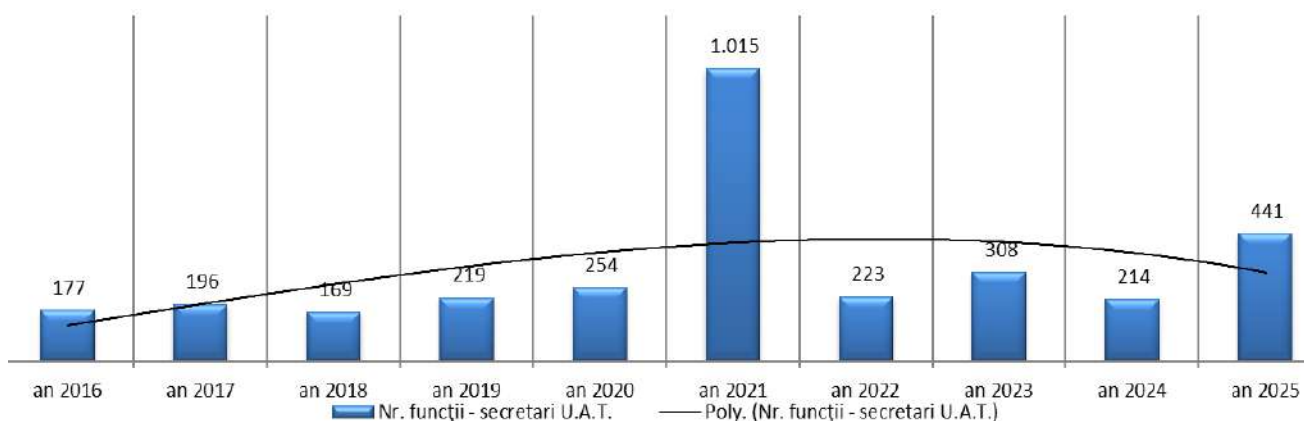
Analiza numărului de funcții publice de conducere de directori și funcții asimilate pentru care a fost notificată Agenția cu privire la dispunerea exercitării cu caracter temporar semnalează o situație în general similară cu evoluția semnalată la nivelul tuturor funcțiilor publice. Distinct, putem remarca faptul că, în anul 2021, față de anul precedent, numărul funcțiilor de directori (și funcții asimilate) a crescut cu 240,4%, în contextul suspendării ocupării acestor funcții prin concurs, iar în anul 2022 acesta a scăzut, ajungând la o valoare apropiată celei din anul 2020.

În anul 2023, se remarcă o ușoară creștere a numărului de funcții publice de conducere de directori și funcții asimilate pentru care s-a dispus măsura exercitării, cu 48,5% față de anul precedent, urmată de o scădere în anul 2024 cu 29,3% față de anul 2023.

Numărul notificărilor primite de Agenție în anul 2025 cu privire la exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante de directori și funcții asimilate acestora, a crescut cu 49,9% față de anul precedent, depășind chiar valoarea înregistrată la nivelul anului 2023.

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

Figura 54 - Evoluția numărului de funcții (secretari/secretari generali UAT) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2016 - 2025)



(Sursa: ANFP)

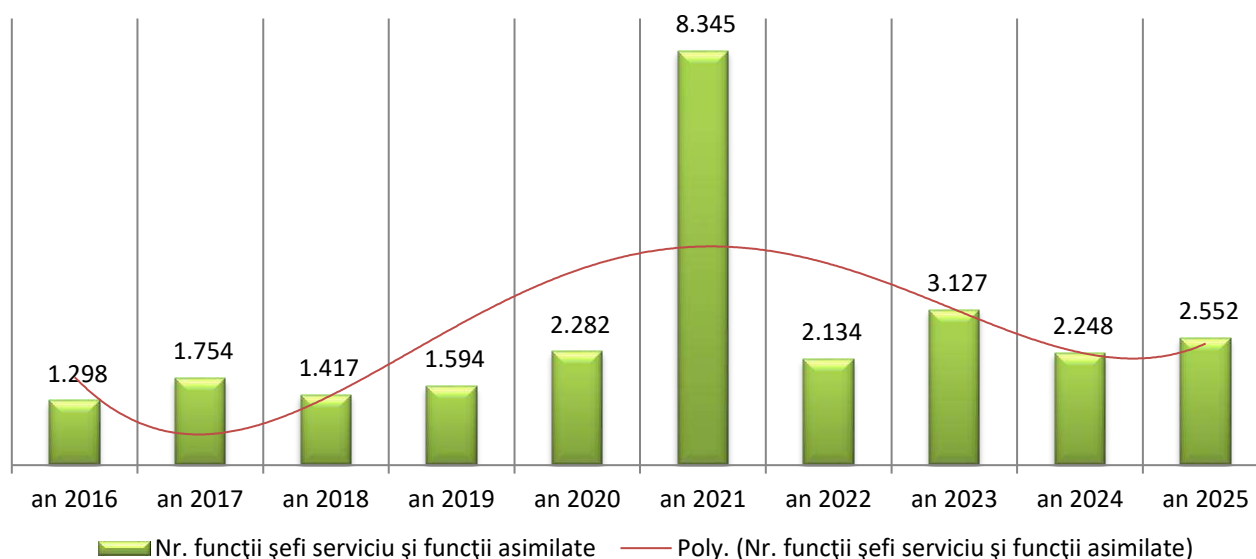
Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale, ocupată de un funcționar public de conducere, cu studii superioare juridice, administrative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

Se remarcă faptul că anul 2021 a fost înregistrat cel mai mare număr de funcții publice de secretari generali UAT pentru care a fost notificată Agenția cu privire la exercitarea cu caracter temporar, urmare a faptului că pe teritoriul României a încetat starea de alertă impusă de pandemia de Covid.

Evoluția numărului de avize/notificări exercitări cu caracter temporar - funcții publice de șefi serviciu și funcții asimilate

Funcțiile publice de conducere de șef serviciu asigură managementul tehnic al structurilor de prim nivel al autorităților și instituțiilor publice și reprezintă peste 50% din totalul funcțiilor publice de conducere. Începând cu data de 30.10.2023 alin. (3) al art. 391 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, a fost modificat prin art. XX alin. (1) din Legea nr. 296/2023, cu modificările și completările ulterioare, în sensul că pentru constituirea unui serviciu era necesar un număr de minimum 10 posturi de execuție.

Figura 55 - Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2016 - 2025)



(Sursa: ANFP)

În 2021, față de anul precedent, numărul funcțiilor de șefi serviciu (și funcții asimilate) pentru care s-au dat răspunsuri la notificări cu privire la exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice a crescut cu circa 265.7%, în același context pandemic explicat anterior.

Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici Distribuția pe clase și grade profesionale în 2024

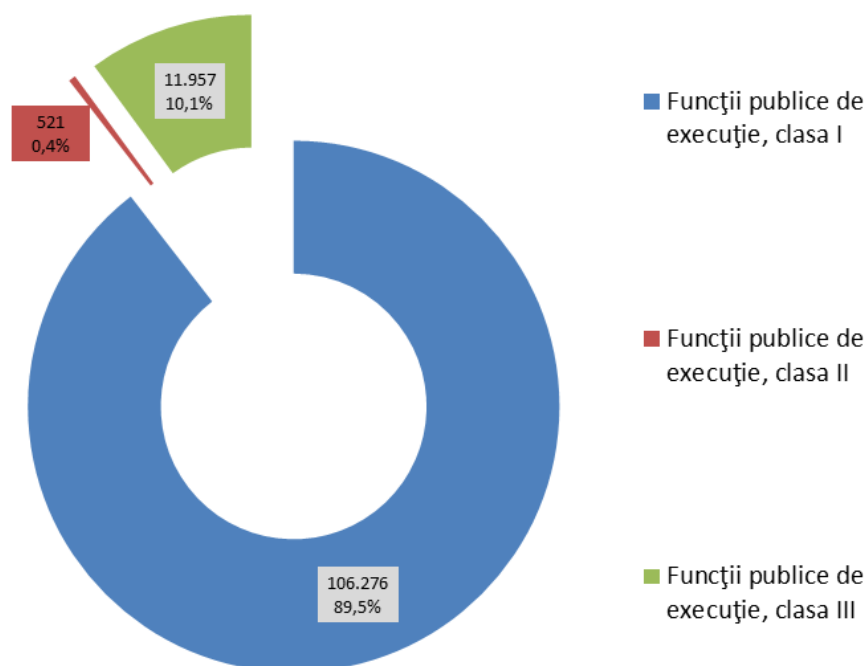
Cariera funcționarului public de execuție este structurată pe clase și pe grade profesionale. Astfel, în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării, funcțiile publice se împart în 3 clase: clasa I (pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență); clasa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

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

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

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

Figura 56 - Distribuția pe clase a funcționarilor publici de execuție (pentru funcțiile publice ocupate și temporar ocupate, dar nu și cele vacante, temporar vacante) (nr., % - 2025)

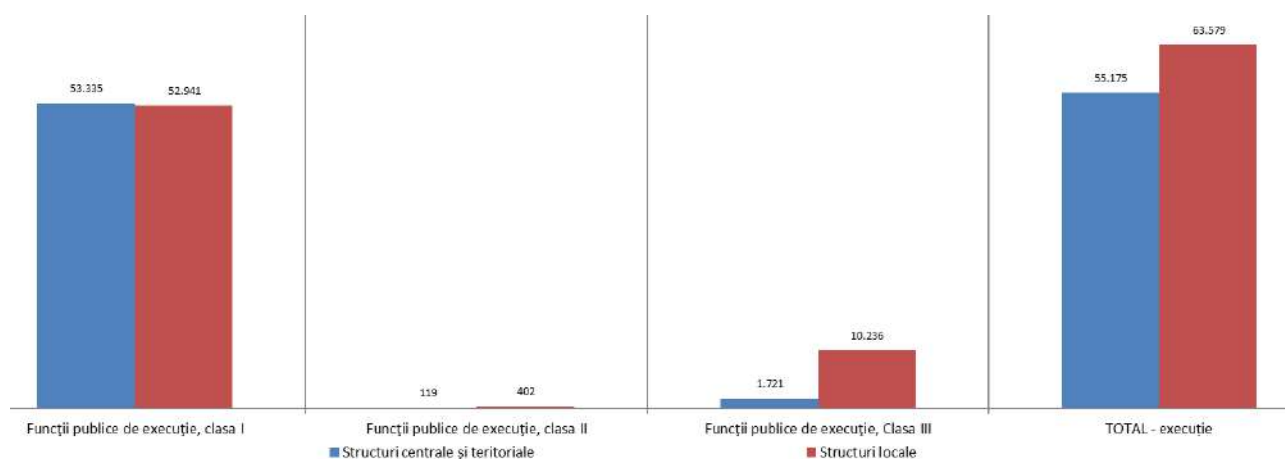


(Sursa: ANFP)

La nivelul administrației publice (structuri centrale, teritoriale și locale), funcțiile de execuție sunt distribuite astfel: 87,8% - clasa I; 0,6% - clasa a II-a; 11,6% - clasa a III-a., procente din **Figura 56** fiind redată în valori rotunjite. Distribuția este foarte apropiată de cea înregistrată în anii 2019-2022.

Distribuția pe clase în profil instituțional la nivelul anului 2025 (structuri centrale și teritoriale, respectiv locale)

Figura 57 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2025



(Sursa: ANFP)

În structurile locale există mai multe funcții publice de execuție decât în structurile centrale și teritoriale - mai exact, un plus de 8.404, decalajul fiind relativ constant, prin raportare la volumul funcțiilor publice de referință (în 2024 erau circa 8.513 funcții publice de execuție în plus la nivel local față de cele de la nivel central și teritorial). În privința funcțiilor publice de clasa I, între cele două categorii de structuri există un echilibru (49,8% față de 50,2%). În privința funcțiilor din clasele inferioare se observă că în structurile locale există mai multe funcții de clasa a III-a și clasa a II-a: 77% față de 23% (clasa a II-a), 86% față de 14% (clasa a III-a).

Rezumând, între cele două structuri de referință (centrale și teritoriale, respectiv locale) se constată un echilibru numai în ceea ce privește ponderea funcțiilor publice de execuție din clasa I. În privința celor două clase ponderile mari se asociază structurilor locale. Altfel, distribuția este similară cu cea înregistrată în ultimii trei ani; în plus, deși decalajul dintre numărul funcțiilor publice de execuție (central și teritorial față de local) s-a redus an de an, acesta nu este semnificativ.

Distribuția pe grade profesionale (2025)

Și în anul 2025 „piramida” funcției publice rămâne fundamental inversată (sunt accentuate tendințele constatate în anii 2019-2022). Astfel, 79,8% dintre funcțiile de execuție ocupate sunt de grad superior (79,6% în 2024, 77,7% în 2023, 76,8% în 2022, 75,8% în 2021, 69,9% în 2020, 73,6% în 2019), iar ponderile funcțiilor cu gradul asistent și principal sunt relativ egal distribuite (8,5% cu 10,5%) și cumulează 19% (19,4% în 2024, 21,1% în 2023, 22,1% în 2022, 22,6% în 2021, 26,8% în 2020, 24,8% în 2019). Doar o valoare de 1,2% dintre funcțiile de execuție ocupate este „alocată” gradului debutant (1,1 în 2024, 1,2% în 2023, 2% în 2022, 1,6% în 2021, 3,4% în 2020, 1,6% în 2019).

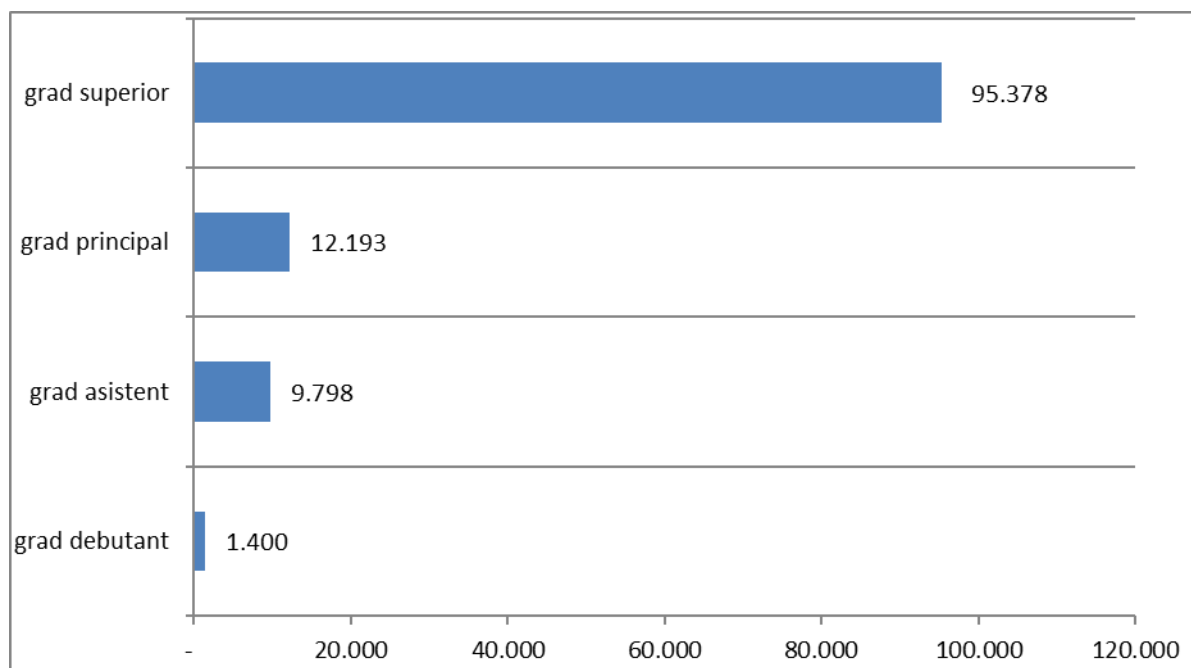
Posibile explicații care stau la baza acestei stări de fapt constau în modul în care este concepută cariera în funcția publică:

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



(Imagine generată cu IA)

Figura 58 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2025)

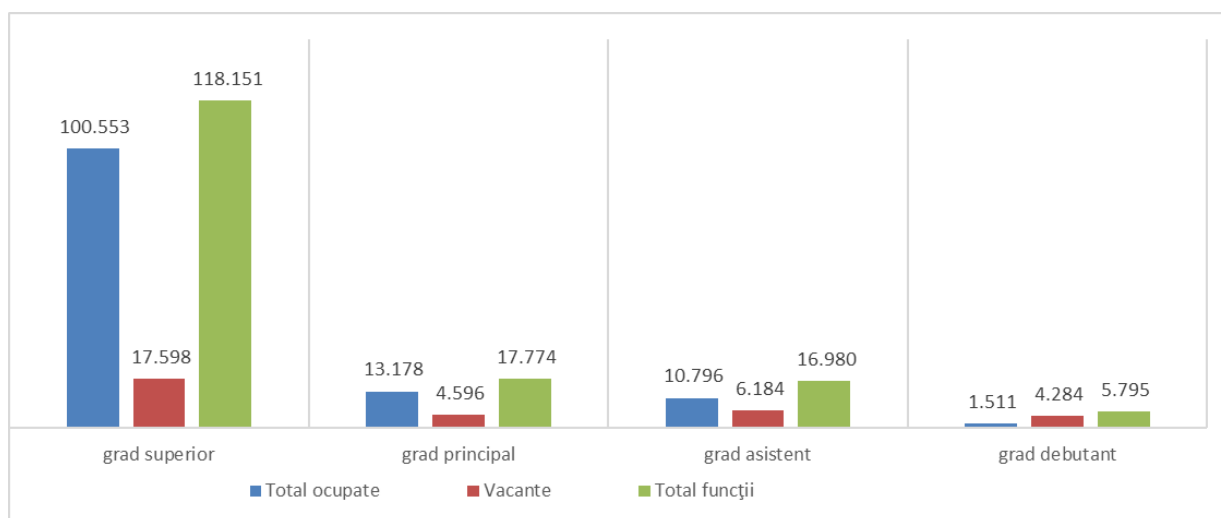


(Sursa: ANFP)

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

Cele două grafice din **Figura 58** și **Figura 59** asigură reprezentarea împărțirii numărului total de funcții pe cele 4 grade profesionale (exemplu: din total 133.000 funcții publice ocupate (adică din 100%), 95.378 (74,4%) sunt de grad profesional superior, 12.193 (11,2%) - principal, 9.798 (10,7%) - asistent și 1.400 (3,7%) - debutant).

Figura 59- Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2025)



(Sursa: ANFP)

Constatări:

- cele mai multe funcții sunt de grad superior (peste 70% din totalul funcțiilor) - similar cu anul anterior;
- după grad profesional, cea mai mică pondere, de 3,7%, este reprezentată de gradul de debutant (față de 3,9% - în 2022 și 2023 și 3,6% în 2024 - din totalul funcțiilor publice);
- în schimb, gradul debutant se caracterizează printr-o mare pondere a funcțiilor vacante: din totalul funcțiilor rezervate debutanților, 73,9% sunt vacante;
- cea mai are pondere de funcții **ocupate** sunt de grad superior (peste trei sferturi din total **ocupate**) - **similar cu anii anteriori (2021 - 2024)**;
- cele mai multe posturi **vacante** sunt de debutant - prin raportare la totalul funcțiilor publice **vacante** - **valori procentuale apropiate celor înregistrate la la nivelul anului precedent**;
- prin raportare la numărul total de funcții publice, 29,6% sunt vacante - cea mai mare parte fiind destinate gradului **debutant** (18% în 2024).

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

Figura 60 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2016-2025)⁵⁶

Indicatori	UM	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Evoluții
Evoluția numărului total de funcții publice	nr.	166.605	170.821	173.037	175.283	173.655	174.568	176.471	178.690	176.400	175.297	
Evoluția numărului total de funcții publice ocupate	nr.	137.435	141.840	142.623	144.250	144.650	144.077	146.423	149.864	145.553	140.845	
Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice	%	82.5	83.0	82.4	82.3	83.3	82.5	83.0	83.9	82.5	80.3	
% femei în total funcționari publici	%	65.4	65.7	65.9	66.2	66.7	67.2	67.7	68.0	68.3	68.7	
% bărbați în total funcționari publici	%	34.6	34.3	34.1	33.8	33.3	32.8	32.3	32.0	31.7	31.3	
Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici	ani	45.8	46.0	46.4	46.9	47.5	47.7	48.0	48.5	49.1	49.2	
bărbați - vârsta medie	ani	46.8	46.9	47.3	47.7	48.1	48.2	48.4	48.9	49.3	49.0	
femei - vârsta medie	ani	45.3	45.5	46.0	46.5	47.2	47.5	47.8	48.3	48.9	49.5	

(Sursa: ANFP)

⁵⁶ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

Legendă:



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

≈

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



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



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



(Imagine generată cu IA)

5. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI, CONTROL ȘI CONTENCIOS ADMINISTRATIV

Pentru anul 2025, structurile din cadrul Agenției care au atribuții de monitorizare, evaluarea implementării legislației în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici și control și-au propus următoarele căi de acțiune principale:

A.I. MONITORIZARE GENERALĂ

1. Monitorizarea și evaluarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

A.II. MONITORIZAREA SPECIFICĂ

1. Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită de către funcționarii publici, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice, prin prelucrarea și centralizarea datelor și informațiilor colectate prin aplicația informatică de raportare a consilierilor de etică.

2. Monitorizarea modului de aplicare a 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 aplicarea acordurilor colective.

A.III. CONTROLUL MODULUI DE APLICARE A LEGISLAȚIEI PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARII PUBLICI ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE

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

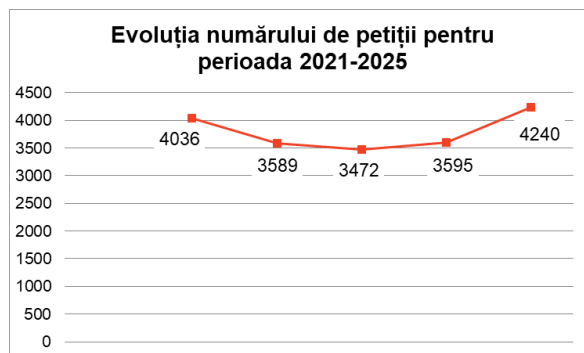
Monitorizarea modului de aplicare a legislației în domeniul funcției publice a constat în formularea de puncte de vedere la adresele transmise de autorități/instituții publice, persoane fizice și juridice, formularea de propuneri privind acțiuni de control, propuneri privind exercitarea tutelei administrative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

În anul 2025 au fost soluționate la nivelul structurii juridice cu atribuții de monitorizare a implementării legislației specifice funcției publice și funcționarilor publici un număr de **4.240 adrese**, în creștere cu **17,94%** față de anul anterior.

Figura 61 - Evoluția numărului de sesizări în perioada 2021 - 2025

Anul	Număr petiții
2025	4.240
2024	3.595
2023	3.472
2022	3.589
2021	4.036

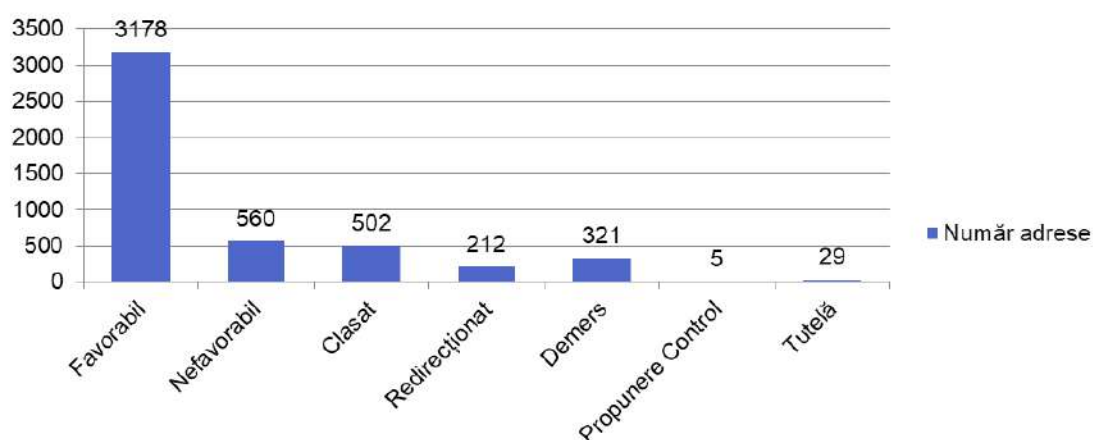
(Sursa: ANFP)



Rezultatul activității de monitorizare îl constituie asigurarea interpretării unitare a prevederilor legale în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici, a normelor legale incidente, prin formularea punctelor de vedere solicitate, verificarea aspectelor semnalate și întreprinderea măsurilor legale care se impun.

În realizarea activității au fost soluționate **3.178 adrese cu răspuns favorabil**, **560 cu răspuns nefavorabil**, iar un număr de **502 adrese au fost clasate**. S-a efectuat un număr de **321 de demersuri suplimentare** pentru lămurirea aspectelor supuse analizei, iar în 212 situații s-a declinat competența de soluționare a adreselor către alte autorități și instituții publice. Din numărul total de adrese repartizate s-au întocmit **5 note privind propuneri de acțiuni de control** și **29 note privind propuneri de exercitare tutelă administrativă**.

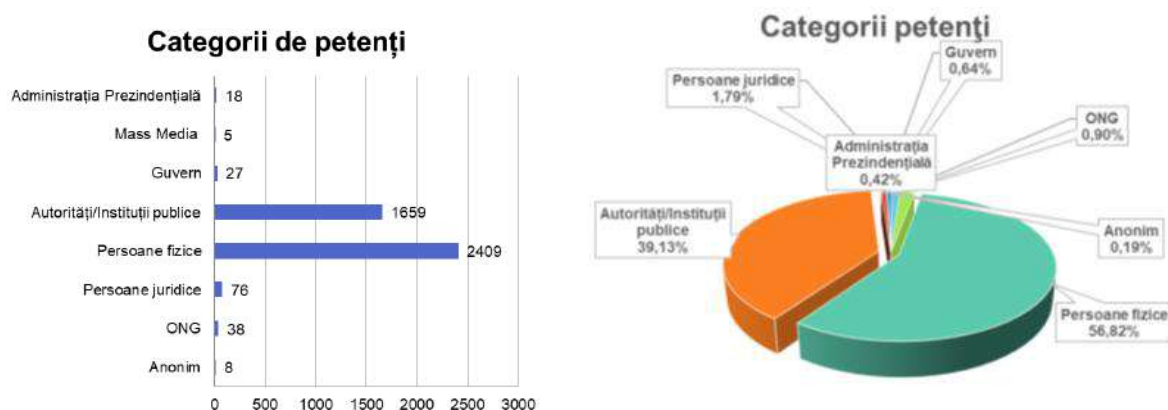
Figura 62 - Modalitatea de soluționare a adreselor



(Sursa: ANFP)

Analizând din punct de vedere al categoriei petenților care s-au adresat Agenției, a rezultat că numărul solicitărilor adresate de către persoane fizice (56,82%) este mai ridicat decât cel al sesizărilor adresate de către autorități/instituții publice (39,13%).

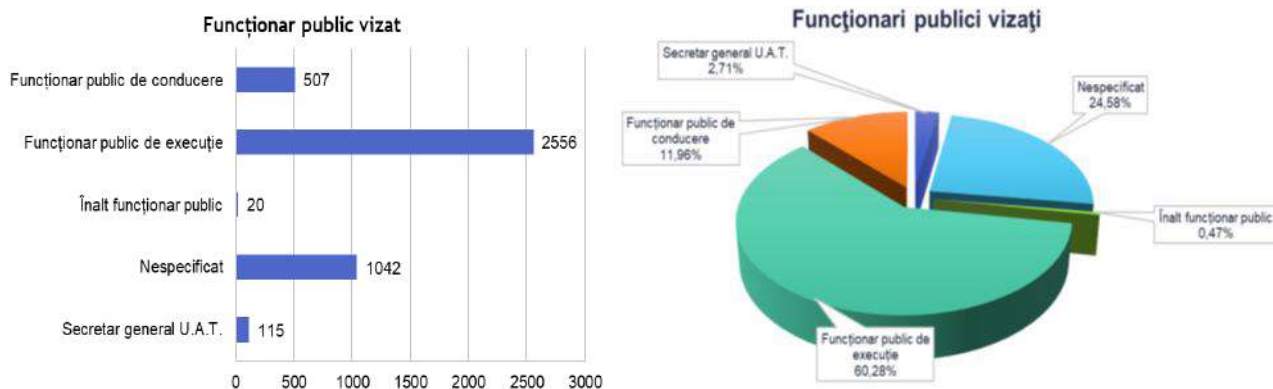
Figura 63 - Categoriile de petenți



(Sursa: ANFP)

Din analiza categoriilor de personal vizate în solicitările adresate Agenției în vederea acordării îndrumărilor și clarificărilor de specialitate în domeniul funcției publice, se constată că majoritatea se referă la funcționari publici de execuție (60,28%), un procent de 11,96% dintre acestea vizează funcționari publici de conducere, un procent de 2,71% sunt pentru categoria de secretari generali UAT, iar sub 1% pentru categoria de înalți funcționari publici.

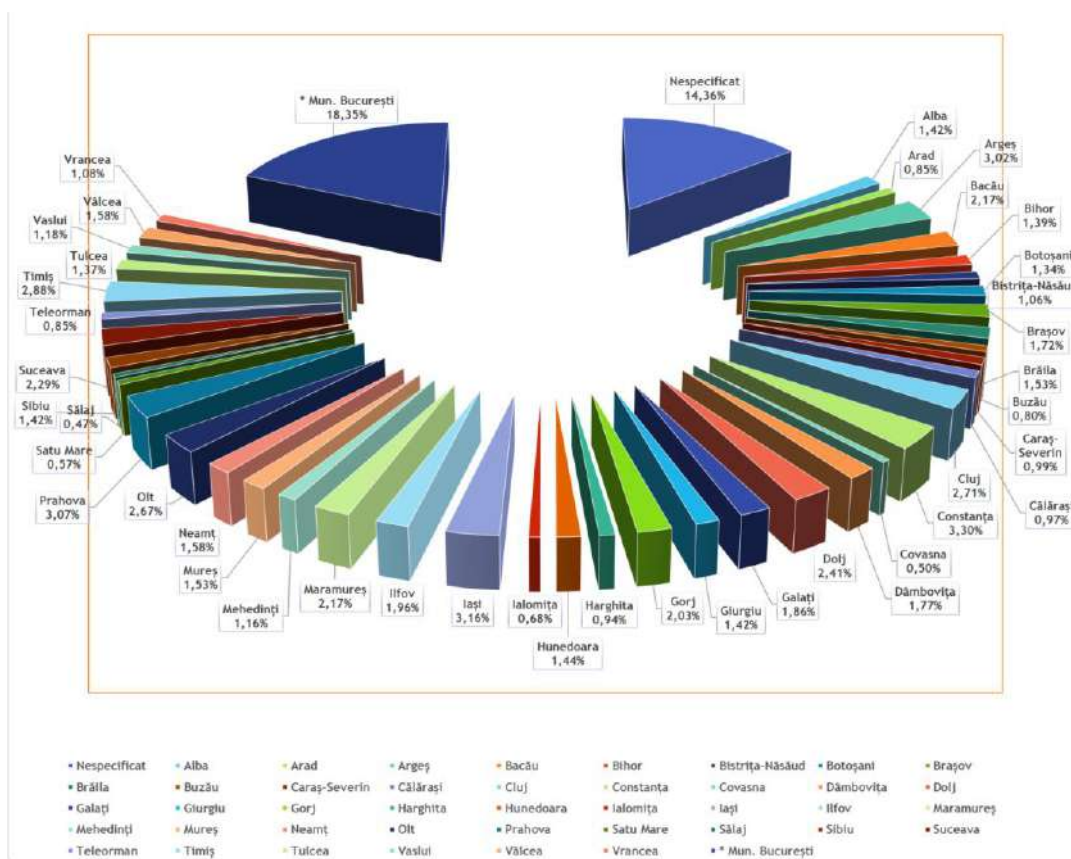
Figura 64 - Categoria de funcționar publici vizată



(Sursa: ANFP)

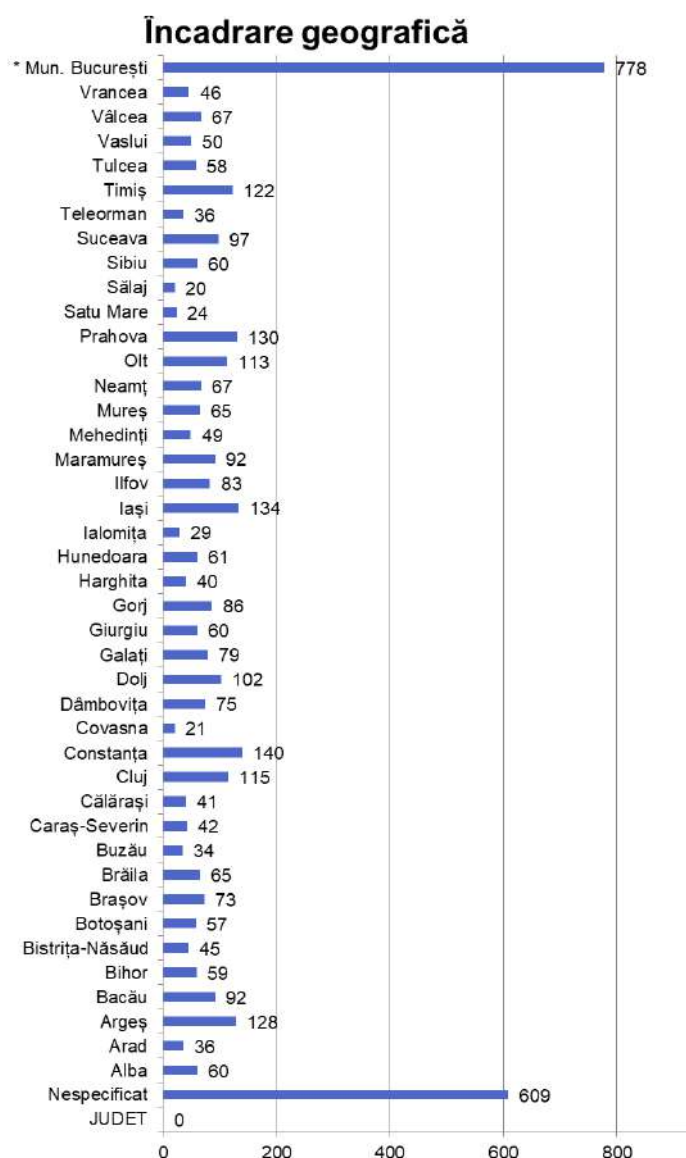
În ceea ce privește repartitia teritorială a adreselor în anul 2025, se constată că procentul cel mai mare este al celor din București (18,35%), urmat de județul Constanța (3,3%), Iași (3,16%) și Prahova (3,07%), cel mai mic număr înregistrat fiind al celor din județul Sălaj (0,31%).

Figura 65 - Repartitia teritorială/ județe a solicitanților - procente



(Sursa: ANFP)

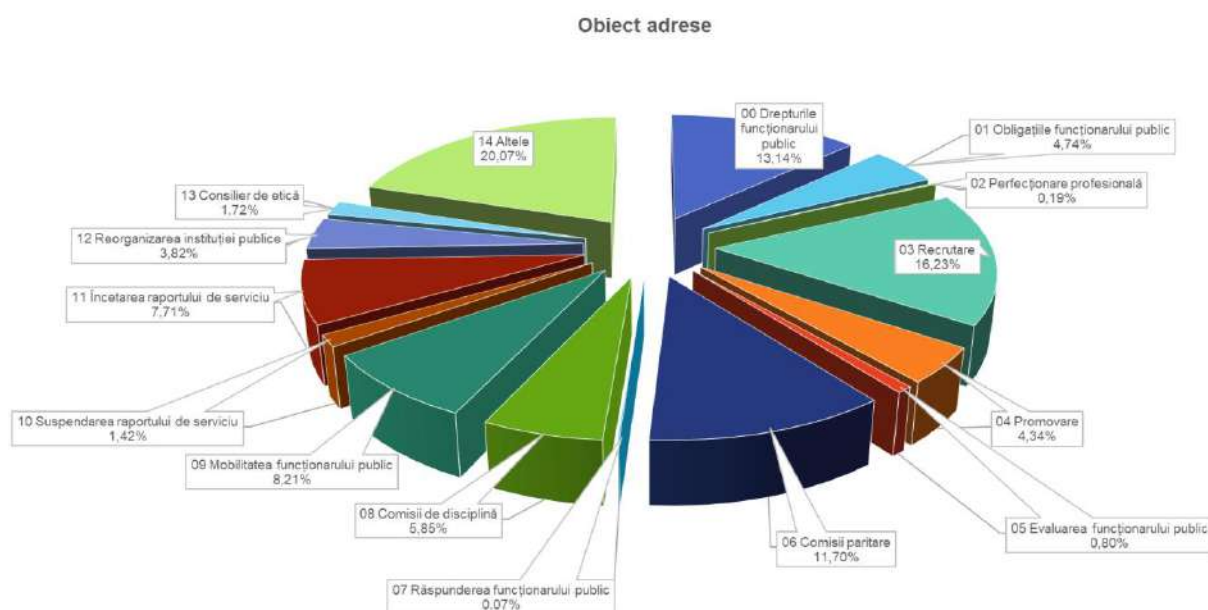
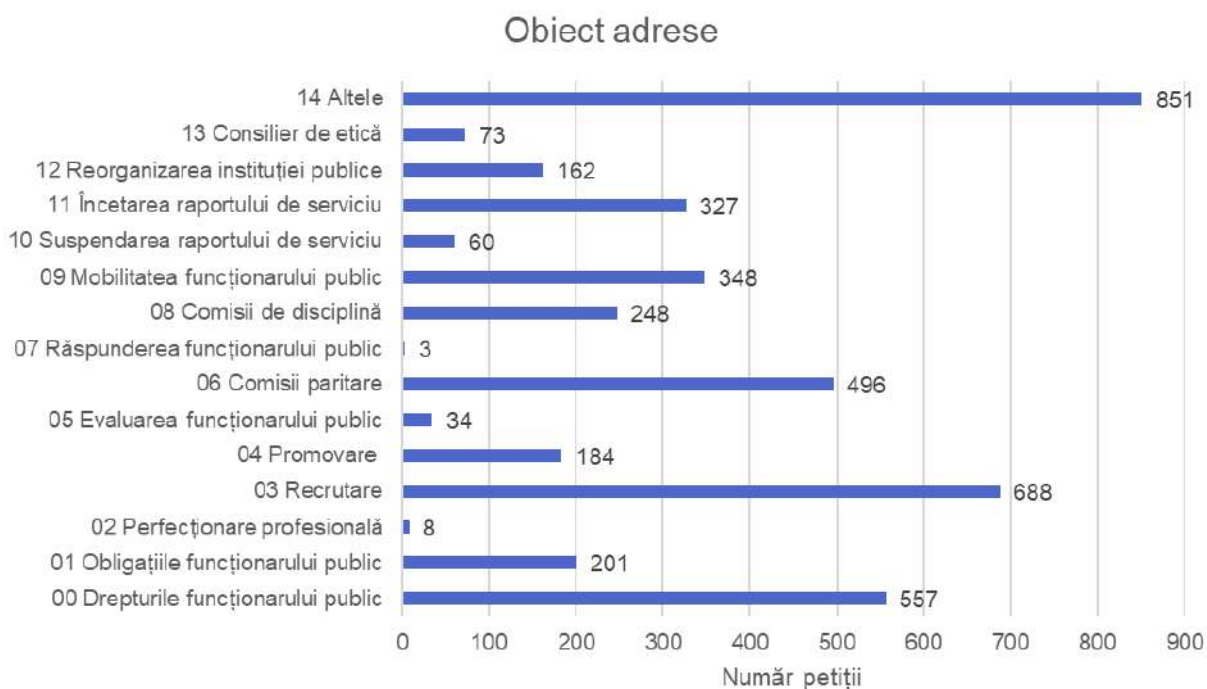
Figura 66 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților - valori nominale



(Sursa: ANFP)

Principalele domenii în care ANFP a fost solicitată pentru acordarea de îndrumări de specialitate în domeniul funcției publice în cursul anului 2025 au vizat recrutarea (16,23%), urmate de drepturile funcționarului public (13,14%), comisii paritare (11,70%), mobilitatea funcționarului public (8,21%), încetarea raportului de serviciu (7,71%), comisii de disciplină (5,85%), obligațiile funcționarului public (4,74%), promovarea în funcția publică (4,34%), reorganizarea instituției publice (3,82%), consilierul de etică (1,72%), suspendarea raportului de serviciu (1,42%), iar evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public, perfecționarea profesională și răspunderea funcționarului public au reprezentat sub 1% din totalul adreselor.

Figura 67 - Reprezentarea grafică a domeniilor în care ANFP a formulat puncte de vedere la solicitarea persoanelor fizice și juridice



(Sursa ANFP)

Din analiza detaliată a principalelor domenii în care s-a solicitat formularea punctelor de vedere, au rezultat următoarele:

Referitor la **drepturile funcționarilor publici**, cele mai multe adrese au vizat atribuțiile din fișa postului (14,18%), urmate de cele care au avut ca obiect dreptul de recunoaștere a vechimii în muncă/specialitate/grad (11,85%), dreptul la concedii de odihnă, medicale și alte concedii (9,52%), timpul de lucru (2,69%), cele care au avut ca obiect tratamentul egal și cele care privesc redistribuirea (sub 1%).

În domeniul **obligațiilor funcționarilor publici**, cel mai mare procent l-au înregistrat petițiile care au vizat îndeplinirea atribuțiilor/delegarea atribuțiilor (74,63%), urmate de alte obligații (17,41%) și cele privind interdicțiile ce le revin potrivit funcției publice pe care o dețin (7,96%).

În domeniul **perfecționării profesionale a funcționarilor publici**, cele mai multe adrese au vizat plata drepturilor salariale (87,50%), urmate de asumarea angajamentului (12,50%).

În domeniul **recrutării funcționarilor publici**, cel mai mare procent l-au înregistrat adresele privind condițiile de ocupare a unei funcții publice (30,81%), urmat de cele privind proba scrisă și dosarul de concurs (6,83%), selecția dosarelor și publicitate concurs (4,36%), proba de interviu (3,05%), constituirea comisiilor de concurs (2,18%), atribuțiile comisiei de concurs/secretarilor comisiilor de concurs (1,60%), bibliografia/tematica de concurs (1,16%), concurs pe post temporar vacant (0,44%), soluționarea contestațiilor (0,29%) și proba suplimentară (0,15%). Un procent semnificativ de adrese a vizat alte categorii din domeniul recrutării funcționarilor publici, respectiv (37,94%).

În domeniul **promovării funcționarilor publici**, (64,13%) au vizat promovarea în grad, (23,37%) promovarea pe funcție publică de conducere și (12,50%) au vizat promovarea în clasă.

În domeniul **evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici**, (38,24%) au vizat evaluatorul, un procent egal l-au înregistrat petițiile care au vizat contestații la raportul de evaluare și excepții ale evaluării (20,59%), urmate de obiective/citerii de performanță (14,71%) și evaluarea stagiului de debutant (5,88%).

În ceea ce privește **comisiile paritare**, (86,49%) dintre adrese au vizat comisiile paritare, restul de (13,51%) au vizat acordurile colective privind raporturile de serviciu.

În domeniul **răspunderii funcționarului public**, (66,67%) au vizat răspunderea civilă, iar (33,33%) au vizat răspunderea penală.

În ceea ce privește **activitatea comisiilor de disciplină**, un număr semnificativ de adrese au fost cu privire la competența cercetării administrative (35,48%), urmat de cel referitor la procedura de cercetare administrativă (16,53%), la aplicarea/contestația la sancțiunea propusă (15,32%), la atribuțiile comisiei de disciplină (14,52%), la desemnarea/suspendarea/încetarea calității de membru în comisiile de disciplină (8,47%), la incompatibilități/conflict de interese (6,05%) și la sancțiuni propuse/aplicate (3,63%).

Referitor la **mobilitatea funcționarilor publici**, din totalul adreselor transmise spre soluționare (51,15%) au avut ca obiect transferul, (21,84%) exercitare a funcției publice de conducere, (20,11%) mutarea, (5,46%) detașarea și (1,44%) delegarea.

În ceea ce privește **suspendarea raportului de serviciu** al funcționarului public, cel mai mare procent l-au înregistrat adresele cu privire la suspendarea de drept a raportului de serviciu (55%), urmat de suspendarea la inițiativa funcționarului public (26,67%) și suspendarea cu acordul părților (18,33%).

Cu privire la **încetarea raportului de serviciu** al funcționarului public, (88,99%) dintre adrese au vizat încetarea raportului de serviciu de drept, (6,42%) încetarea

raportului de serviciu prin eliberare din funcția publică, (2,45%) încetarea raportului de serviciu prin destituire din funcția publică, (1,83%) încetarea raportului de serviciu prin demisie și (0,31) încetarea prin acordul părților.

Cu referire la **reorganizarea activității autorităților și instituțiilor publice**, cel mai mare procent l-au înregistrat adresele care au vizat numirea în noua funcție (56,17%), eliberarea din funcție (19,75%), procedura privind reorganizarea (18,52%), examenul organizat în procesul de reorganizare (5,56%).

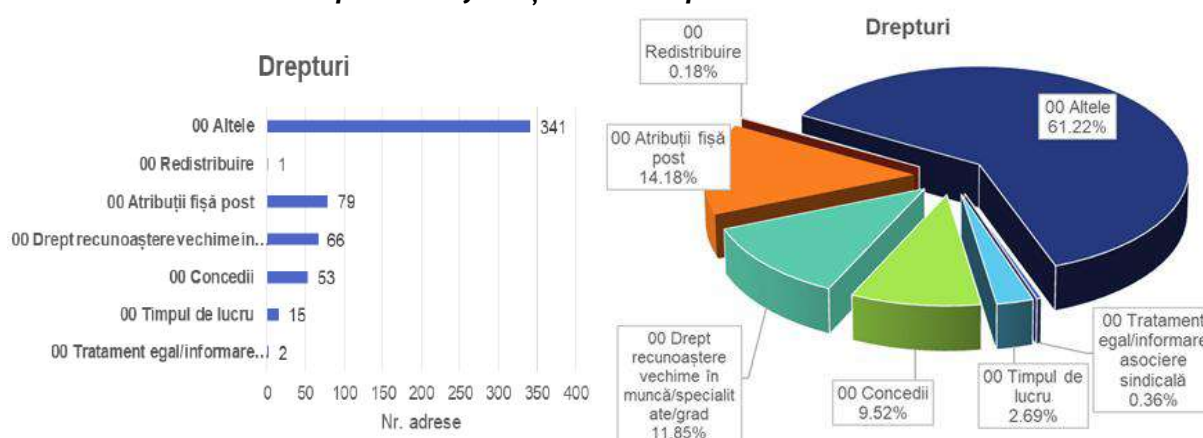
În ceea ce privește **activitatea consilierului de etică** din cadrul autorităților și instituțiilor publice, un număr semnificativ de adrese au fost cu privire la desemnarea consilierului de etică (60,27%), raportarea de către consilierii de etică a informațiilor cuprinse în formatele de raportare prevăzute în Anexele nr. 1 și nr. 2 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022 (30,14%), alte aspecte ale domeniului (8,22%), iar (1,37%) evaluarea consilierului de etică.

În concluzie, se mențin rezultatele monitorizării din anii anteriori, potrivit cărora **principala categorie de personal vizată** a fost cea a **funcționarilor publici de execuție**, iar **principalul domeniu** în care ANFP a fost solicitată să formuleze puncte de vedere a vizat **recrutarea funcționarilor publici și în mod special condițiile de ocupare a unei funcții publice**.

Agenția recomandă autorităților și instituțiilor publice să asigure respectarea prevederilor legale, pe de o parte în vederea respectării drepturilor de carieră ale funcționarilor publici, și pe de altă parte, pentru a se evita crearea unor situații juridice care pot vătăma drepturile funcționarilor publici, ale căror efecte nu mai pot fi soluționate decât prin inițierea unor acțiuni la instanțele judecătorești competente, de anulare a actelor administrative emise, fapt ce presupune încărcarea instanțelor de judecată, o perioadă lungă până la finalizarea cauzei și posibilitatea producerii de prejudicii materiale și morale funcționarilor publici.

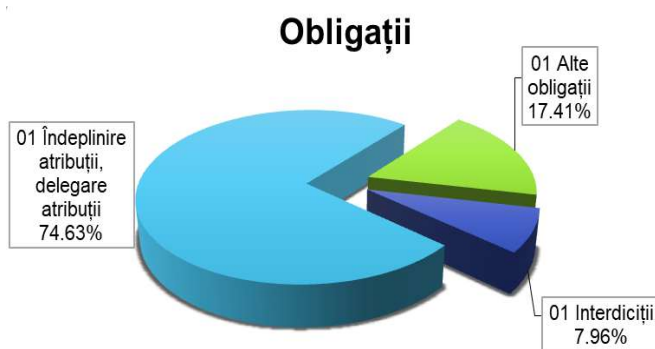
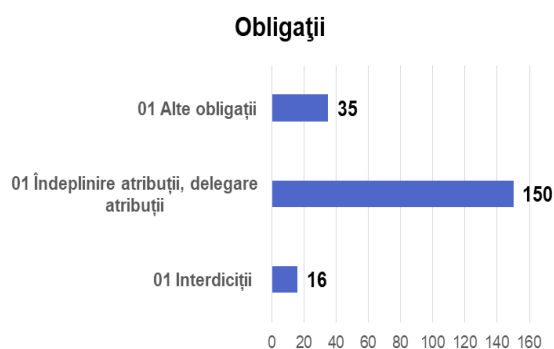
Datele analizate au fost transpuse în reprezentările grafice de mai jos.

În domeniul drepturilor funcționarilor publici:



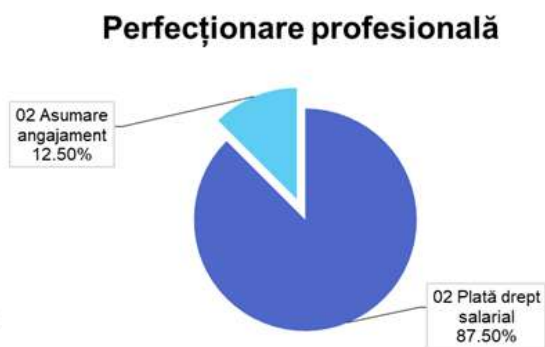
(Sursa ANFP)

În domeniul obligațiilor funcționarilor publici:



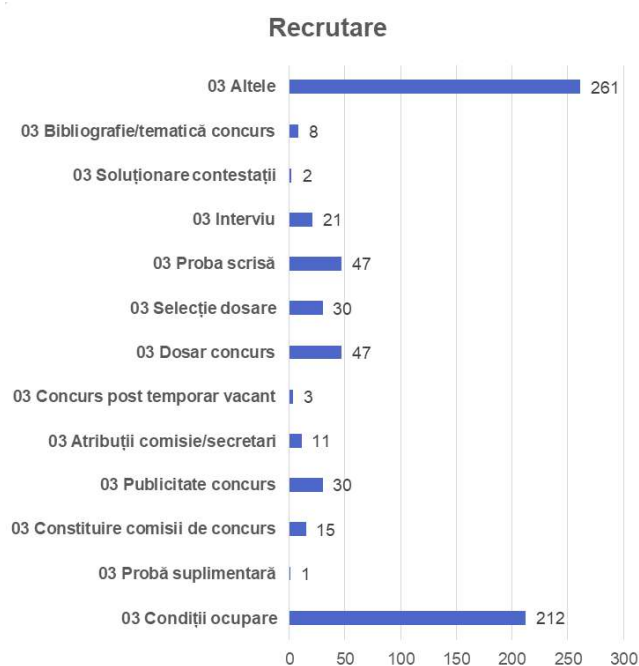
(Sursa ANFP)

În domeniul perfecționării profesionale a funcționarilor publici:



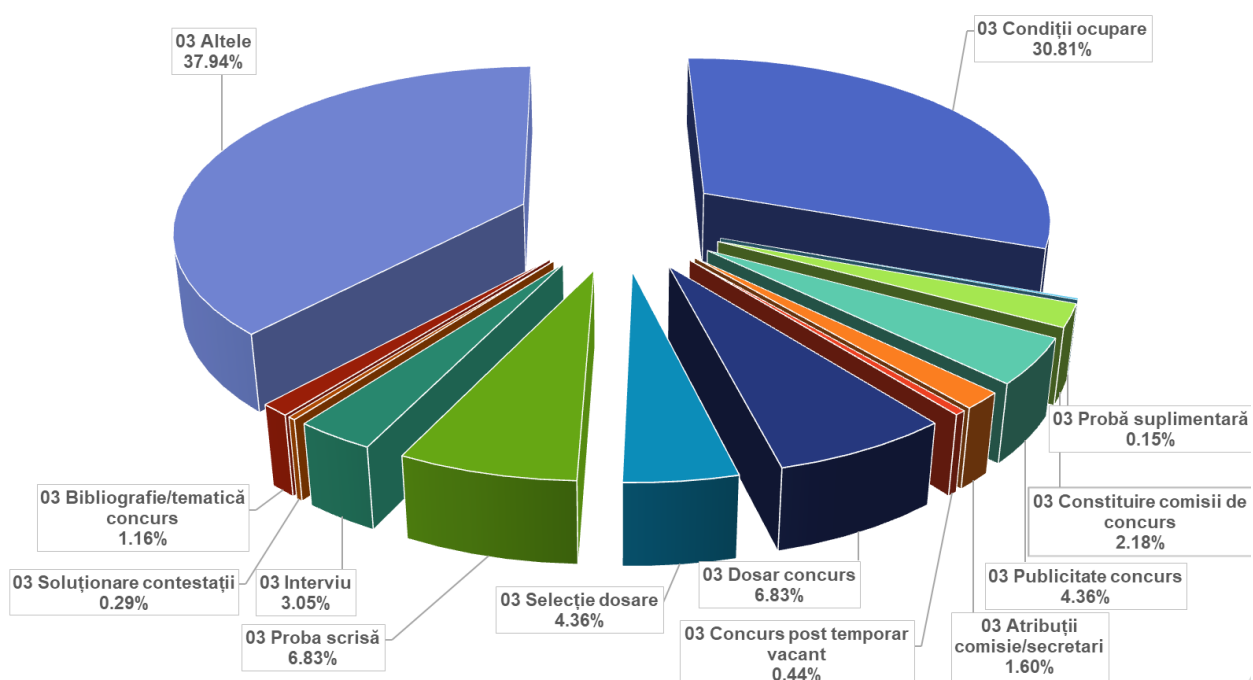
(Sursa: ANFP)

În domeniul recrutării funcționarilor publici:



(Sursa ANFP)

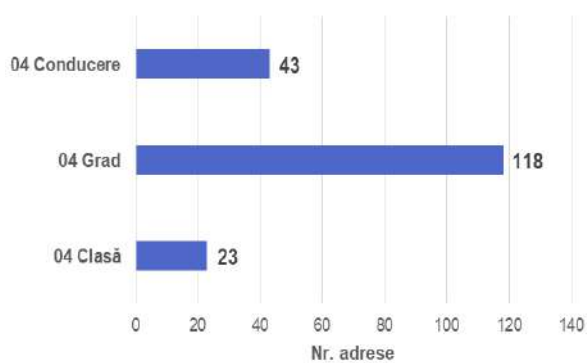
Recrutare



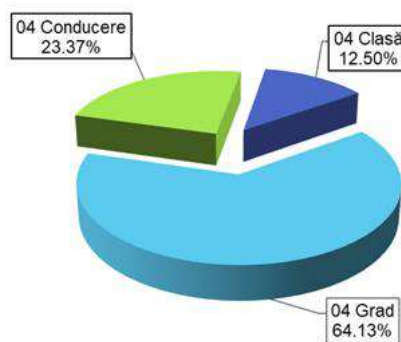
(Sursa ANFP)

În domeniul promovării funcționarilor publici:

Promovare



Promovare

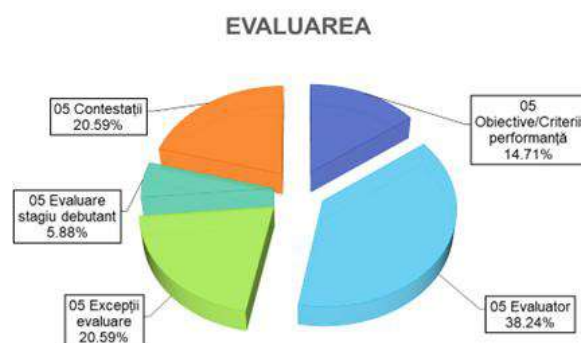


(Sursa ANFP)

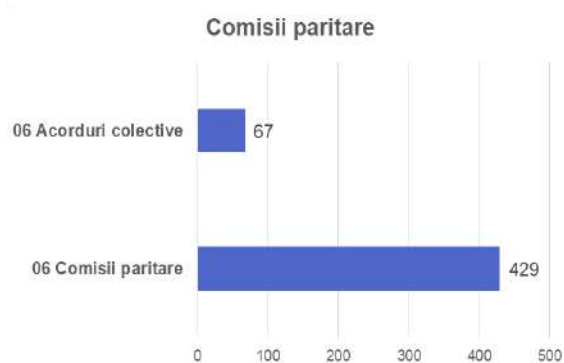
În domeniul evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici:



(Sursa ANFP)



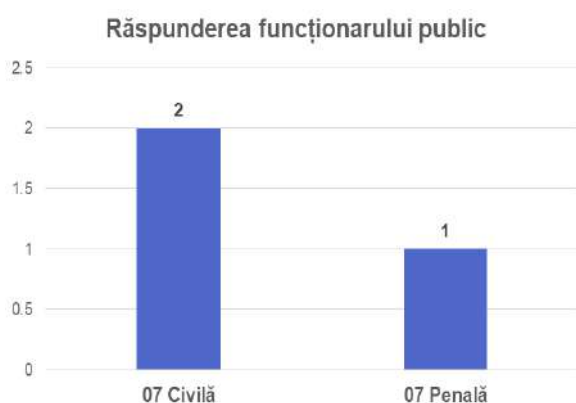
În ceea ce privește comisiile paritare:



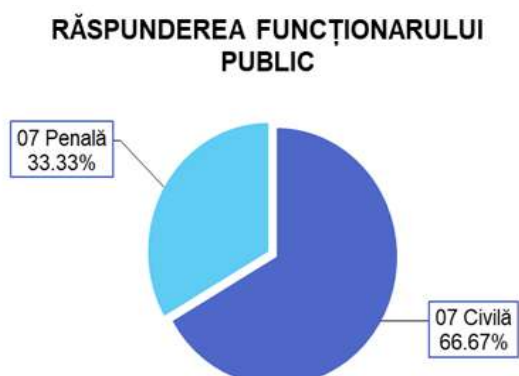
(Sursa ANFP)



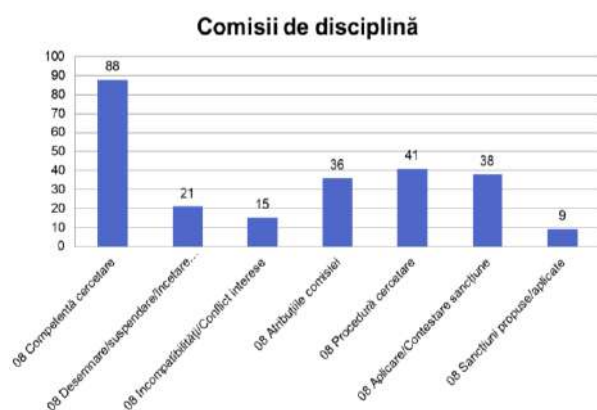
În domeniul răspunderii funcționarului public:



(Sursa ANFP)

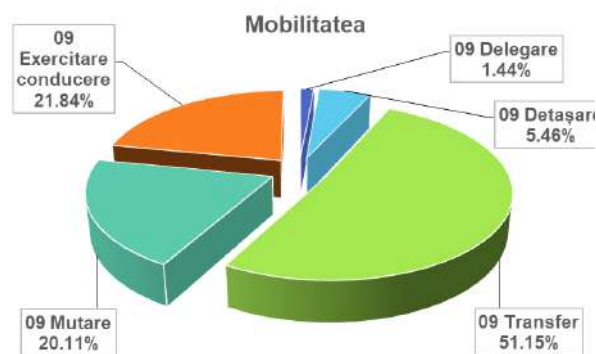
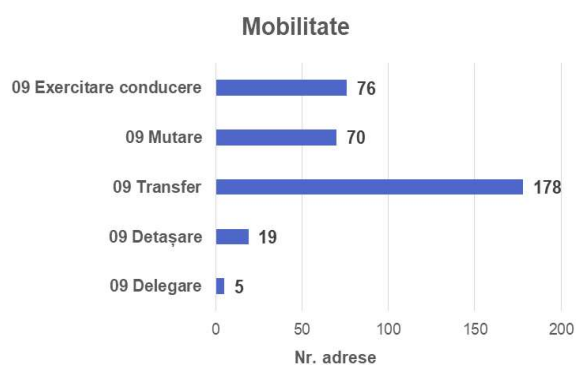


În ceea ce privește activitatea comisiilor de disciplină:



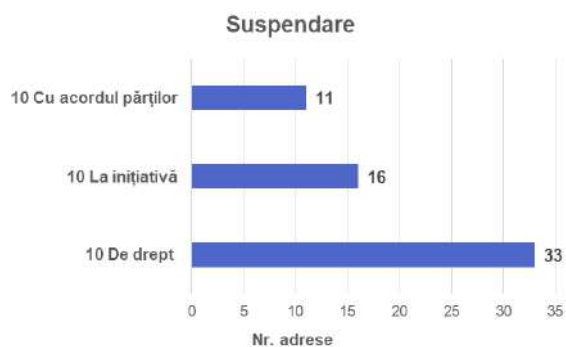
(Sursa ANFP)

În ceea ce privește mobilitatea funcționarilor publici:



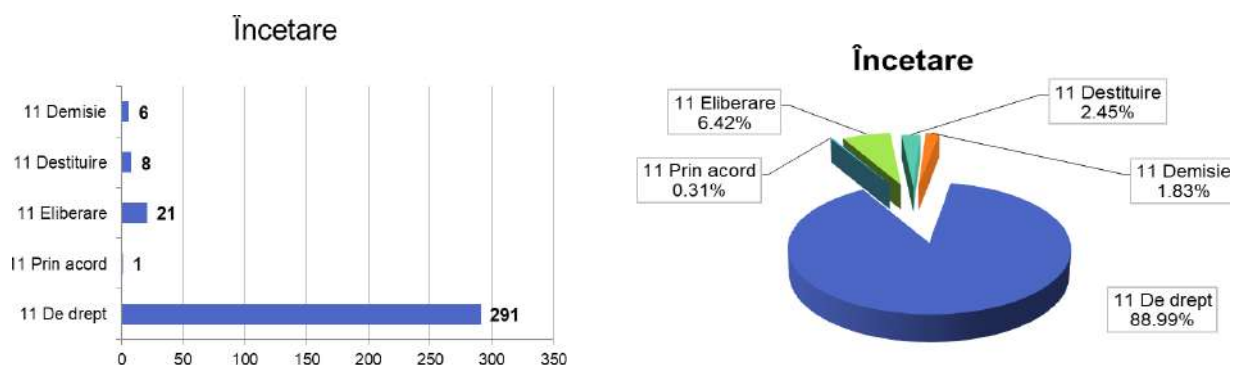
(Sursa ANFP)

În ceea ce privește suspendarea raportului de serviciu al funcționarului public:



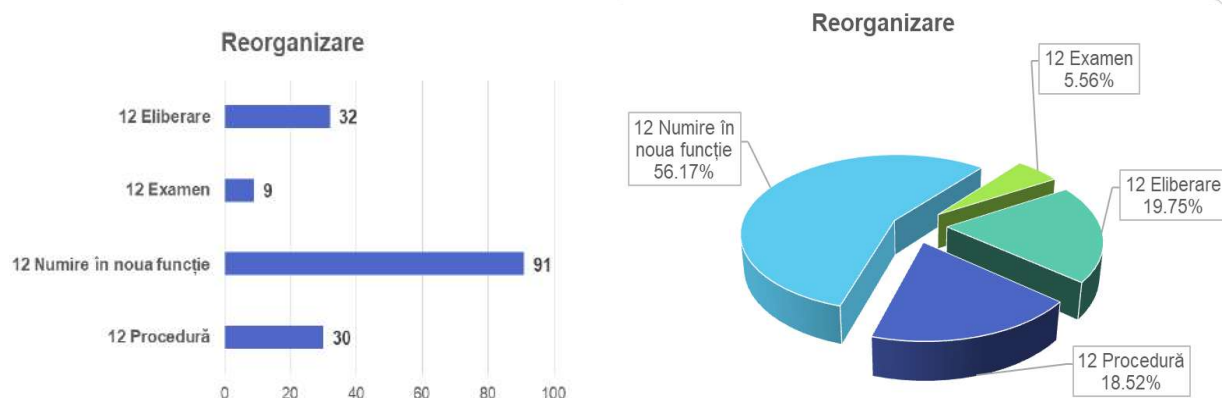
(Sursa ANFP)

În ceea ce privește încetarea raportului de serviciu al funcționarului public:



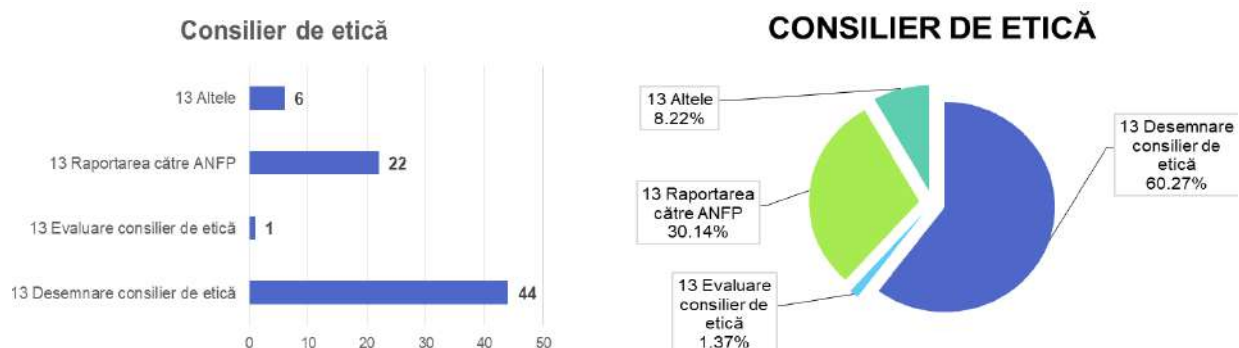
(Sursa ANFP)

În ceea ce privește reorganizarea activității autorităților și instituțiilor publice:



(Sursa ANFP)

În ceea ce privește activitatea consilierului de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice:



(Sursa ANFP)

O activitate importantă în domeniul monitorizării implementării modului de aplicare a legislației privind funcția publică este activitatea de helpdesk acordată la secțiunea de spețe de pe site-ul Agenției „Biblioteca de spețe”, organizată pe **16 domenii tematice**, după cum urmează: comisii de disciplină, comisii paritare, concurs de recrutare, consilierul de etică, drepturi și obligații, evaluarea funcționarului public, fișa postului, funcționar public debutant, încetare raport de serviciu, modificare raport de serviciu, perfecționarea funcționarilor publici, promovare funcționar public, răspundere funcționar public, reorganizare, suspendare raport de serviciu, precum și un domeniu cu întrebări și răspunsuri diverse aplicabile domeniului funcției publice și funcționarilor publici, pentru a oferi sprijin și îndrumare în înțelegerea unor situații general aplicabile.

În „**Biblioteca de spețe**”, la secțiunea de spețe de pe site-ul Agenției, are posibilitatea orice persoană să adreseze o întrebare în chatul existent pe site, denumit AgentIA, fiind postate **221 întrebări și răspunsuri**.

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

Cele mai frecvente situații de nerespectare a normelor legale precum și principalele recomandări rezultate din evaluarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice identificate în anul 2025 au fost:

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
Concursuri de recrutare/ promovare	Sesizări privind eventuala neîndeplinire a condițiilor de studii și de vechime în specialitatea studiilor necesare pentru ocuparea unei funcții publice.	ANFP a inițiat demersuri la instituțiile publice organizatoare ale concursurilor, iar în cazul în care din analiza documentelor transmise s-a constatat neîndeplinirea condițiilor de studii și/sau de vechime în specialitate, s-a propus exercitarea tutelei administrative pentru anularea respectivelor concursuri.
Acordarea și aprobarea cererilor pentru efectuarea concediului de odihnă de către funcționarii publici	Sesizări privind refuzul acordării de zile de concediu de odihnă aferente anului anterior, motivat de neincluderea acestora în programare.	Programarea concediului de odihnă se efectuează la sfârșitul anului, pentru anul următor, astfel că nu vizează și concediile neefectuate de funcționarii publici în anul anterior.

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
Modificarea atribuțiilor din fișa postului preponderent la autoritățile și instituțiile publice din cadrul administrației publice locale	Completarea fișei postului cu atribuții care nu se subscriu scopului principal al postului, fiind specifice unor alte structuri funcționale din cadrul instituției publice.	Completarea fișei postului aferente funcției publice poate avea loc numai cu atribuții care se subscriu scopului principal al postului respectiv, derivate din cele stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare al instituției publice pentru structura funcțională în cadrul căreia este stabilită funcția publică.
Delegarea de atribuții	Menționarea eronată în fișa postului aferentă funcției publice ocupate a modalității în care operează delegarea de atribuții, fiind deseori invocate și alte situații decât cele prevăzute la art. 438 alin. (2) din Codul administrativ.	Menționarea în fișa postului aferentă funcției publice ocupate exclusiv a dispozițiilor art. 438 alin. (2) din Codul administrativ, în ceea ce privește situațiile în care poate avea loc delegarea de atribuții.
	Delegarea atribuțiilor aferente funcției publice de conducere specifice vacante de secretar general al comunei, pentru o perioadă mai mare decât cea prevăzută de lege.	Delegarea atribuțiilor unei funcții publice vacante poate fi dispusă pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic, cu solicitarea încetării de îndată a măsurii de delegare a atribuțiilor în temeiul art. 438 din Codul administrativ.
	Delegarea de atribuții aferente unei funcții publice de execuție către un angajat contractual, prin act administrativ.	Agenția a inițiat demers la instituția publică, supunând atenției că atribuțiile unei funcții publice de execuție nu pot fi exercitate de personalul contractual, cu solicitarea de a se dispune încetarea de îndată a aplicabilității actului administrativ prin care s-a dispus această măsură.
	Autoritățile și instituțiile publice apreciază că pot dispune delegarea de atribuții aferentă unei funcții publice vacante prin emiterea a două sau mai multe acte administrative către funcționari publici diferiți, apreciind că termenul de maxim	Inițierea de demersuri prin care se comunică că delegarea de atribuții vizează atribuțiile funcției publice vacante, iar termenul maxim pentru care se poate dispune măsura delegării de atribuții se raportează la

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
	6 luni într-un an calendaristic se raportează la funcționarul public care preia atribuțiile delegate și nu la atribuțiile funcției publice vacante.	atribuțiile funcției publice vacante și nu la funcționarul public care preia atribuțiile delegate.
Mobilitate funcționari publici - transfer	Solicitări de puncte de vedere cu privire la acordurile necesare la transferul la cerere.	Precizarea că începând cu anul 2024, transferul la cerere se face la solicitarea funcționarului public, cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea funcționarul public, precum și a conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public.
Transformarea posturilor de natură contractuală în funcții publice	Solicitare de transformare post de natură contractuală în funcție publică în baza dispozițiilor Deciziei nr. 2/2025 a ÎCCJ după expirarea termenului general de prescripție de 3 ani, calculat de la data de 01.01.2020.	În situația în care funcția contractuală presupune exercitarea prerogativelor de putere publică, subzistă obligația instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public de a o stabili ca funcție publică, ocuparea acesteia făcându-se prin concurs organizat în condițiile prevăzute de lege la care va putea participa orice persoană care întrunește condițiile prevăzute de lege.
	Situația juridică a personalului de natură contractuală raportat la dispozițiile Deciziei ÎCCJ nr. 2/2025.	Beneficiarii normei puteau pretinde recunoașterea dreptului prin cerere adresată conducătorului autorității publice, în interiorul termenului general de prescripție de 3 ani, calculat de la data de 01.01.2020.
Fișa postului	În special în cadrul autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală, se procedează la stabilirea atribuțiilor din fișa postului	Atribuțiile din fișa postului se stabilesc în concordanță cu specificul funcției publice și a structurii în cadrul căreia este stabilită funcția publică

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
	aferentă unei funcții publice prin raportare la titularul funcției și nu pe baza activităților care presupun exercitarea de prerogative de putere publică, în concordanță cu specificul funcției publice și a structurii în cadrul căreia este stabilită funcția publică.	și nu prin raportare la funcționarul public care ocupă această funcție, și comunicarea modalității în care se poate proceda la stabilirea/modificarea atribuțiilor aferente unei funcții publice.
Încetarea de drept a raportului de serviciu	Neaplicarea de către instituția publică a prevederilor art. 517 alin. (1) lit. f) din Codul administrativ, în situația în care unui funcționar public i-a fost aplicată o pedeapsă privativă de libertate, față de care instanța de judecată a aplicat suspendarea executării acesteia, pentru o infracțiune care nu este prevăzută de art. 465 alin. (1) din același act normativ.	Agenția a solicitat emiterea actului administrativ privind încetarea de drept a raportului de serviciu al funcționarului public față de care s-a dispus de instanța de judecată definitiv o pedeapsă privativă de libertate.
	Neemiterea actului administrativ de destituire din funcția publică în situația în care, prin raportul de evaluare definitiv al Agenției Naționale de Integritate, s-a constatat starea de incompatibilitate a funcționarului public, în condițiile art. 520 lit. b) din Codul administrativ.	Agenția a inițiat demers la instituția publică prin care a solicitat emiterea actului administrativ de încetare a raportului de serviciu și a efectuat demersuri la Agenția Națională de Integritate, în vederea corelării normelor legale.
	Mentținerea în funcția publică deținută peste termenul prevăzut de lege, ca urmare a îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, conform normelor legale aplicabile.	Solicitare de încetare a raportului de serviciu și comunicarea către ANFP a actului administrativ.
Acorduri colective	Prevederea în cadrul acordurilor colective ale instituțiilor publice că acestea se încheie pe o durată de 12 luni de la momentul semnării, iar părțile pot conveni asupra prelungirii aplicării acordului o singură dată cu cel mult 12 luni.	Indicarea dispozițiilor art. 26 din H.G. nr. 302/2022, potrivit cărora acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar, și își prelungesc

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
		valabilitatea până la aprobarea bugetului autorității sau instituției publice din anul următor semnării acordurilor colective.
	În ceea ce privește protecția reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, autoritățile și sindicatele/reprezentanții funcționarilor publici propun protecția acestora pe timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea acestuia.	Au fost supuse atenției dispozițiile art. 10 alin. (2) din Legea nr. 367/2022, potrivit cărora persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale beneficiază de protecție numai pe perioada mandatului, prin raportare la alin. (1) al aceluiași articol.
	Reglementarea în acorduri colective a unor dispoziții care nu se regăsesc în actele normative în vigoare, de ex: drepturi salariale sau de altă natură; zile libere plătite în afara celor prevăzute de lege.	Agenția a supus atenției instituțiilor faptul că prevederile acordurilor colective nu pot exceda drepturilor și obligațiilor reglementate prin lege și nici adăuga la aceasta.
Desemnare consilier de etică	Transmiterea actului administrativ de desemnare a consilierului de etică.	Desemnarea consilierului de etică se face în conformitate cu procedura reglementată prin HG nr. 931/2021. Legislația în vigoare nu prevede obligația autorităților și instituțiilor publice de a transmite către ANFP actul administrativ de desemnare a consilierului de etică.
Raportarea elaborată de către consilierii de etică	Transmiterea în format fizic după finalizarea perioadei legale de raportare a datelor cuprinse în Anexa nr. 1 și Anexa nr. 2 la Metodologia reglementată prin OPANFP nr. 26/2022.	Formatele online reprezintă singura modalitate de transmitere a datelor și informațiilor către Agenție, conform OPANFP nr. 26/2022, prin urmare informațiile transmise în format fizic nu se pot centraliza.
	Înregistrarea consilierilor de etică în aplicația informatică administrată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici pentru realizarea raportării anuale reglementate de Metodologia aprobată prin	Înregistrarea consilierilor de etică se realizează începând din luna decembrie 2025 cu sprijinul responsabililor de portal cu drepturi de administrator pentru autoritatea sau instituția

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
	OPANFP nr. 26/2022.	publică respectivă, ca urmare a dezvoltării în portal a modului <i>Consilieri de etică</i> , instrument ce asigură digitalizarea și automatizarea procesului de raportare.
Comisii de disciplină	Constituirea comisiei de disciplină cu nerespectarea dispoziției care prevede că un membru este desemnat de către organizația sindicală reprezentativă, potrivit art. 494 alin. (2) din Codul administrativ.	Dispunerea încetării efectelor actului administrativ de constituire a comisiei de disciplină cu nerespectarea normelor legale, și constituirea acestora în condițiile legii.
	Solicitare de constituire a comisiei de disciplină împreună cu o altă instituție publică, în condițiile unui număr redus de funcționari publici, iar aceasta din urmă are deja constituită comisie de disciplină.	În condițiile în care este constituită comisie de disciplină, nu se poate da curs solicitării de a constitui o comisie de disciplină comună, motivat de faptul că mandatul membrilor comisiei constituite încetează doar în condițiile art. 14 alin. (1) din Anexa nr. 7 Codul administrativ, iar solicitarea de constituire în comun a unei comisii de disciplină nu este prevăzută ca un temei legal de încetare a activității comisiei de disciplină deja constituită.
	Nerespectarea dispozițiilor legale cu privire la accesul neîngrădit al funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată la dosarul cauzei.	Demers la instituția publică prin care s-a supus atenției necesitatea respectării normelor legale aplicabile.
	Nerespectarea etapelor procedurii de cercetare administrativă, prevăzute de art. 32 alin. (2) din Anexa nr. 7 la Codul administrativ.	Demers instituțional prin care s-a solicitat dispunerea efectuării cercetării administrative conform Anexei nr. 7 la Codul administrativ.

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
Altele	Neacordarea zilelor de concediu plătit în cazul căsătoriei unui copil, motivat de neapartenența la un sindicat.	Acordarea zilelor de concediu plătit în cazul căsătoriei unui copil reprezintă un drept reglementat de art. 24 lit. b) din O.G. 6/2007, cu modificările și completările ulterioare, care nu este condiționat de calitatea de membru de sindicat sau de aderarea la o organizație sindicală.
	Acordarea indemnizației aferentă zilelor de concediu de odihnă neefectuat pentru anul 2025 în cazul încetării raportului de serviciu.	Concediul de odihnă aferent anului 2025 neefectuat nu poate fi compensat în bani, astfel că funcționarii publici aveau posibilitatea de a efectua zilele respective până la data încetării raportului de serviciu.
	Neacordarea unei zile libere de la locul de muncă în ziua donării de sânge.	Donatorul de sânge are dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, o zi liberă de la locul de muncă, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariați, potrivit HG nr. 1364/2006.
	Verificarea îndeplinirii cerințelor privind competențele digitale, în cadrul concursului pentru ocuparea unei funcții publice.	Competențele digitale pot fi verificate pe baza certificatului de competențe digitale sau a altor documente care atestă nivelul competențelor solicitate. Îndeplinirea competențelor digitale solicitate revine comisiei de concurs, prin raportare la tipul/tipurile de competențe digitale și nivelul de complexitate, astfel cum au fost stabilite în cuprinsul fișei postului standardizată.
	Acordarea indemnizației de concurs, reprezentând 10% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	Membrul/secretarul supleant are dreptul la indemnizația de 10% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru activitatea desfășurată în comisia de

DOMENIU	ASPECTE IDENTIFICATE	RECOMANDĂRI
	membrului/secretarului supleant.	concurs, astfel că beneficiază de indemnizație ca urmare a înlocuirii de drept a membrului/secretarului titular în cadrul probei/probelor de concurs.
	Posibilitatea unui candidat care a promovat etapa de recrutare a concursului național pentru o funcție publică de execuție de grad profesional debutant sau asistent, de a se înscrie la concursul pe post pentru ocuparea unei funcții publice de execuție de grad profesional principal.	Un candidat declarat admis la etapa de recrutare a concursului național organizat de A.N.F.P. pentru o funcție publică de execuție de grad profesional debutant sau asistent, nu are posibilitatea de a participa la etapa de selecție a concursului pe post organizat în vederea ocupării unei funcții publice de execuție de grad profesional principal, din cauza faptului că funcția publică de grad principal nu are același nivel de complexitate al competențelor generale cu cele corespunzătoare gradului profesional debutant sau asistent.
	Punct de vedere referitor la normele legale aplicabile în ce privește durata maximă a suspendării raportului de serviciu la inițiativa funcționarului public pentru concediul de acomodare.	Având în vedere modificarea legislativă din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, cu modificările și completările ulterioare, funcționarul public poate beneficia de suspendarea raportului de serviciu în vederea efectuării concediului de acomodare cu durata de maximum doi ani, în condițiile legii.



Activitatea de control

Activitatea de control⁵⁷ desfășurată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici este una administrativă și vizează în principal asigurarea implementării și a respectării prevederilor legale în domeniul specific de competență.

Pe parcursul anului 2025 ANFP a desfășurat **12 activități de control de fond și tematic**, în conformitate cu „Metodologia privind organizarea și desfășurarea activității de control de către funcționarii publici cu atribuții de control din cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”, metodologie aprobată prin Ordinul președintelui nr. 1230/25.10.2024. Totodată, pe parcursul anului 2025 au fost elaborate și aprobate 12 note corespunzătoare unor controale de fond și tematice, 12 ordine de control, 6 adrese de înștiințare privind desfășurarea unor activități de control de fond, 6 rapoarte de control corespunzătoare unor activități de control de fond și 6 rapoarte de control corespunzătoare unor activități de control tematice, respectiv 16 adrese de înaintare a rapoartelor de control.

În 16 cazuri autoritățile sau instituțiile publice controlate au transmis adrese prin care au informat ANFP cu privire la faptul că au implementat măsurile dispuse prin rapoartele de control.

În cadrul procesului de monitorizare a îndeplinirii măsurilor dispuse prin rapoartele de control au fost întocmite și comunicate autorităților sau instituțiilor publice controlate un număr de 9 adrese de revenire.

Urmare a desfășurării a unei activități de control la nivelul unei autorități sau instituții publice, prin raportul de control aprobat, a fost formulată propunere în vederea sesizării instanței de contencios administrativ competente în speța în cauză.

În anul 2025 au fost formulate 18 adrese de răspuns cu privire la adresele primite de la autorități sau instituții publice și persoane fizice sau juridice.

De asemenea, s-a răspuns unui număr de patru demersuri inițiate de structurile din cadrul ANFP prin care au fost solicitate informații sau documente referitoare la activitățile de control desfășurate.

⁵⁷ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare stabilește pentru Agenția Națională a Funcționarilor Publici atribuții în ceea ce privește controlul modului de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Totodată, Hotărârea Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici stabilește atribuții pentru Agenție în domeniul monitorizării și controlului activităților referitoare la funcția publică și funcționarii publici.

Principalul obiectiv al activităților de control desfășurate pe parcursul anului 2025 a fost identificarea situațiilor în care nu au fost respectate dispozițiile legale incidente în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici și dispunerea unor măsuri care să conducă la fundamentarea pe baze legale a acestor situații.

Tabelul următor prezintă abaterile și nerespectarea legislației în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici constatate în contextul desfășurării activităților de control în cadrul autorităților și instituțiilor publice, precum și măsurile și recomandările formulate:

Tabelul 6 - Constatări, măsuri și recomandări în urma activităților de control

Domeniu constatări	Măsuri /Recomandări
stabilirea structurii de funcții publice și a funcțiilor publice, în condițiile legii	- actualizarea organigramelor și a statelor de funcții ale unor autorități sau instituții publice; - corelarea denumirii structurilor funcționale și a numărului de posturi din organigrama și statul de funcții ale autorităților și instituțiilor publice; - înființarea/stabilirea unui compartiment specializat pentru realizarea gestiunii curente a resurselor umane; - corelarea informațiilor și a datelor referitoare la funcțiile publice și actele administrative cuprinse în baza de date privind evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici gestionată de ANFP cu organigramele și statele de funcții ale autorităților și instituțiilor publice; - stabilirea, în condițiile legii, a unui compartiment distinct pentru relații cu publicul, precum și a unui compartiment specializat de informare și relații publice; - menționarea corectă a denumirii funcției publice de conducere specifice de secretar general al comunei/orașului/municipiului/sector în organigramă și statul de funcții; - stabilirea funcției publice de execuție de consilier achiziții publice, iar ulterior ocuparea funcției publice generale de execuție de consilier achiziții publice, în condițiile legii; - transformarea în funcții publice a unor funcții contractuale care presupun desfășurarea unor activități care implică exercitarea prerogativelor de putere publică.
modul de întocmire, gestionare, actualizare și modificare a dosarelor profesionale ale funcționarilor publici	- completarea, actualizarea și gestionarea dosarelor profesionale ale funcționarilor publici, în condițiile legii
întocmirea fișelor posturilor corespunzătoare funcțiilor publice ocupate sau vacante	- analizarea, actualizarea și întocmirea după caz, în condițiile legii, a fișelor posturilor

	corespunzătoare funcțiilor publice ocupate sau vacante
modul de organizare și desfășurare a concursurilor de recrutare/promovare în vederea ocupării unor funcții publice de execuție sau conducere, a concursurilor sau examenelor de promovare în grad profesional a funcționarilor publici, precum și a examenelor de promovare în clasă a funcționarilor publici, în condițiile legii	- organizarea unor concursuri sau examene de promovare în grad profesional a funcționarilor publici, precum și a unor examene de promovare în clasă a funcționarilor publici cu nerespectarea prevederilor legale în vigoare
numirea în funcții publice, în condițiile legii	- organizarea de concursuri de recrutare/promovare vederea ocupării unor funcții publice de execuție sau conducere cu respectarea prevederilor legale în vigoare; - îndreptarea erorilor materiale din cuprinsul unor acte administrative; - încetarea aplicabilității unor acte administrative, în condițiile legii, în situația în care acestea nu respectă legislația în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.
încadrarea în funcții publice ca urmare a promovării în clasă sau în grad profesional, în condițiile legii	- organizarea, în condițiile legii, a examenelor de promovare în clasă și a concursurilor/examenelor de promovare în grad profesional pentru funcționarii publici din cadrul unor autorități și instituții publice care îndeplinesc condițiile, în condițiile legii
modificarea raporturilor de serviciu prin transfer, mutare, exercitarea cu caracter temporar a unor funcții publice de conducere	- emiterea actelor administrative în condițiile legii; încetarea aplicabilității actelor administrative emise cu nerespectarea prevederilor legale
îndeplinirea obligației de comunicare a actelor administrative către Agenția Națională a Funcționarilor Publici	- comunicarea actelor administrative emise către ANFP în condițiile legii
modul de constituire a comisiilor de disciplină și a comisiilor paritare	- constituirea comisiilor de disciplină sau a comisiilor paritare, în condițiile legii
procedura de cercetare disciplinară a funcționarilor publici cu privire la sesizările privind presupuse abateri disciplinare	- asigurarea respectării termenelor prevăzute de lege în ceea ce privește transmiterea sesizărilor (privind presupuse abateri disciplinare săvârșite de către funcționarii publici) către secretarul comisiei de disciplină, înregistrarea acestora de către acesta în registrul de evidență al comisiei de disciplină, înaintarea sesizărilor către

	președintele comisiei de disciplină și stabilirea datei la care se desfășoară prima ședință a comisiei de disciplină
desemnarea consilierului de etică	- desemnarea consilierului de etică, în condițiile legii
participarea la programe de formare și perfecționare profesională	- asigurarea participării funcționarilor publici la programe de formare și perfecționare profesională
delegarea atribuțiilor corespunzătoare unor funcții publice	- ocuparea unor funcții publice vacante prin modalitățile prevăzute de legislația în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici
stabilirea modalității de exercitare a atribuțiilor în domeniul amenajării teritoriului și urbanismului	- respectarea legislației în stabilirea modalității de exercitare a atribuțiilor în domeniul amenajării teritoriului și urbanismului

Situația dosarelor aflate pe rolul instanțelor de judecată în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici a fost parte în 2025

Numărul total al dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în cursul anului 2025 a fost de **247**, dintre care:

- în 177 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamantă;
- în 67 de dosare Agenția a avut calitatea de pârâtă;
- în două dosare Agenția a avut calitatea de intervenientă în interes propriu;
- într-un dosar Agenția a avut calitatea de chemat în garanție.

În cursul anului au fost soluționate definitiv un număr de 87 de dosare, după cum urmează:

- **52 de dosare au fost soluționate favorabil pentru Agenție** (în 31 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamantă, în 20 de dosare a avut calitatea de pârâtă și într-un dosar a avut calitatea de intervenientă în interes propriu);
- **35 dosare au fost soluționate nefavorabil pentru Agenție** (în toate dosarele Agenția a avut calitatea de reclamantă).

Dosarele ce s-au aflate pe rolul instanțelor de contencios administrativ în anul 2025 în care Agenția a fost parte au avut ca obiect:

- în 84 de dosare - *anularea de acte administrative* (dispoziții emise de primari sau conducători de instituții publice, hotărâri de consilii locale comunale, județene sau municipale etc.) și asimilate acestora. În 54 de dosare ANFP a avut calitatea de reclamantă, în 29 dosare calitatea de pârâtă și într-un dosar Agenția a avut calitatea de intervenientă în interes propriu;
- în **118** de dosare - *constatarea nulității unor concursuri de recrutare/promovare în funcții publice* organizate cu nerespectarea normelor legale specifice. În 113 dosare ANFP a avut calitatea de reclamantă și în cinci dosare calitatea de pârâtă;
- în **35** de dosare - *obligația de a face*. În 15 dosare ANFP a avut calitatea de reclamantă și în 20 de dosare calitatea de pârâtă;
- **un dosar** - *constatarea unui conflict de interese*, în care ANFP a avut calitatea de pârâtă;

- **un dosar** - *achizițiile publice*, în care ANFP a avut calitatea de pârâtă;
- **un dosar** - *anularea unui act normativ*, în care ANFP a avut calitatea de pârâtă;
- **un dosar** - solicitarea de informații în temeiul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, dosar în care Agenția a avut calitatea de pârâtă;
- **două dosare** ce au avut ca obiect *pretenții*, în care ANFP a avut calitatea de pârâtă;
- **patru contestații la executare**, dintre care în două dosare Agenția a avut calitatea de contestatoare și în două dosare a avut calitatea de intimată.



6. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII PRINCIPIILOR ȘI A STANDELORE DE CONDUITĂ

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

Activitatea de raportare de către consilierii de etică a datelor și informațiilor privind respectarea normelor de conduită și implementarea procedurilor disciplinare pentru anul 2025 s-a realizat în perioada 01.01.2026 - 25.02.2026, prin mijloacele electronice puse la dispoziție de ANFP, în conformitate cu Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022.

Dezvoltarea rolului consilierului de etică în cadrul autorităților și instituțiilor publice a reprezentat un obiectiv permanent promovat de acțiunile de reformă în domeniul funcției publice, astfel că pentru o bună evidență și coordonare în domeniul eticii, prin proiectul e-ANFP implementat de Agenție prin Jalonul 177 din PNRR, în cursul anului 2025 a fost dezvoltat în portalul ANFP modulul *Consilieri de etică*, instrument ce asigură atât comunicarea directă cu consilierii de etică înrolați în portal, cât și digitalizarea și automatizarea procesului de raportare reglementat de Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022.

Precizăm că la finalizarea procesului de raportare din acest an figurau înregistrați în portal **1.575 consilieri de etică**, reprezentând un procent de 36% din totalul autorităților și instituțiilor publice la nivel național.

Conform datelor colectate de către Agenție în anul 2026, în ceea ce privește îndeplinirea obligațiilor de raportare de către consilierii de etică a informațiilor corespunzătoare Anexei nr. 1 și 2 aferente anului 2025, situația se prezintă după cum urmează:

- pentru Anexa nr. 1 gradul de respondență a fost de 29,8 %, respectiv 1.296 de autorități și instituții publice. Raportat la numărul de 89.631 funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 1, gradul de acoperire a fost de 68,8%, în scădere cu 4,4% față de anul anterior de raportare;
- pentru Anexa nr. 2 gradul de conformare instituțională a atins procentul de 29,72%, respectiv 1.291 de autorități și instituții publice. Raportat la numărul de 89.099 funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 2, gradul de acoperire este de 68,44%, în scădere cu 2,16% față de anul anterior.

Ca urmare a centralizării datelor transmise de către consilierii de etică în perioada de raportare a anului 2025, în care sunt cuprinse și informații cu privire la data numirii consilierului de etică, a fost identificat un procent de peste 30% de consilieri de etică din totalul celor respondenți numiți anterior intrării în vigoare a H.G. nr. 931/2021 sau a căror mandat de 3 ani a expirat până la data finalizării raportării din acest an pentru care au fost trimise notificări de punere în aplicare a dispozițiilor legale privind desemnarea consilierului de etică prevăzute de H.G. nr. 931/2021 în situația mandatelor expirate.

În contextul promovării eticii în instituțiile publice, ANFP, care are rolul de monitorizare și sprijin metodologic în activitatea consilierilor de etică, nu doar de evidență administrativă, a continuat pe parcursul anului 2025 activitățile desfășurate în domeniul eticii, elaborând și diseminând către autoritățile și instituțiile publice

materiale, informații și instrucțiuni utile consilierilor de etică desemnați în cadrul acestora, după cum urmează:

- ✓ Broșura „Așa DA/Așa NU în ce privește respectarea normelor de conduită a funcționarilor publici”, care prezintă cazuri practice de respectare/încălcare a normelor de conduită a funcționarilor publici și acțiuni recomandate consilierilor de etică, sub forma unor situații „Așa DA” și „Așa NU”, menite să sprijine consilierii de etică în identificarea și corectarea comportamentelor neadecvate ale funcționarilor publici,
- ✓ Pliantul informativ [*Raportare consilieri de etică 2025*](#), în care se prezintă principalele rezultate raportate de către consilierii de etică în anul 2025, în ce privește monitorizarea respectării principiilor și normelor de conduită a funcționarilor publici și implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2024, concluzii privind obiectul principal al consilierii etice, cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită, precum și recomandări cu privire la procesul de raportare,
- ✓ Notificare de punere în aplicare a dispozițiilor legale privind desemnarea consilierului de etică prevăzute de HG nr. 931/2021 în situația mandatelor expirate, ca urmare a identificării unui procent de peste 30% de consilieri de etică din totalul celor respondenți la raportarea din anul 2025,
- ✓ Instrucțiuni privind înrolarea consilierilor de etică în portalul ANFP pentru asigurarea accesului la secțiunea dedicată consilierilor de etică din portal,
- ✓ Instrucțiuni privind încărcarea în portal a formularelor raportate online de către consilierii de etică pentru atribuire număr înregistrare ANFP și pentru evidență istoric raportări.

Acestea au fost diseminate prin portal în atenția consilierilor de etică dar și publicate pe pagina de internet a Agenției și pot fi consultate la secțiunea dedicată consilierilor de etică *Carieră în funcția publică/Consilier de etică/Materiale utile*, sau direct prin accesarea linkului <https://www.anfp.gov.ro/cariera-in-functia-publica/consilier-de-etica/materiale-utile/>.

Prin jalonul nr. 418 PNRR „Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane”, a fost realizat un studiu privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică⁵⁸, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică.

Raportul detaliat privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice a fost elaborat în anul 2026, cu privire la datele corespunzătoare anului 2025, și publicat pe site-ul ANFP, fiind disponibil la secțiunea *Comunicare/Publicații/Rapoarte/Raport privind respectarea normelor de conduită*.

Agencia recomandă utilizarea materialelor și a instrumentelor elaborate de ANFP în sprijinul consilierilor de etică în acest demers important de promovare a standardelor etice și pentru consolidarea încrederii cetățenilor în serviciile publice.

Totodată, Agenția îndeamnă conducătorii autorităților și instituțiilor publice să acorde sprijinul necesar funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, pentru a duce la îndeplinire atribuțiile corespunzătoare în exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită.

⁵⁸ <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/portofoliu-de-proiecte/11-proiecte-cu-finantare-externa-in-implementare/proiecte-cu-finantare-externa-in-implementare-expand-list/componenta-c14-buna-guvernanta-reforma-3-jalon-418/>

7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE

Agenția administrează baza de date referitoare la comisiile paritare și acordurile colective constituită prin colectarea și centralizarea datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice cu privire la comisiile paritare și acordurile colective, la termenele și în formatele de raportare stabilite prin OPANFP nr. 1109/2022. Activitatea de raportare de către autoritățile și instituțiile publice cu privire la comisiile paritare și acordurile colective pentru anul 2025 s-a desfășurat până la data de 15.03.2026.

Pentru anul 2025, colectarea datelor și informațiilor raportate de autoritățile și instituțiile publice s-a realizat prin mijloace electronice puse la dispoziție de către ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, tuturor celor 4.358 autorități și instituții publice la nivel național⁵⁹.

Dintre acestea au completat și transmis datele din formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective un număr de 925 de autorități și instituții publice, dintre care: 69 din administrația publică centrală, 352 din administrația publică teritorială și 504 din administrația publică locală.

Având în vedere rata de raportare de 21,23% din totalul instituțiilor și autorităților publice) și în absența unui design probabilistic, rezultatele nu au caracter de reprezentativitate statistică în sens strict, însă oferă o bază empirică solidă pentru analize agregate și identificarea tendințelor generale. Estimările la nivel național pot fi considerate robuste, cu o marjă de eroare ajustată estimată în intervalul $\pm 5\%$ - $\pm 7\%$, determinată de efectele de non-răspuns și de distribuția neuniformă a respondenților la nivel județean. În acest context, datele pot fundamenta politici publice la nivel strategic, cu condiția interpretării prudente a rezultatelor și a evitării extrapolărilor fine la nivel sub-național (județean mai ales).

Din datele furnizate de autoritățile și instituțiile publice a rezultat că în **cadrul unui număr de 910 de autorități și instituții publice a fost constituită comisia paritară**, iar în cadrul unui număr de 15 autorități și instituții publice acesta nu era constituită, motivul principal al neconstituirii comisiilor paritare fiind numărul insuficient de funcționari publici.

În cadrul acestor comisii paritare au fost desemnați un număr de 11 înalți funcționari publici, 571 funcționari publici de conducere și 2.889 funcționari publici de execuție.

Cu privire la modalitatea de desemnare a membrilor comisiei paritare în condițiile reglementate de art. 6 alin. (3) din H.G. nr. 302/2022, a rezultat că într-un număr de 288 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici la nivel de autoritate sau instituție publică, în 98 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din care face parte autoritatea sau instituția publică, în 34 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivel de grup de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică și în 490 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri prin votul a jumătate plus unu din numărul funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică.

⁵⁹ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

În ce privește activitatea comisiilor paritare, din informațiile raportate, a rezultat că s-au desfășurat un număr de **1.244 de ședințe** ale acestor comisii, dintre care 535 la solicitarea conducătorului autorităților și instituțiilor publice, 614 la solicitarea funcționarilor publici și 95 de ședințe la solicitarea altor persoane.

Potrivit datelor raportate pentru anul 2025, au fost emise de comisiile paritare un număr total de **1.032 de avize**, dintre care 999 favorabile, 22 favorabile cu obiecțiuni și 11 avize nefavorabile.

În ceea ce privește încheierea de acorduri colective, potrivit datelor transmise, a rezultat că au fost încheiate astfel de acorduri în 221 de autorități și instituții publice din cele 925 care au completat și transmis formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective.

În concluzie, sistemul comisiilor paritare este funcțional la nivel general, dar caracterizat prin eficiență moderată și variații semnificative între niveluri administrative și regiuni. În timp ce un nucleu semnificativ de instituții operează eficient, o proporție relevantă prezintă funcționare limitată sau formală. Dacă nivelul general de funcționalitate este moderat (scorul mediu fiind de $\approx 55-60$ din 100^{60}), diferențele pe niveluri sunt semnificative (scorul mediu la nivelul administrației publice centrale fiind $\approx 70-80$, iar la nivelul administrației publice locale fiind de $\approx 40-55$).

Pentru anul 2026, pentru colectarea datelor și informațiilor raportate de autoritățile și instituțiile publice prin mijloacele electronice puse la dispoziție de ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, considerăm utilă transmiterea și următoarelor instrucțiuni adresate instituțiilor și autorităților publice, după cum urmează:

- primul pas, vizează administratorul de portal al instituției publice - întrucât linkul în vederea completării raportării conform Anexei nr. 1 la Ordinul președintelui ANFP nr. 1109/2022, poate fi accesat numai de persoana desemnată cu rolul de completare și transmitere a raportării cu privire la comisiile paritare și acordurile colective, în conformitate cu art. 3 alin. (3) din OPANFP nr. 1109/2022, aceasta este necesar a fi înregistrată (dacă nu este în prezent înregistrată) în portal de către administratorul portalului instituției publice, și ulterior să i se asocieze acesteia rolul menționat, la Secțiunea Administrare - Utilizatori din Portal;
- dacă persoana desemnată potrivit art. 3 alin. (3) din OPANFP nr. 1109/2022, era deja înregistrată în portal, sau, după caz, ulterior înregistrării acesteia, se va proceda la asocierea rolului privind activitatea referitoare la comisiile paritare;
- după înrolare, în urma unei actualizări care are loc la nivelul ANFP, persoana respectivă urmează să primească linkul de raportare pe adresa de e-mail menționată la înrolarea acesteia. La finalizarea procesului de raportare (de către persoana desemnată responsabilă cu raportarea pe comisia paritară, prin completarea link-ului primit pe adresa de e-mail), există opțiunea de a salva formularul de raportare în format pdf. și/sau de a-l printa, de a fi semnat

⁶⁰ Pentru analiza datelor a fost calculat indexul compozit de funcționalitate (scor 0-100), în baza următoarelor variabile: existența comisiei paritare (0/25 de puncte), numărul de ședințe ale comisiei paritare (0/25 de puncte), activitatea privind emiterea avizelor (0/25 de puncte) și încheierea acordurilor colective (0/25 de puncte). Distribuția scorurilor a fost următoarea:

- 80-100 (funcționalitate ridicată): $\sim 25-30\%$
- 50-79 (funcționalitate medie): $\sim 35-40\%$
- 20-49 (funcționalitate redusă): $\sim 20-25\%$
- 0-19 (nefuncțional): $\sim 10-15\%$

olograf/digital, iar ulterior de a-l încărca în secțiunea Administrare comisii paritare-Raportari din portal.

Instrucțiunile privind raportarea pot fi accesate la următoarea adresă: <https://www.anfp.gov.ro/cariera-in-functia-publica/comisii-paritare-si-acorduri-colective>.

Pentru facilitarea procesului de comunicare, autoritățile și instituțiile publice pot adresa solicitări pe acest subiect și pe adresa de email paritare@anfp.gov.ro.

Din punct de vedere al implicațiilor pentru politicile publice, datele prezentate susțin următoarele direcții:

- consolidarea funcționării efective a comisiilor (nu doar existența formală a acestora);
- sprijinirea administrației publice locale, unde vulnerabilitățile sunt cele mai accentuate;
- reducerea disparităților regionale prin măsuri de creștere a capacității administrative;
- monitorizarea sistematică a activității comisiilor (ședințe, avize, acorduri).



(Imagine generată cu IA)

8.COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ

În procesul de modernizare a managementului resurselor umane din administrația publică, o bună comunicare, atât la nivel intern cât și extern, este esențială pentru implementarea cu succes a reformelor administrației și a proiectelor, deoarece asigură o informare corectă, coerență, transparență și încredere, clarifică obiectivele, reduce rezistența la schimbare și consolidează legitimitatea acțiunilor administrative. ANFP a derulat, de-a lungul anului precedent, o serie amplă de evenimente, cu scopul principal de a facilita înțelegerea și aplicarea corectă cadrului normativ relevant de către publicul țintă al Agenției și beneficiarii reformelor managementului funcției publice, prin diseminarea informațiilor esențiale și promovarea priorităților strategice instituționale. Activitățile au fost diverse: de la conferințe și workshopuri, la târguri de locuri de muncă sau întâlniri tematice, concentrate pe sprijinirea implementării prevederilor legale și a priorităților strategice stabilite prin Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ și prin Planul Național de Redresare și Reziliență.

De asemenea, ANFP a oferit asistență de specialitate instituțiilor și autorităților publice pentru a implementa, în mod eficient, procesele de reformă și modernizare a funcției publice.

Prin activitățile desfășurate, Agenția a urmărit:

a) Promovarea funcțiilor strategice instituționale

🚦 La nivel național, prin:

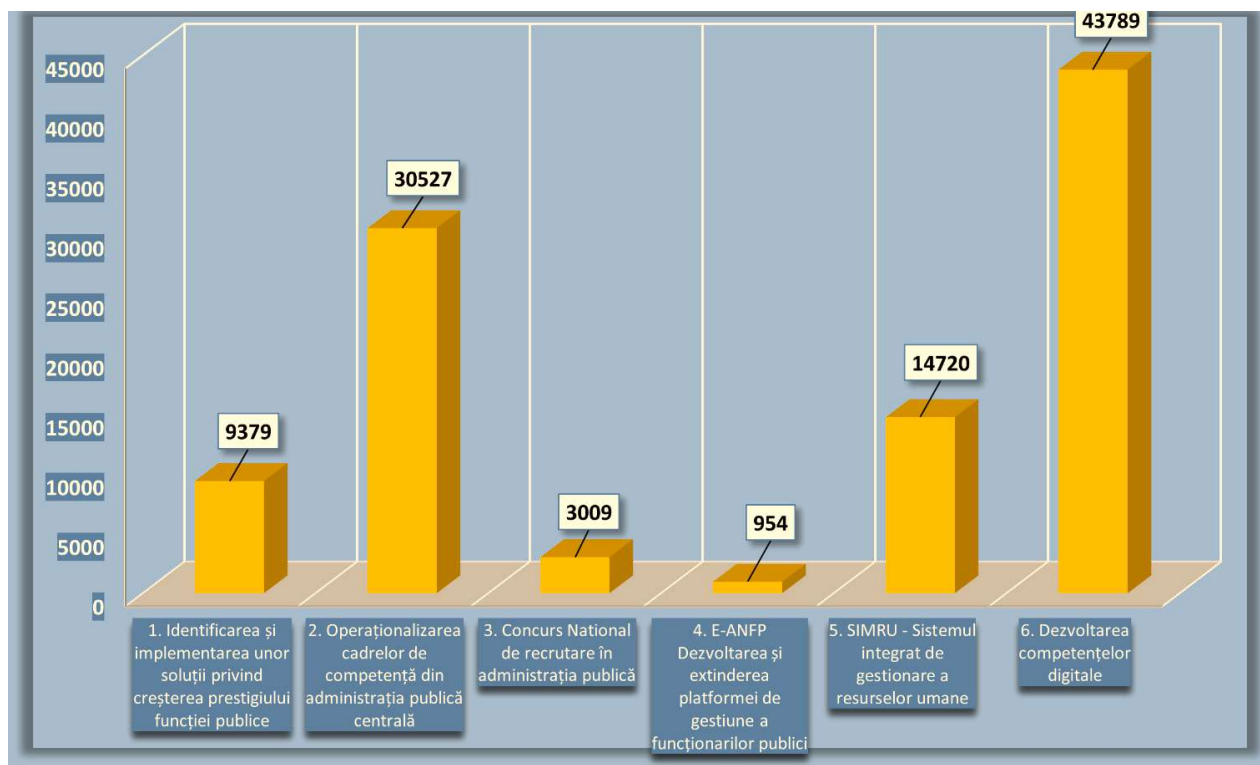
- promovarea diferitelor **stadii de implementare a proiectelor derulate de ANFP, finanțate atât prin PNRR, cât și prin alte surse de finanțare europeană**, în vederea asigurării transparenței instituționale, creșterii vizibilității activităților desfășurate și facilitării înțelegerii corecte, la nivelul publicurilor țintă, a beneficiilor și a schimbărilor pozitive generate de acestea.

Aceasta s-a realizat, în principal, prin canalele de social-media ale Agenției (Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube), prin portalul de management al funcției publice și al funcționarilor publici și prin site-ul ANFP, inclusiv prin secțiuni dedicate, precum: www.anfp.gov.ro/formare și www.anfp.gov.ro/cadre-competenta. De asemenea, au fost derulate campanii de promovare online, care au inclus, adiacent diseminării informațiilor prin intermediul canalelor de social-media ale ANFP, și alte canale de social-media relevante, care au facilitat atingerea unui public țintă mai larg, dar și promovarea prin newslettere, prin articole publicate în reviste/site-uri de specialitate, bannere afișate pe site-uri instituționale relevante, precum și prin materiale video și materiale de promovare digitale, precum broșuri, flyere și alte instrumente similare.

Interesul public și mediatic tot mai ridicat, cu peste 2.000 de apariții în mass-media pe teme precum concursuri, reglementări și formare profesională, confirmă impactul ANFP asupra societății și importanța unei comunicări strategice eficiente.

În graficul de mai jos este ilustrat traficul pe cele șase secțiuni ale site-ului ANFP dedicate implementării proiectelor derulate prin PNRR, evidențiind impactul și interesul publicului față de inițiativele strategice ale Agenției:

Figura 68 -Analiza traficului din cadrul site-ului ANFP pentru secțiunile aferente proiectelor PNRR-



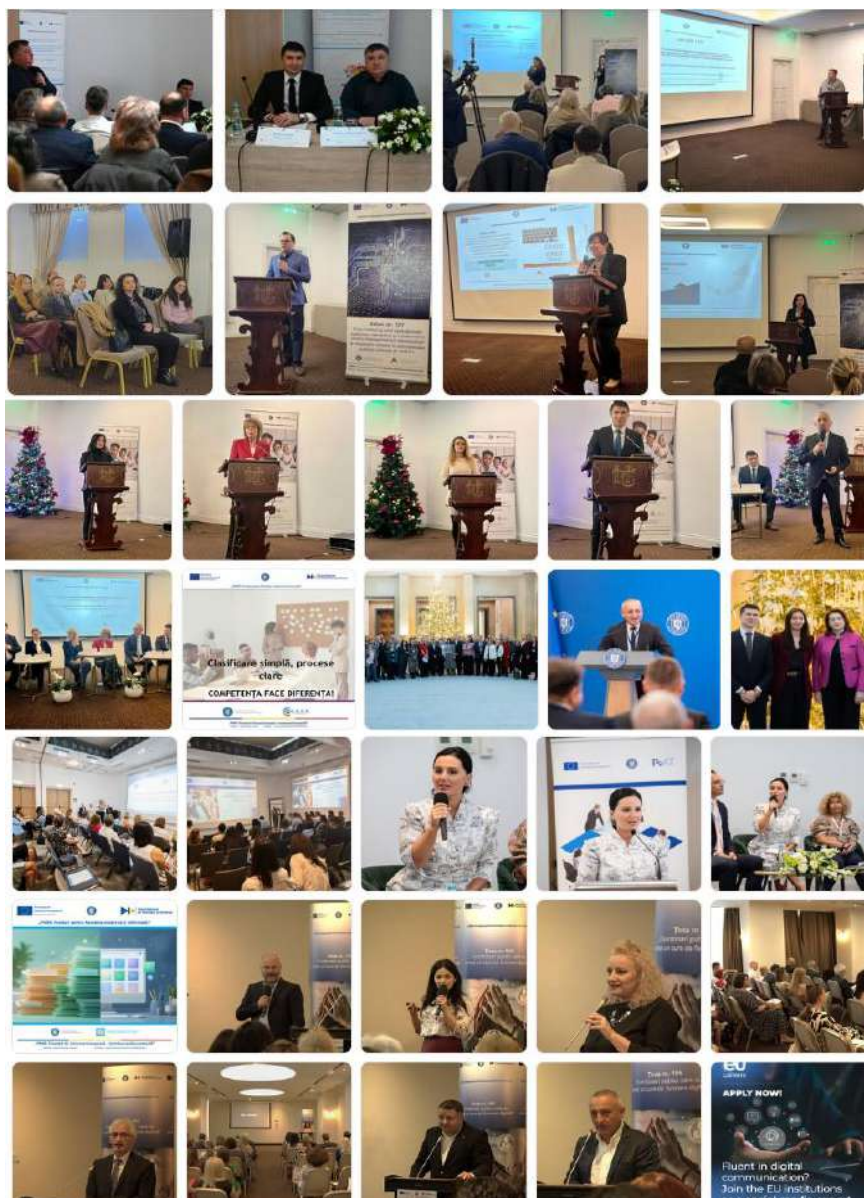
(Sursa: ANFP)

- valorizarea profesiei și marcarea *Zilei Funcționarului Public*, în data de 23 iunie, prin inițiative dedicate recunoașterii contribuției funcționarilor publici.
- promovarea, în mediul academic, a noii modalități de recrutare în funcția publică, cu scopul de a atrage tinerii către o carieră în funcția publică, prin organizarea unui eveniment de promovare a Concursului Național, în colaborare cu Facultatea de Administrație și Afaceri, Universitatea din București.



(Sursa: ANFP)

- organizarea a 30 de evenimente de promovare a beneficiilor și a rezultatelor generate de proiectele cu finanțare externă derulate de Agenție.



(Sursa: ANFP)

🌐 La nivel internațional, prin:

- creșterea substanțială a complexității activităților internaționale și consolidarea rolului ANFP în rețelele europene și globale

ANFP s-a afirmat ca actor activ în dialogul european privind administrația publică, fapt reflectat în volumul amplu de contribuții la rapoarte, sondaje, evaluări și consultări internaționale (în special în contextul OCDE, EUPAN, EPSO, precum și prin colaborarea cu MAE) și prin participarea constantă la evenimente internaționale (reuniuni, școli de vară, vizite de studiu, conferințe internaționale etc.).

Agenția a colaborat cu departamentele de specialitate din cadrul altor instituții naționale pe diverse tematici în cadrul activităților de relații internaționale, respectiv cu : Ministerul Afacerilor Externe (cu contribuții în elaborarea proiectului

Raportului de țară 2025), Secretariatul General al Guvernului, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Autoritatea pentru Digitalizarea României.

De asemenea, ANFP a colaborat continuu și a menținut permanent corespondența cu Secretariatul General al Guvernului în **procesul de aderare a României la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)**. Agenția a derulat constant activități în cadrul Comitetului pentru guvernanta publică (PGC) al OCDE și sprijinit punctual procesul de aderare, contribuind cu informații de specialitate la buna desfășurare a acestui proces.

În cadrul **EUPAN - Rețeaua Europeană de Administrație Publică**, ANFP a contribuit la schimbul de informații și bune practici relevante pentru administrația publică centrală. În acest context, au fost realizate următoarele acțiuni:

- monitorizarea activităților derulate la nivelul rețelei și consultarea/analiza materialelor comunicate,
- publicarea de informații în newsletter-ul internațional EUPAN eNews,
- diseminarea materialelor de interes distribuite sau realizate în cadrul rețelei,
- gestionarea și comunicarea contribuțiilor privind schimbul de informații și bune practici pe tematici de interes pentru administrația publică centrală.

Instituția noastră a asigurat monitorizarea activităților derulate în cadrul **Comitetului European de Dialog Social pentru Administrația Publică Centrală (SDC CGA)**, consultarea și analiza materialelor comunicate, precum și participarea online la reuniunea grupului de lucru.

De asemenea, ANFP a sprijinit **Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO)**, prin:

- promovarea competițiilor EPSO, consultarea și analiza materialelor comunicate în rețeaua de experți, diseminarea internă a informațiilor și materialelor comunicate în rețea,
- gestionarea la nivel național a campaniei EPSO de recrutare a *Ambasadorilor Carierei (EU Careers Ambassadors)* pentru anul universitar 2025-2026.

În colaborare cu Ambasada Japoniei, ANFP a sprijinit promovarea la nivel național a programului de burse „**Young Leaders' Program**” (YLP), prin corespondență cu potențiali candidați și cu reprezentanți ai Ambasadei și organizarea de acțiuni de informare pentru a facilita participarea candidaților români și a consolida dezvoltarea leadership-ului la nivelul tinerilor din administrație.

Totodată, în dialog cu Reprezentanța Permanentă a României pe lângă UE, ANFP s-a implicat în gestionarea activității privind Programul Erasmus pentru Administrația Publică 2026 (consultarea/analiza materialelor comunicate, propuneri privind modalitățile de continuare ale EPA, informări interne).

Ținând cont de mandatul său, Agenția a contribuit la consolidarea dialogului cu Institutul Național de Administrație și Management (INAMP) și cu Școala de Administrație Publică a Universității de Stat din Moldova din Republica Moldova, pe tematici precum: managementul funcției publice și al funcționarilor publici; recrutarea viitorilor funcționari publici prin Concursul Național; operaționalizarea cadrelor de competență și a platformelor informatice (e-ANFP și SIMRU); dezvoltarea competențelor digitale, de leadership și managementul talentelor; proiectele co-finanțate prin Programul Asistență Tehnică (PoAT) 2021-2027.

b) Promovarea la nivel național și internațional a conceptului de administrație inteligentă

ANFP a susținut promovarea conceptului de administrație inteligentă la nivel național și internațional prin inițiative de comunicare publică profesională și strategică, transparență instituțională, schimb de cunoaștere și bune practici, continuând în același timp să consolideze cultura eticii și a inovării în administrația publică, dar și transferul de valori și experiență practică în aplicarea principiilor unei administrații moderne, prin:

- **organizarea de evenimente tematice de facilitare a schimbului de bune practici în administrația publică, menite să promoveze inovarea, etica și profesionalismul:**
 - *Gala Inovării în Sectorul Public - ediția pilot „Povești ale Inovării” (2025)*, derulată de Secretariatul General al Guvernului în colaborare cu ANFP



(Sursa: ANFP)

- *trei ateliere de etică și Conferința națională de etică - Starea eticii în România 2025*, organizate în colaborare cu Asociația Pro Democrația.



(Sursa: ANFP)

- **colaborări internaționale și schimb de experiență în domeniul transformării digitale a administrației publice:**
 - primirea delegației Digital Nation, Estonia, în scopul consultării pentru realizarea unei radiografii a modului de gestionare a transformării digitale în România și participarea la evenimentul de lansare a Raportului *Digital Governance Framework of Romania* (realizat pe baza consultărilor),

- corespondență cu Ambasada României în Italia și primirea vizitei companiei Recrytera, furnizor de servicii digitale de recrutare și testare pentru administrația publică italiană.
- **profesionalizarea comunicării publice și creșterea vizibilității și a transparenței prin:**
 - **planificare strategică a comunicării:**
 - implementarea *Strategiei de promovare și comunicare a măsurilor de reformă și a investițiilor Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, finanțate din Planul Național de Redresare și Reziliență, pentru perioada octombrie 2024 - iunie 2026 și a Strategiei de comunicare și branding a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, 2025 - 2028,*
 - **comunicare transparentă și diferențiată pe social media:**
 - asigurarea unei comunicări diferențiate în funcție de publicurile-țintă pe canalele de social media ale ANFP, concomitent cu consolidarea dialogului instituțional cu utilizatorii, rezultate concretizate prin creșterea semnificativă a indicatorilor digitali (extinderea reach-ului și dezvoltarea comunităților LinkedIn, Instagram și YouTube),
 - **comunicare a inițiativelor de transformare digitală în managementul funcției publice:**
 - implementarea de acțiuni și campanii de comunicare dedicate inițiativelor și reformelor ANFP în domeniul transformării digitală a funcției publice; printre principalele proiecte promovate se numără:
 - SIMRU - Sistemul Integrat de Management al Resurselor Umane, platformă concepută pentru gestionare integrată și interoperabilă a funcției publice,
 - E-ANFP - instrument de evidență și management integrat al carierei funcționarilor publici,
 - sesiuni de formare și instruire în contextul digitalizării, menite să sprijine tranziția digitală,
 - cadrul de competențe digitale.
 - **comunicare instituțională adaptată continuu publicurilor-țintă:**
 - facilitarea înțelegerii mesajelor-cheie și simplificarea comunicării, inclusiv prin adaptare audio-vizuală, realizată prin elaborarea și diseminarea unui portofoliu diversificat de materiale informative și de branding instituțional: 72 de anunțuri, 7 știri și comunicate, 11 ediții ale newsletter-ului lunar - INFO ANFP (distribuit abonaților, promovat pe site-ul instituției și pe canalele de social-media), 1 revistă dedicată promovării instituțiilor și autorităților publice, un articol tematic publicat în Revista Ghidul Primărilor, articole publicate în presă și în publicații de specialitate, precum și materiale digitale de tip pliante, bannere, broșură, conținut audio-video etc.
 - **transparență prin date deschise:**
 - publicarea a 16 seturi de date deschise pe portalul data.gov.ro
- **transfer de valori și experiență practică în aplicarea principiilor unei administrații moderne prin derularea de stagii de practică pentru:**
 - ANFP a primit în practică 106 studenți prin intermediul a 4 parteneriate cu mediul academic: Academia de Studii Economice, Școala Națională de Studii Politice și Administrative, Universitatea Nicolae Titulescu, Universitatea din București.

9.CONCLUZII / RECOMANDĂRI

Raportul evidențiază atât demersurile realizate pentru implementarea unui sistem modern, integrat și eficient de management al resurselor umane în administrația publică, fundamentat pe competențe și susținut de digitalizare, cât și provocările cu care se confruntă managementul funcției publice și al funcționarilor publici, cu dezechilibre de recrutare, promovare, stabilitate și dezvoltare profesională care afectează întregul sistem administrativ. Din analiza datelor disponibile se desprind următoarele concluzii:

1. Dimensiunea și structura funcției publice se mențin relativ constante față de anul anterior:

În anul 2025, numărul autorităților și instituțiilor publice înregistrate în evidența ANFP a crescut ușor, ajungând la 4.358⁶¹. În același timp, numărul funcțiilor publice ocupate a scăzut la 140.845 (față de 145.553 în 2024), reprezentând aproximativ 11% din totalul personalului plătit din fonduri publice. Pondere funcțiilor ocupate la nivel local rămâne majoritară (53,4%), comparativ cu nivelul central și teritorial (46,6%).

2. Sistemul se confruntă cu dezechilibre demografice și provocări privind recrutarea și reînnoirea generațională:

Gradul general de ocupare a funcțiilor publice se situează la aproximativ 80%, ceea ce indică o capacitate administrativă suboptimală, nu doar un deficit punctual de personal. În plus, funcțiile de execuție sunt mai slab ocupate decât cele de conducere, iar funcțiile rezervate debutanților au o rată foarte mare de neocupare, de 73,9%, deși ele reprezintă tocmai baza de intrare în sistem.

Structura demografică a funcției publice indică o presiune semnificativă asupra sustenabilității resurselor umane. Media de vârstă de 49 de ani, în creștere față de anii anteriori, ascunde o distribuție dezechilibrată: circa 16,6% dintre funcționari au peste 58 de ani și se vor pensiona în următorii 3-7 ani, ceea ce ar putea conduce la pierderea a aproximativ 17% din forța de muncă actuală. În același timp, tinerii sub 35 de ani reprezintă doar 6,1% din totalul funcționarilor publici, iar accesul acestora la funcții de conducere este foarte limitat (1,8%), ceea ce ridică probleme privind transferul de expertiză și regenerarea corpului funcționarilor publici.

Din perspectivă managerială, această situație arată că modelul actual de recrutare este încă predominant administrativ, nu strategic. El urmărește completarea unor posturi, dar nu construirea unui bazin sustenabil de candidați.

3. Sistemul se confruntă cu disparități de gen în funcțiile de conducere:

Deși femeile reprezintă majoritatea funcționarilor publici (68%), această pondere nu se reflectă în mod proporțional în funcțiile de conducere. Analiza indică o probabilitate semnificativ mai mare pentru bărbați de a ocupa poziții manageriale, chiar în condițiile unui nivel profesional similar.

4. S-au înregistrat progrese în modernizarea managementului resurselor umane:

Progresele în digitalizarea și standardizarea managementului resurselor umane s-au concretizat prin operaționalizarea platformelor E-ANFP și SIMRU, destinate gestionării integrate a datelor și proceselor de personal în administrația publică

⁶¹ Eventuale diferențe față de alte raportări derivă strict din dinamica și metodologia de colectare a datelor, precum și din modificările legislative.

centrală. În paralel, implementarea reformelor și investițiilor asumate prin PNRR a continuat, susținând transformarea digitală și profesionalizarea funcției publice.

5. Succesul noii modalități de recrutare în funcția publică:

Cadrul legislativ adoptat în perioada 2023-2025 a permis implementarea concursului național extins pentru ocuparea funcțiilor publice vacante, printre beneficiile căruia amintim: recrutarea bazată pe competențe; creșterea transparenței și digitalizarea procedurilor de selecție; reducerea riscurilor de fraudă și conflict de interese; facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități; sprijinirea reînnoirii generaționale în administrația publică.

6. Necesitatea continuării consolidării capitalului uman și a abordării bazate pe competențe în toate procesele de resurse umane:

Dezvoltarea unei administrații moderne și performante depinde în mod esențial de investiția în capitalul uman. Consolidarea competențelor profesionale, în special a celor digitale, precum și promovarea unei culturi organizaționale orientate spre performanță, responsabilitate și învățare continuă sunt condiții esențiale pentru creșterea calității serviciilor publice și pentru succesul transformării digitale.

Integrarea abordării bazate pe competențe în toate procesele de resurse umane - recrutare, evaluare, promovare și formare - reprezintă o direcție strategică, al cărei impact poate fi maximizat prin aplicarea la toate nivelurile administrației publice.

Cadrul de competențe digitale pentru funcționarii publici susține orientarea programelor de formare continuă către cerințele transformării digitale și ale furnizării unor servicii publice moderne.

7. Necesitatea îmbunătățirii managementului organizațional și a culturii instituționale:

Reforma administrației publice necesită implementarea unor strategii coerente de management al schimbării, recunoașterea și recompensarea performanței, precum și dezvoltarea unui mediu profesional care să stimuleze inițiativa, colaborarea și dezvoltarea profesională. Consolidarea capacității structurilor de resurse umane și a funcționarilor publici de conducere este esențială pentru aplicarea eficientă a noilor instrumente și politici și pentru tranziția la administrația digitală.

8. Întărirea mecanismelor instituționale și reducerea disparităților administrative:

Reducerea disparităților regionale rămâne un obiectiv important al politicilor de consolidare a capacității administrative. Pentru creșterea eficienței sistemului, sunt necesare: atragerea tinerilor în funcția publică, consolidarea funcționării efective a comisiilor paritare, monitorizarea sistematică a activității acestora și sprijinirea administrației publice locale, unde vulnerabilitățile instituționale sunt mai pronunțate.

9. Transparență, integritate și comunicare instituțională:

Publicarea periodică a rapoartelor privind respectarea normelor de conduită și a procedurilor disciplinare contribuie la consolidarea transparenței și integrității în administrația publică. În același timp, profesionalizarea comunicării instituționale și utilizarea instrumentelor digitale au crescut vizibilitatea și accesul publicului la informații privind activitatea ANFP.

10. Cooperarea instituțională și deschiderea internațională:

Implicarea activă în rețele și proiecte europene și internaționale, precum și sprijinirea procesului de aderare a României la OCDE, contribuie la alinierea administrației publice la standarde internaționale de guvernanță. De asemenea, colaborarea cu mediul academic și societatea civilă facilitează transferul de cunoștințe și consolidarea valorilor de etică și integritate în formarea viitorilor funcționari publici.

În ansamblu, evoluțiile din anul 2025 indică progrese importante în modernizarea managementului funcției publice, însă persistă provocări structurale legate de îmbătrânirea corpului funcționarilor publici, atragerea tinerilor și consolidarea capacității administrative. Continuarea reformelor, integrarea abordării bazate pe competențe și investiția susținută în capitalul uman rămân condiții esențiale pentru dezvoltarea unei administrații publice eficiente, transparente, orientate către cetățean și pregătite pentru provocările viitoare.

Reforma funcției publice din România trebuie concepută ca un proces de reconstrucție instituțională bazat pe competențe, date, etică și predictibilitate. Sistemul dispune deja de multe premise favorabile: o infrastructură digitală în curs de consolidare, un nou model de recrutare, parteneriate academice, proiecte finanțate extern și o orientare declarată spre competențe și performanță. Totuși, aceste elemente trebuie transformate într-o arhitectură coerentă de reformă.

Direcții de reformă propuse pentru dezvoltarea funcției publice în România

În perspectivă, un management eficient al funcției publice necesită continuarea și corelarea eforturilor de reformă, printr-o colaborare consolidată între actorii implicați, susținerea inițiativelor legislative și o mai bună coordonare a politicilor de resurse umane, însoțite de alocarea adecvată a resurselor. Reforma funcției publice din România nu mai poate fi concepută exclusiv ca un exercițiu de ajustare procedurală, ci trebuie tratată ca o reformă structurală a capacității administrative, care să urmărească simultan atingerea a trei **obiective**:

- creșterea capacității instituționale,
- consolidarea meritocrației și
- modernizarea managementului resurselor umane.

În acest sens, pentru un sistem de management al resurselor umane modern, integrat și eficient, fundamentat pe competențe și susținut de digitalizare, identificăm următoarele direcții de reformă:

1. Reforma recrutării: de la ocuparea formală a posturilor la atragerea strategică a talentului

Administrația nu ar trebui să aștepte exclusiv apariția candidaților la concurs, ci să dezvolte parteneriate permanente cu universități, școli de administrație, facultăți de drept, economie, științe politice, informatică și politici publice, ca punct de plecare pentru o politică publică de tip „pipeline”, prin care stagiile să devină o rută reală de intrare în funcția publică, nu doar o activitate periferică.

Eforturile de comunicare și branding public trebuie transformate într-o strategie de atragere a candidaților, axată pe sensul muncii publice, impactul social, stabilitatea carierei și oportunitățile de dezvoltare profesională. În lipsa unei asemenea repoziționări simbolice, administrația va continua să piardă competiția pentru candidații cu profil dezirabil.

Concursul național trebuie însoțit de calendare predictibile, bibliografie standardizată pentru ambele etape, publicitatea nivelului salarial, evaluare digitalizată inclusiv în selecția pe post și reducerea duratei dintre selecție și numire. În termenii teoriei managementului public, predictibilitatea procedurilor este ea însăși un factor de atractivitate instituțională.

Pentru un impact real, concursul național trebuie dezvoltat și extins, bazat pe merit, competențe, competiție și transformarea digitală a tuturor proceselor/etapelor, iar finanțarea continuă a acestuia trebuie să devină o prioritate națională.

2. Reforma arhitecturii interne a funcției publice

Din punct de vedere strategic, structura actuală a funcției publice, în care nivelurile de coordonare sunt relativ bine acoperite, dar capacitatea efectivă de execuție este limitată (gradul de ocupare a posturilor de execuție fiind cu aprox. 10% mai mic decât al celor de execuție), iar majoritatea funcționarilor publici de execuție dețin gradul profesional principal și superior, evidențiază o disproporție semnificativă între vârful și baza ierarhiei administrative, o rigidizare a carierei și o concentrare excesivă pe senioritate. Din perspectivă de politică publică, aceasta poate reflecta fie intrări insuficiente în sistem, fie promovări slab corelate cu nevoile reale ale administrației.

Reforma necesară vizează planificarea strategică a posturilor. Nu este suficient ca fiecare instituție să își administreze separat organigrama; este nevoie de o metodologie națională care să coreleze numărul și tipologia funcțiilor cu volumul de competențe, sarcinile efective, nivelul administrativ și profilul serviciilor publice furnizate. ANFP administrează evidența funcțiilor publice și dispune de instrumente informatice pentru colectarea și agregarea datelor, inclusiv E-ANFP, SENEOSP și SIMRU, ceea ce creează premisele unei asemenea planificări bazate pe date.

În mod concret, ar putea fi introdus un mecanism de revizuire periodică a structurii posturilor, la intervale de 2-3 ani, cu accent pe reducerea disproporțiilor dintre funcțiile superioare și cele de debut sau execuție.

3. Reforma carierei: de la vechime la merit, competențe și performanță

Pentru a se asigura tranziția reală de la un model birocratic clasic, centrat pe legalitate și vechime, la un model neo-weberian sau post-birocratic, în care competența și performanța devin criterii de guvernanță administrative, reforma carierei trebuie să includă:

- a) trasee profesionale diferențiate, nu doar trepte ierarhice uniforme. Un funcționar public ar trebui să poată evolua fie pe o rută de expertiză, fie pe o rută managerială, fără ca promovarea să fie înțeleasă exclusiv ca acces la conducere. Această distincție este importantă pentru a evita deprofesionalizarea expertizei și pentru a păstra competențele tehnice în sistem.
- b) evaluarea performanței, funcție reală în carieră. Evaluarea anuală actuală a performanțelor produce puține consecințe concrete. O abordare corectă a reformei ar impune legarea evaluării de formare, mobilitate, promovare și acces la poziții sensibile sau strategice. Altfel spus, evaluarea trebuie să producă efecte administrative verificabile.
- c) promovarea bazată pe portofoliu de competențe, nu doar pe îndeplinirea unor condiții formale. Aici, digitalizarea prin E-ANFP și SIMRU oferă infrastructura

necesară, cele două sisteme fiind concepute pentru gestiunea integrată a carierei și a dosarului profesional digital.

- d) dezvoltarea mobilității funcționale și interinstituționale. O funcție publică modernă nu trebuie să fie doar stabilă, ci și permeabilă la mobilitate. În România, mobilitatea este încă percepută mai degrabă ca excepție decât ca instrument de management. Totuși, într-un sistem cu dezechilibre teritoriale și funcționale, mobilitatea poate fi utilizată pentru transferul de expertiză și pentru acoperirea mai rapidă a deficitului de personal.
- e) limitarea ocupării temporare prelungite a funcțiilor de conducere, interimatul fiind utilizat frecvent și nu doar excepțional, ceea ce produce incertitudine instituțională, reduce responsabilitatea pe termen lung și poate alimenta dependența ierarhică. Pentru creșterea nivelului de responsabilizare, ar putea fi introduse contracte de management administrativ cu indicatori măsurabili, mai ales pentru funcțiile superioare de conducere.
- f) trecerea de la un model de formare „episodic” la unul de învățare profesională continuă (de ex. *Academia digitală pentru funcționarii publici*). Transformarea digitală și reforma funcției publice nu pot fi sustenabile fără dezvoltarea competențelor și investiția în capitalul uman, la toate nivelurile. În practică, formarea profesională rămâne încă adesea fragmentată, formalistă, insuficient legată de evoluția carierei și foarte strâns legată de finanțarea externă.

Modelul recomandat de Agenție presupune:

- un portofoliu minim anual de formare obligatorie, diferențiat pe tipuri de funcții, bazat pe cadrul de competențe generale. Fiecare funcționar public ar trebui să aibă un profil digital minim (a se vedea propunerea cadrului general de competențe digitale pentru funcția publică, dezvoltat de ANFP, ADR și INA cu sprijinul Băncii Mondiale), iar programele de formare pentru funcțiile de conducere ar trebui să includă obligatoriu competențe de guvernanță digitală;
- module obligatorii în etică, digitalizare, securitate cibernetică, protecția datelor, politici publice și managementul serviciilor;
- corelarea formării cu evaluarea performanței și promovarea;
- recunoașterea competențelor dobândite în mod formal și non-formal.

4. Reforma digitalizării resurselor umane: de la informatizare la guvernanță bazată pe date

Digitalizarea administrației nu trebuie confundată cu simpla informatizare a procedurilor existente. O reformă reală înseamnă trecerea la data-driven governance, adică la decizii de resurse umane bazate pe indicatori, analize predictive și monitorizare continuă.

Această reformă ar trebui să aibă ca finalitate următoarele:

- reglementarea clară și extinderea de iure a rolului și mandatului ANFP;
- interoperabilitatea completă între sistemele de evidență, salarizare, formare și raportare;
- utilizarea de tablouri de bord instituționale privind ocuparea, vârsta, mobilitatea, vacantarea posturilor și formarea;
- utilizarea analiticii predictive pentru estimarea pensionărilor, a deficitului de personal și a riscurilor de capacitate administrativă;

- asigurarea accesului funcționarului la propriul dosar digital, ca instrument de transparență și responsabilizare.

În termenii teoriei administrației publice, aceasta ar muta sistemul dinspre o logică reactivă spre una anticipativă.

5. Reforma eticii și integrității: consolidarea funcției publice ca instituție de încredere

O funcție publică modernă nu poate fi redusă la eficiența procedurală; ea trebuie să fie și legitimă normativ. Sistemic, etica publică trebuie tratată nu ca un domeniu marginal, ci ca o componentă a capacității administrative. De aceea, reforma ar trebui să includă și pe viitor:

- întărirea rolului consilierului de etică prin formare certificată și instrumente metodologice unitare;
- introducerea unor indicatori de climat etic la nivel instituțional;
- integrarea eticii în evaluarea managerială;
- consolidarea mecanismelor preventive, nu doar punitive.

Această abordare este coerentă și cu exigențele statului de drept, și cu logica încrederii cetățenilor în instituții.

6. Reforma finanțării managementului resurselor umane: de la proiecte externe la sustenabilitate instituțională

Reformele nu trebuie să rămână dependente doar de logica proiectelor și de finanțarea externă. De aceea, se impune:

- integrarea rezultatelor proiectelor externe în bugetele și procedurile curente ale instituțiilor;
- evaluarea ex-post a proiectelor de reformă, cu indicatori de impact;
- folosirea fondurilor externe ca accelerator, nu ca substitut al voinței administrative și al finanțării interne;
- alocarea unui buget național multianual care să susțină întărirea capacității administrației publice în general și a ANFP, în particular.

În lipsa acestei internalizări, administrația riscă să producă modernizare tehnică fără transformare instituțională durabilă.

Dezvoltarea funcției publice în România depinde de implementarea unor reforme coerente și integrate, care să transforme administrația publică într-un sistem modern, eficient și orientat către cetățean. Această transformare necesită nu doar resurse financiare, ci și voință politică, capacitate instituțională și o viziune strategică pe termen lung. Din punct de vedere strategic, o funcție publică performantă nu este definită doar prin legalitatea procedurilor, ci prin capacitatea ei de a atrage profesioniști, de a produce expertiză stabilă, de a asigura continuitate administrativă și de a răspunde eficient nevoilor societății. Reforma reală va depinde de trecerea de la logica administrării posturilor la logica guvernanței resurselor umane.

10. ANEXE

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

Legislație comunitară:

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

Legi:

- **Constituția României**, republicată, (2003);
- **Legea nr. 24/2000** privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 78/2000** pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 544/2001** privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 672/2002** privind auditul public intern, republicată, cu modificările ulterioare;
- **Legea nr. 52/2003** privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările ulterioare;
- **Legea nr. 53/2003** privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 161/2003** privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 554/2004** a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 157/2004** privind instituirea bursei speciale Guvernul României pentru formarea managerilor din sectorul public, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 391/2004** privind Semnul onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public, cu modificările ulterioare;
- **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;
- **Legea educației naționale nr. 1/2011**, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 98/2016** privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea - cadru nr. 153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

- **Legea-cadru nr. 153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 81/2018** privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 190/2018** privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 69/2019** privind înființarea Consiliului national pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică;
- **Legea nr. 361/2022** privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea învățământului superior nr. 199/2023**, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 296/2023** privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 214/2024** privind utilizarea semnăturii electronice, a mărcii temporale și prestarea serviciilor de încredere bazate pe acestea;
- **Legea nr. 189/2025** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul integrității;
- **Legea nr. 49/2025** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ și pentru modificarea art. 1 alin. (1) din Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

Ordonanțe:

- **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
- **Ordonanța Guvernului nr. 27/2002** privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța Guvernului nr. 6/2007** privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007.

Ordonanțe de urgență ale Guvernului:

- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008** privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările ulterioare;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018** privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019** privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 124/2021** privind stabilirea cadrului instituțional și financiar pentru gestionarea fondurilor europene alocate României prin Mecanismul de redresare și reziliență, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență, cu modificările ulterioare;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 78/2022** privind unele măsuri pentru ocuparea posturilor aferente funcțiilor publice vacante și temporar vacante care au atribuții în implementarea Planului național de redresare și reziliență al României;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2022** privind reglementarea unor măsuri în domeniul ocupării posturilor în sectorul bugetar;
- **Ordonanța de urgență nr. 190/2022** pentru completarea anexei nr. 5¹ la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- **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;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023** privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 116/2022** pentru reglementarea unor măsuri temporare privind ocuparea funcțiilor publice prin transfer la cerere, precum și pentru completarea art. 364¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024** privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024** privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 7/2026** pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru adoptarea unor măsuri pentru creșterea capacității financiare a unităților administrativ-teritoriale.

Hotărâri ale Guvernului:

- **Hotărârea Guvernului nr. 432/2004** privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 167/2005** pentru aprobarea condițiilor privind conferirea Semnului onorific Răsplata Muncii în Serviciul Public;
- **Hotărârea Guvernului nr. 775/2005** pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, cu modificările și completările ulterioare;

- **Hotărârea Guvernului nr. 870/2006** privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 832/2007** pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008** pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- **Hotărârea Guvernului nr. 561/2009** pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, cu modificările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1352/2010** privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 08, republicată, cu modificările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 78/2011** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1086/2013** pentru aprobarea Normelor generale privind exercitarea activității de audit public intern;
- **Hotărârea Guvernului nr. 395/2016** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice;
- **Hotărârea Guvernului nr. 906/2020** pentru punerea în aplicare a unor prevederi ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 931/2021** privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
- **Hotărârea Guvernului nr. 123/2002** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- **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;
- **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;
- **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, cu modificările și completările ulterioare;

- **Hotărârea Guvernului nr. 785/2022** privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 635/2022** privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1336/2022** pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 234/2023** pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la art. 16 alin. (1) și (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau prin Mecanismul de redresare și reziliență, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 833/2024** privind normele referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date;
- **Hotărârea Guvernului nr. 295/2025** privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 298/2025** privind aprobarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și a Planului de promovare în funcții publice de conducere, pentru perioada 2025-2026;

Hotărâri ale Parlamentului:

- **Hotărârea Parlamentului nr. 25/2025** pentru acordarea încrederii Guvernului.

Ordine ale Președintelui ANFP (OPANFP):

- **OPANFP nr. 1932/2009** pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările ulterioare;
- **OPANFP nr. 1886/2019** privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **OPANFP nr. 193/2020** pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii;
- **OPANFP nr. 1109/2022** pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective, cu modificările și completările ulterioare;
- **OPANFP nr. 233/2022** pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici;

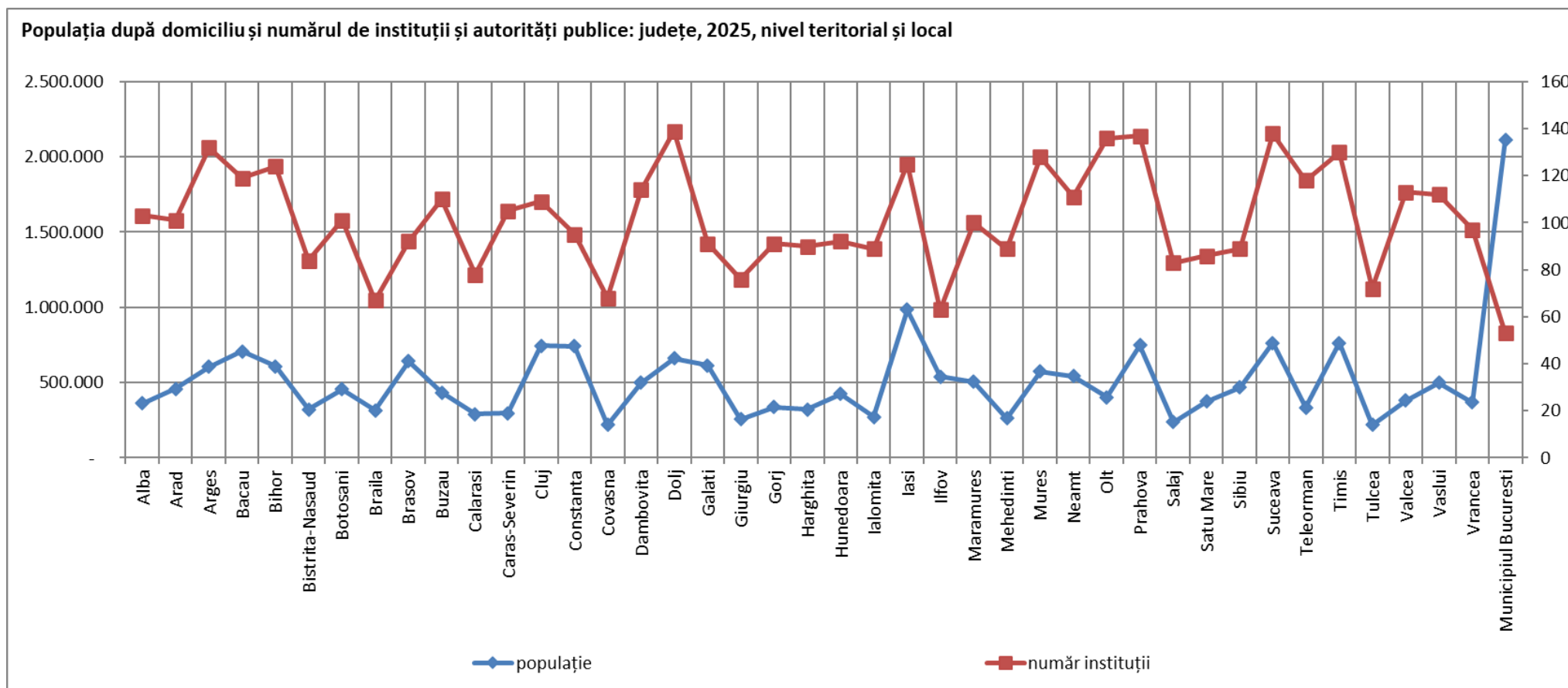
- **OPANFP nr. 234/2022** pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- **OPANFP nr. 26/2022** pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- **OPANFP nr. 207/2023** privind aprobarea necesarului de funcții publice previzionate pentru desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante;
- **OPANFP nr. 903/2023** privind modificarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 72/2023 pentru aprobarea formatului standard al informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public;
- **OPANFP 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 colective;
- **OPANFP nr. 332/2024** pentru aprobarea Metodologiei-cadru de analiză a posturilor;
- **OPANFP 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;
- **OPANFP nr. 435/2024** privind aprobarea procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea probelor de concurs, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării;
- **Ordinul 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;
- **OPANFP nr. 603/2024** pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- **OPANFP nr. 604/2024** pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor de către comisia de concurs la etapa de selecție a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Anexa 2: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice)

Categorii de funcții publice	Interval de vârstă											Total
	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	
Funcții publice generale	1	296	2.108	4.566	9.517	14.751	23.213	24.859	26.205	8.691	705	114.912
Funcții publice specifice	1	51	353	696	1.651	2.168	3.032	3.748	4.608	1.590	190	18.088
Total	2	347	2.461	5.262	11.168	16.919	26.245	28.607	30.813	10.281	895	133.000
Funcții publice specifice %	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	Total
	50,0%	14,7%	14,3%	13,2%	14,8%	12,8%	11,6%	13,1%	15,0	15,5%	21,2%	13,6%

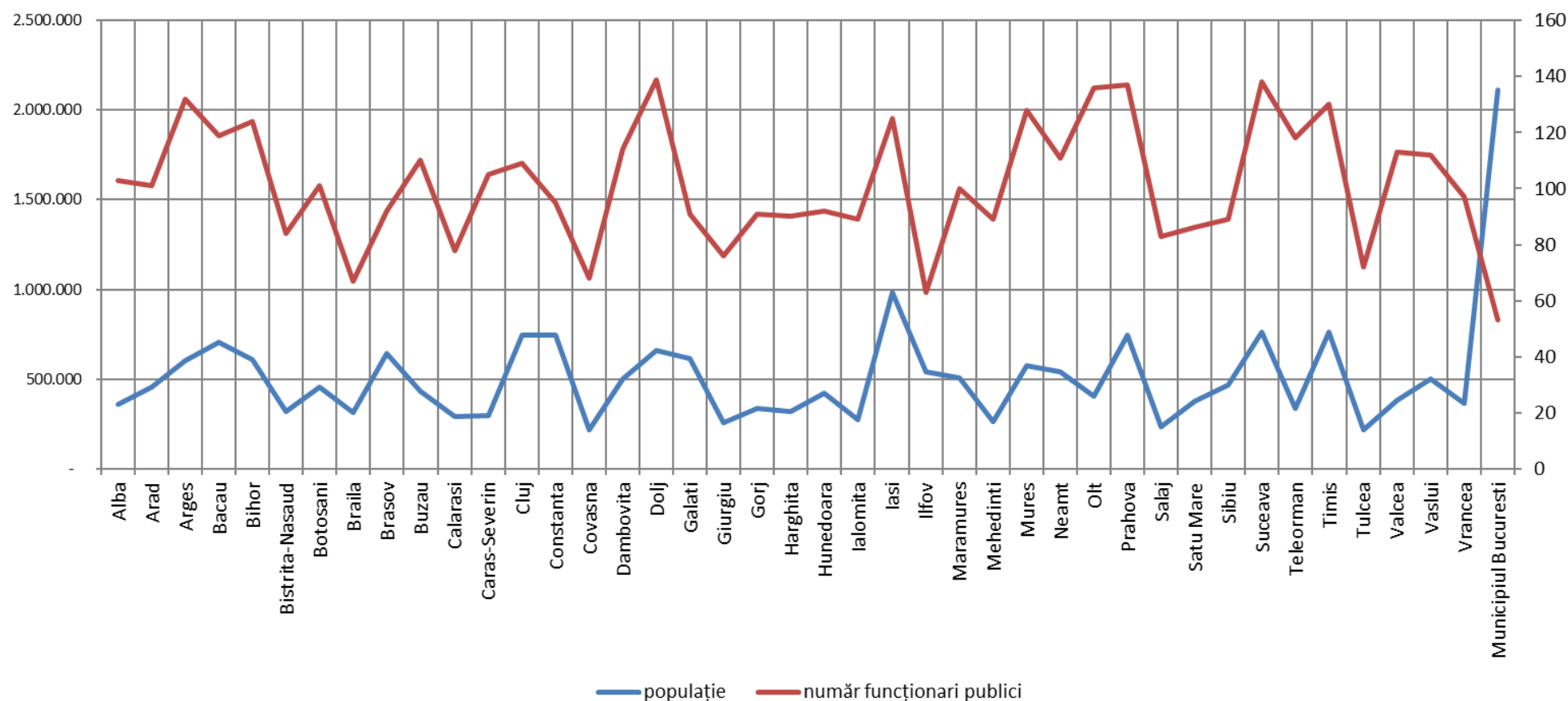
(Sursa: ANFP)

Anexa 3: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice (nivel teritorial și local), număr de funcționari publici (2025)

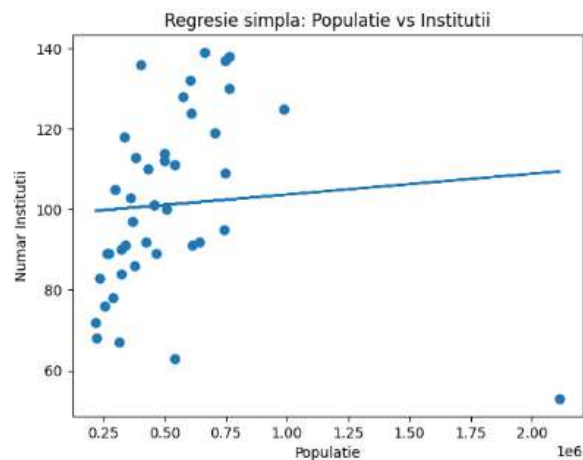


(Sursa: ANFP)

Populația după domiciliu și numărul de funcționari publici: județe, 2025, nivel teritorial și local



(Sursa: ANFP)



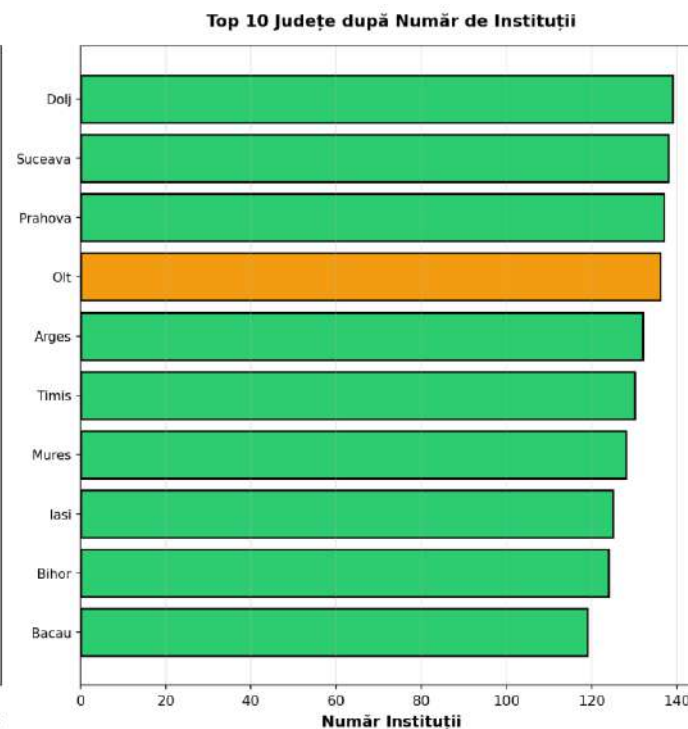
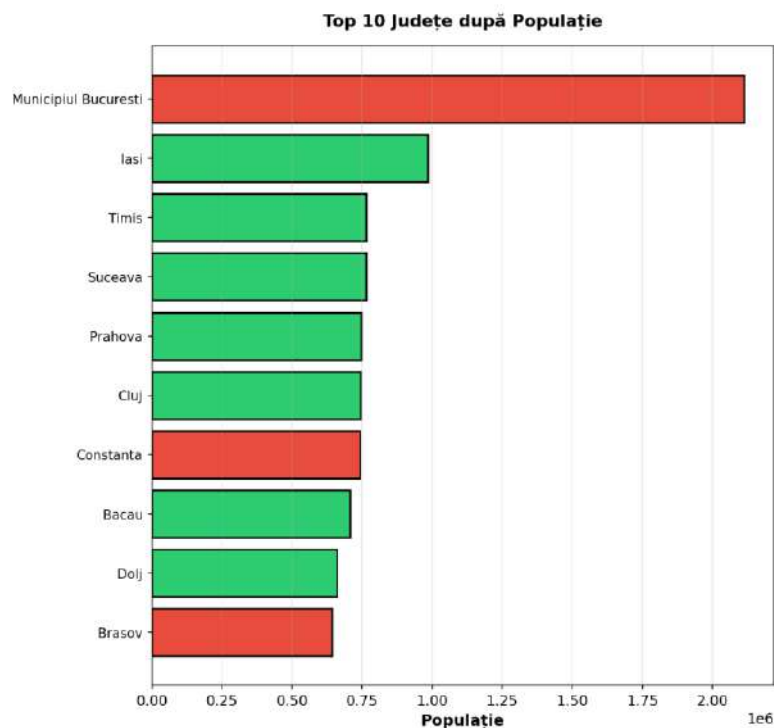
Model estimat:

$$Institutii = 98.53 + 0.00000516 \times Populatie$$

- $R^2 = 0.005$
- Doar 0.5% din variația numărului de instituții este explicată de populație
- Coeficientul este extrem de mic

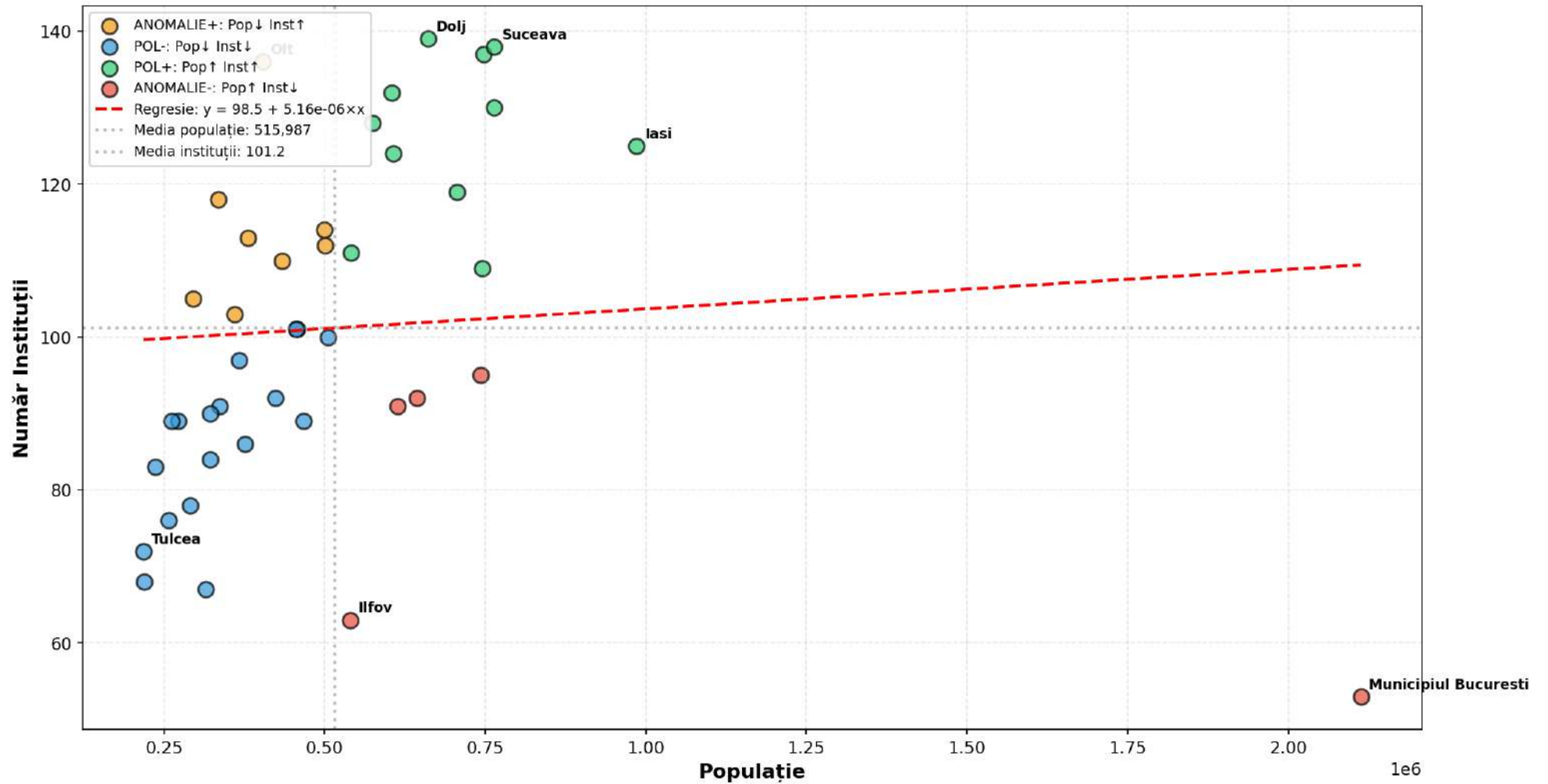
Concluzie: Contrar așteptărilor, populația nu este un predictor relevant pentru numărul de instituții la nivel teritorial și mai ales local.

Majoritatea județelor sunt concentrate în intervalul 80-120 instituții, indiferent de mărimea populației.

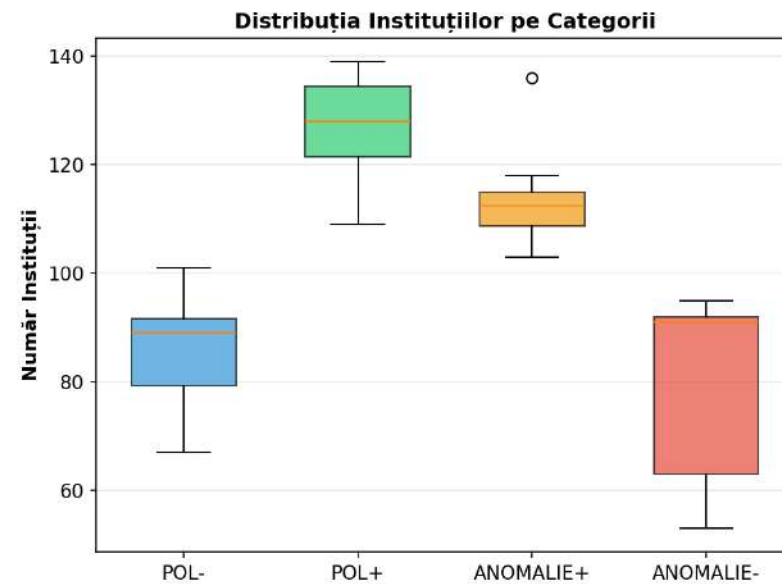
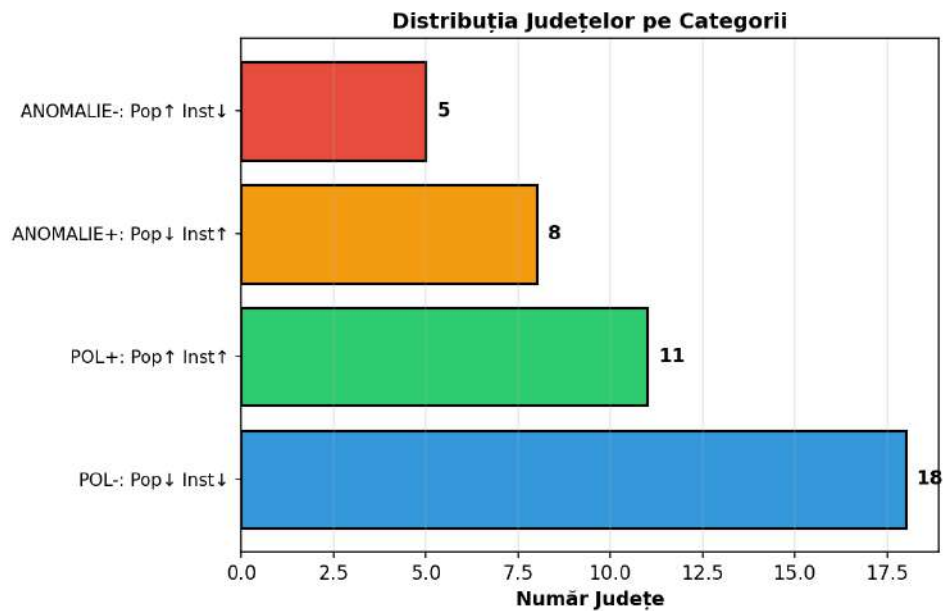
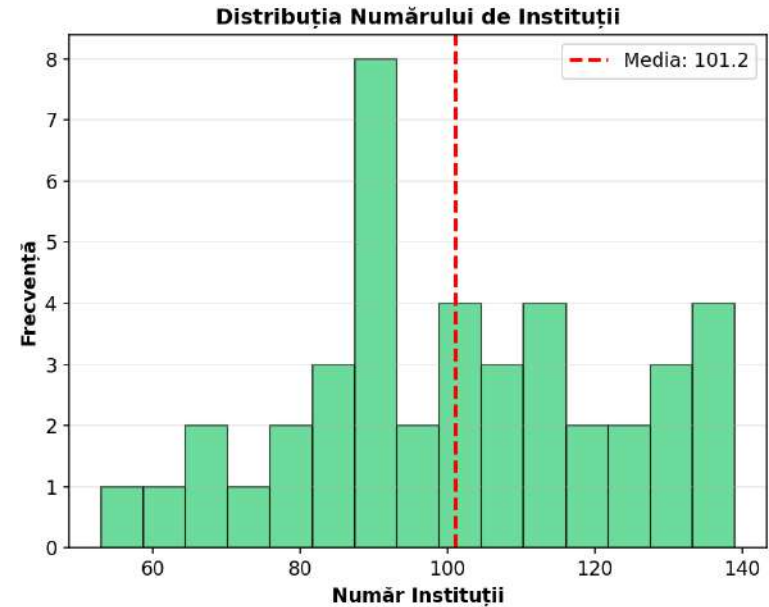
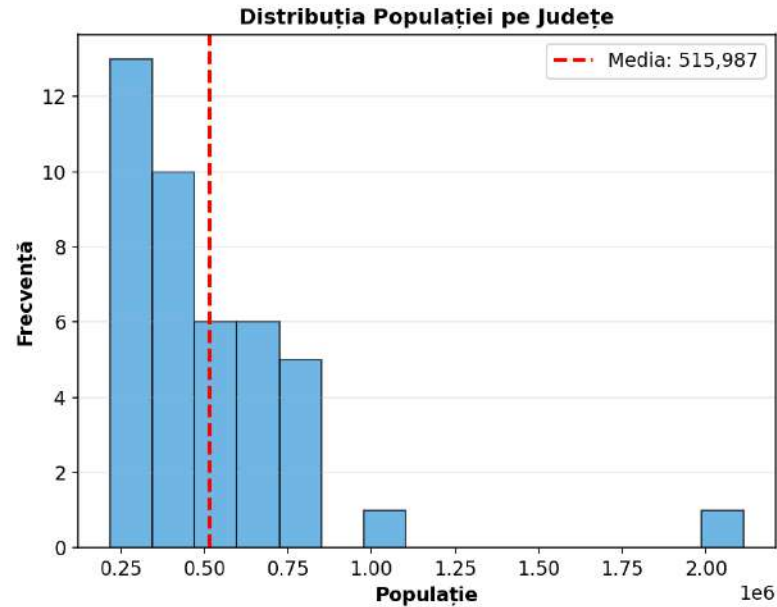


(Sursa: ANFP)

Relația dintre Populație și Număr de Instituții pe Județe (cu identificare poli și anomalii)

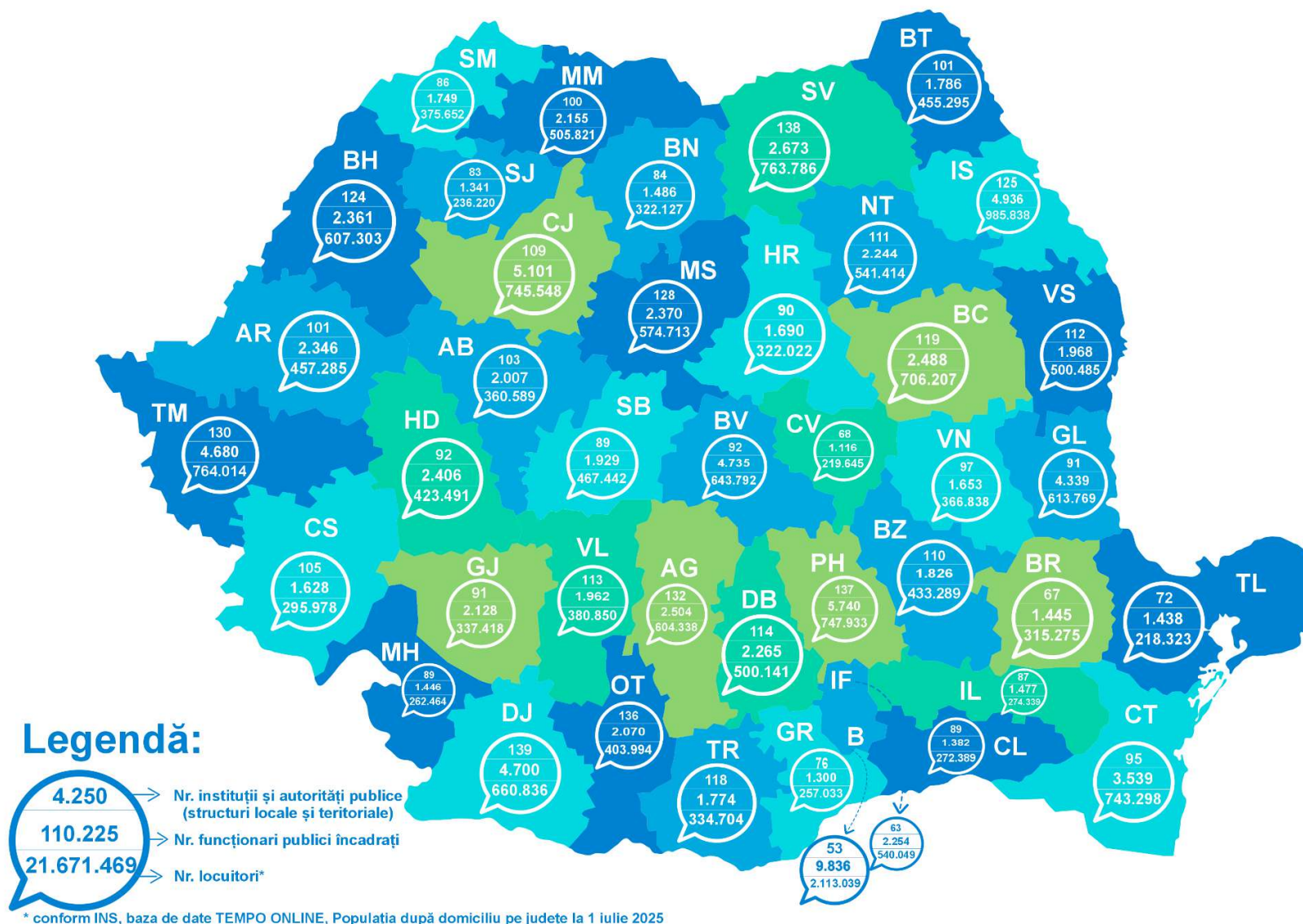


(Sursa: ANFP)

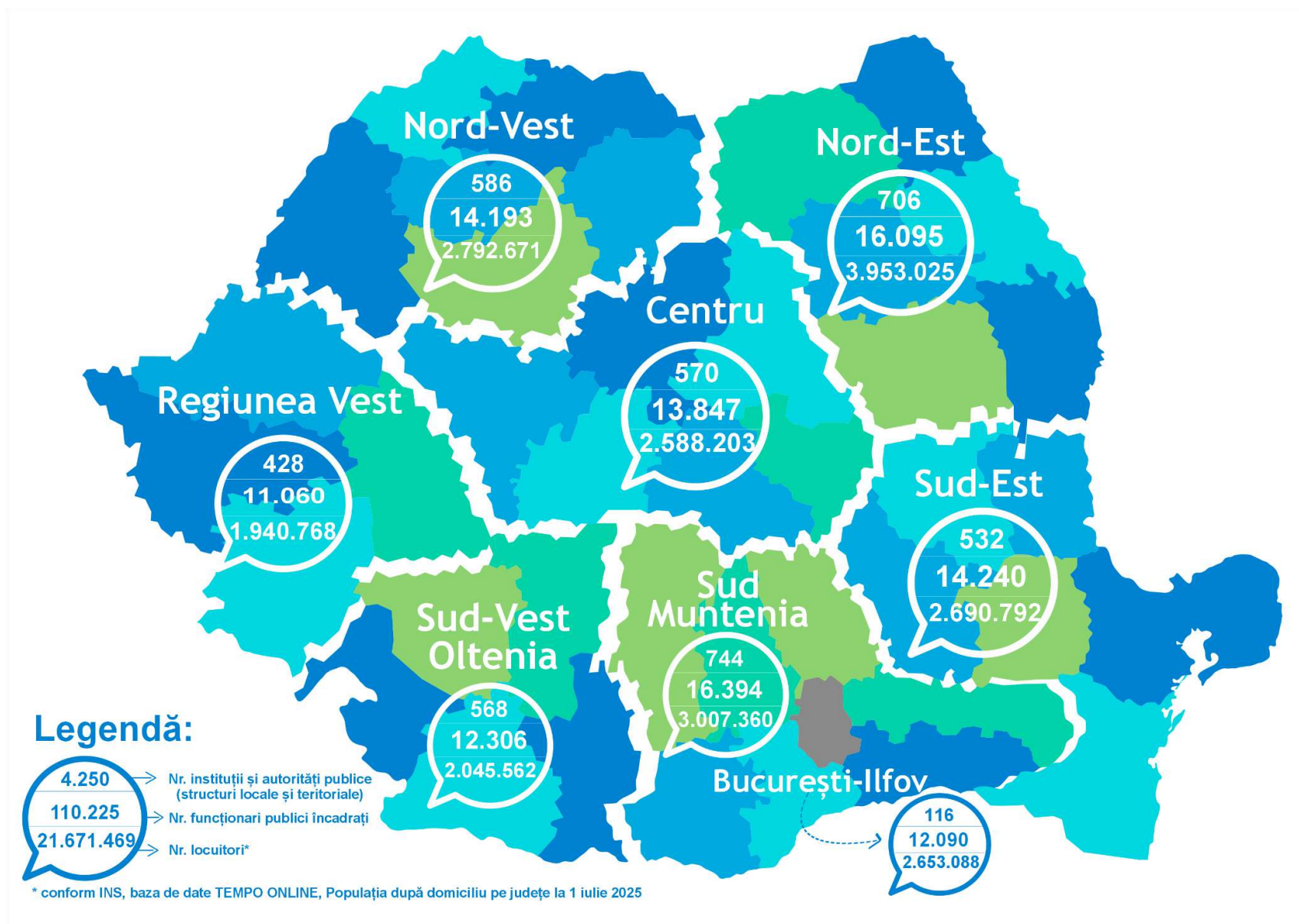


(Sursa: ANFP)

Anexa 4: Indicatori în profil teritorial: populație, nr. autorități și instituții publice, nr. funcționari publici încadrați



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)



Agenția Națională a Funcționarilor Publici

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



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



A.N.F.P. Romania
Concursuri.institutii publice.ANFP



Instagram
anfp.gov.ro



ANFP Romania

LinkedIn

Agenția Națională a
Funcționarilor Publici (ANFP)

ANUL 2025