



Agencia Națională a Funcționarilor Publici

RAPORT

PRIVIND

MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE
ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

PENTRU ANUL
2023

CUPRINS

ACRONIME/ABREVIERI	4
LISTA FIGURILOR.....	5
REZUMAT EXECUTIV	7
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
Evidența personalului din administrația publică	12
Proiecte de acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2023.....	13
Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2023, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici.....	15
2. REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ	16
Măsurile de reformă și investiții cuprinse în PNRR aprobat	20
Organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante - etapa de recrutare	25
3. PROIECTE CU FINANȚARE EXTERNĂ DERULATE DE ANFP PENTRU IMPLEMENTAREA MĂSURILOR DE REFORMĂ ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE.....	35
MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI, PRIN SISTEMUL INFORMATIC GESTIONAT DE ANFP	40
Cum s-a modificat structura funcțiilor publice în anul 2023	40
Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2023 și aspecte privind reorganizări instituționale.....	43
Cum este distribuită pe niveluri administrative ocuparea funcțiilor publice la nivelul anului 2023	45
Care a fost gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici) în anul 2023.....	48
Care a fost gradul de ocupare a posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici în 2023.....	50
Ocuparea posturilor de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale	51
Ocuparea posturilor de arhitect-șef	52
Ocuparea posturilor de auditor	53
Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice	56
Distribuția în funcție de gen	58
Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici.....	62
Ocuparea funcțiilor publice	68

Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici	79
5. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LEGISLAȚIEI, CONTROL ȘI CONTENȚIOS ADMINISTRATIV, PRECUM ȘI DIFICULTĂȚILE SEMNALATE PRIN PETIȚIILE ADRESATE AGENȚIEI.....	84
6.MONITORIZAREA RESPECTĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ.....	92
7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE	98
8.COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ	99
9.CONCLUZII / RECOMANDĂRI	103
10. ANEXE	105
Anexa 1: Cadrul legal general în domeniul managementului resurselor umane în administrația publică	105
Anexa 2: Date privind distribuția funcțiilor publice generale și a celor specifice și gradul de ocupare a acestora	109
Anexa 3: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice)	112
Anexa 4: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice (2023)	113
Anexa 5: Indicatori în profil teritorial: populație, nr. autorități și instituții publice, nr. funcționari publici încadrați	117

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
INA	Institutul Național de Administrație
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MCID	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MF	Ministerul Finanțelor
MJ	Ministerul Justiției
MMSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MRU	Managementul resurselor umane
OECD/OCDE	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
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
POCA	Programul Operațional Capacitate Administrativă
PSRS	Programul de Sprijin pentru Reforme Structurale al Comisiei Europene, devenit din 2021 Instrumentul pentru Asistență Tehnică
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
SIPOCA	Sistem informatic POCA
SNA	Strategia Națională Anticorupție 2021-2025
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 2023

Coordonare: Vasile-Felix Cozma - Președinte ANFP, Lavinia Niculescu - Secretar general ANFP
Elaborare: Carmen Bălănescu, Victor Bădoiu, Paula Vitriuc și membrii grupului de lucru desemnat prin OPANFP nr. 71/23.02.2024, cu modificările ulterioare

LISTA FIGURILOR

Figura 1 - Numărul candidaților la etapa de recrutare a proiectului-pilot, în funcție de fiecare probă în parte	30
Figura 2 - Repartizarea candidaților admiși în urma etapei de recrutare din proiectul-pilot prin raportare la domiciliul declarat al acestora	31
Figura 3 - Numărul candidaților participanți - funcțiile publice de grad profesional debutant în cadrul etapei de selecție a proiectului-pilot/ per fiecare probă	31
Figura 4 - Posturi ocupate după concursul pe post în funcție de numărul instituțiilor/județ/localități	32
Figura 5 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2023	40
Figura 6 - Evoluția numărului total de funcții publice (2014-2023).....	41
Figura 7 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2014-2023).....	41
Figura 8 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2014-2023).....	42
Figura 9 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate	43
Figura 10 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2023.....	44
Figura 11 - Evoluția numărului de avize în perioada 2014-2023	44
Figura 12 - Ponderea funcțiilor ocupare pe niveluri administrative, prin raportare la total funcții publice ocupate (2023)	45
Figura 13 - Repartizarea funcțiilor publice (structuri centrale și teritoriale) - 2023: total funcții, număr funcții ocupate și grad de ocupare	46
Figura 14- Analiză comparativă privind gradul de ocupare (2023)	46
Figura 15 - Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor, inclusiv servicii publice (2023)	47
Figura 16- Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor fără servicii publice incluse (2023)	48
Figura 17 - Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (2023)	49
Figura 18- Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2023)	49
Figura 19- Evoluția gradului de ocupare pe categorii de funcții publice (2019 - 2023).....	49
Figura 20 - Situația posturilor, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2023).....	50
Figura 21 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2023)	51
Figura 22 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT în 2023.....	52
Figura 23 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2023.....	53
Figura 24 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2023	53
Figura 25 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local în 2023	54
Figura 26 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale) .	54
Figura 27 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală	55
Figura 28 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală (2023)	56
Figura 29 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (2023)	57
Figura 30 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2014-2023).....	58
Figura 31 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2023 (nr., %)	59
Figura 32 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %).....	60
Figura 33 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2019-2023	60
Figura 34 - Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic	61
Figura 35 - Piramida vârstelor 2023 - distribuție pe gen (valori procentuale).....	63

Figura 36 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2014-2023).....	63
Figura 37 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2023	65
Figura 38 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2014-2023	66
Figura 39 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție (2023)	69
Figura 40 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2014-2023)	70
Figura 41 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2023 (nr., %)	70
Figura 42 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere	71
Figura 43 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2014-2023)	71
Figura 44 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2014-2023.....	72
Figura 45 - Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2023)	73
Figura 46 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2014- 2023)	74
Figura 47 - 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 (2014-2023).....	75
Figura 48 - 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 (2014-2023)	76
Figura 49 - 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 (2014- 2023)	76
Figura 50 - 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 (2014- 2023)	77
Figura 51 - Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2014- 2023)	78
Figura 52 - Distribuția pe clase a funcționarilor publici de execuție (pentru funcțiile publice ocupate și temporar ocupate, dar nu și cele vacante, temporar vacante) (nr., % - 2023).....	80
Figura 53 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2023.....	80
Figura 54 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2023)	81
Figura 55 - Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2023).....	82
Figura 56 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2014-2023)	83
Figura 57 - Modalitatea de soluționare a adreselor	85
Figura 58 - Categoriile de petenți	86
Figura 59 - Categoria de funcționar publici vizată	86
Figura 60 - Repartiția teritorială/ județe a solicitanților în valori nominale	87
Figura 61 - Reprezentarea grafică a domeniilor în care ANFP a formulat puncte de vedere la solicitarea persoanelor fizice și juridice	88
Figura 62 - Situația dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în 2023.....	98

REZUMAT EXECUTIV

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

Raportul pentru anul 2023 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 2014-2023;
- proiectele derulate de ANFP pentru implementarea măsurilor de reformă în domeniul funcției publice;
- monitorizarea implementării legislației, control și contencios administrativ și dificultățile semnalate prin petiții la ANFP;
- analiza principalelor provocări/probleme cu care se confruntă managementul resurselor umane în domeniul funcției publice;
- strategii și politici publice relevante pentru managementul funcției publice și al funcționarilor publici.

La elaborarea raportului au fost utilizate date din următoarele surse:

- sistemul informatic gestionat de ANFP pentru managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- date furnizate de către structurile ANFP privind activitățile desfășurate în anul 2023;
- date din rapoartele elaborate la nivelul ANFP și alte studii, analize, statistici (publice);
- date raportate de autorități și instituții publice privind respectarea normelor de conduită, prin aplicația informatică specifică gestionată de ANFP.

Ca și în anul precedent, informațiile și datele analizate evidențiază necesitatea unei administrații publice adaptate la contextul actual, marcat de schimbările tehnologice, socio-economice și ecologice. O administrație relevantă și eficientă în secolul al XXI-lea: rezilientă și mult mai eficientă, eficace, responsabilă, transparentă, echitabilă, incluzivă și participativă. O administrație care utilizează în acest scop tehnologia digitală, promovează inovația și dezvoltarea durabilă, investește în dezvoltarea competențelor angajaților săi. O administrație receptivă la nevoile specifice ale diferitelor grupuri de cetățeni și capabilă să se schimbe rapid și ușor pe măsură ce se schimbă circumstanțele.

Pe plan intern, autoritățile și instituțiile publice au nevoie de un plan eficient de gestionare a schimbării pentru a facilita tranziția către o nouă cultură și mod de operare, de recunoașterea și recompensarea performanțelor angajaților, de cultivarea unui mediu în care angajații se simt apreciați, sprijiniți, respectați și încurajați să ia decizii și să-și asume responsabilități. Este nevoie de o mai mare satisfacție a muncii și

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)).

de o productivitate mai ridicată pentru a avea o administrație publică mai puternică, care poate răspunde mai bine cerințelor cetățenilor.

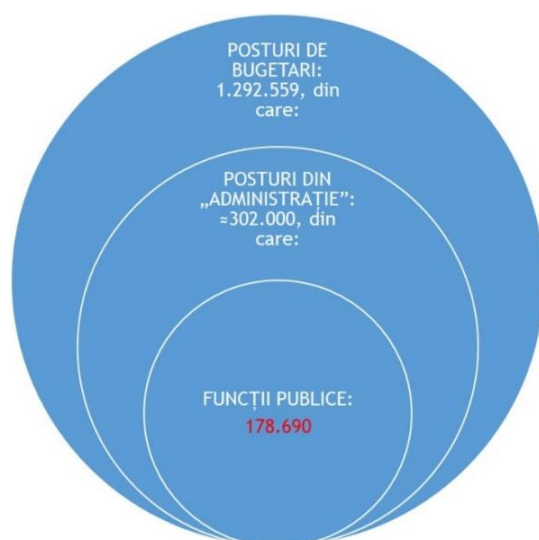
Pentru a răspunde provocărilor întâmpinate, este esențială menținerea noului sistem de recrutare în funcția publică, transparent și meritocratic. De asemenea, se impune adoptarea de politici coerente și integrate, atât pentru tot parcursul carierei funcționarilor publici, cât și pentru celelalte categorii de personal din administrația publică. Pentru a realiza reforma managementului resurselor umane din administrația publică, este în continuare necesar un efort concertat al părților interesate, atât din punct de vedere al adoptării cadrului normativ necesar, cât și din punct de vedere al aplicării acestuia și al alocării resurselor necesare pentru implementare.

1. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ - CADRUL GENERAL

Definirea personalului din administrația publică și evidența ocupării

Personalul din administrația publică (atât funcționari publici, cât și personal contractual) este definit² ca familie ocupațională din cadrul sectorului bugetar, distinctă de învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomatie, justiție și Curtea Constituțională, apărare, ordine publică și securitate națională.

Agenția 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 responsabilii de resurse umane din fiecare instituție, prin intermediul portalului de management al funcțiilor și funcționarilor publici gestionat și administrat de către ANFP, fiind integrate în sistemul național de evidență. 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 în 2023 față de anul anterior, ajungând la **4.384** (față de 4.344 la 31 decembrie 2022).



Astfel, la 31.12.2023 s-au înregistrat **178.690 de funcții publice**, dintre care: **132.711 funcții publice ocupate**; **6.990 funcții publice temporar ocupate**; **10.163 funcții publice temporar vacante** și **28.826 funcții publice vacante**.

Prin raportare la datele de mai sus, precum și la numărul total de **1.292.559** posturi ocupate în instituțiile și autoritățile publice (date furnizate de către Ministerul Finanțelor), numărul funcționarilor publici reprezintă un procent de aproximativ 11% din personalul plătit din fonduri publice.

² Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

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 administrativ³, 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.⁴) există în majoritatea autorităților și instituțiilor publice și reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter general și comun tuturor autorităților și instituțiilor publice, în vederea realizării competențelor lor generale.

Funcțiile publice specifice reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter specific unor autorități și instituții publice, în vederea realizării competențelor lor specifice, sau care necesită competențe și responsabilități specifice. Acestea sunt definite de regulă în cadrul anumitor instituții, precum Curtea de Conturi, Departamentul pentru Lupta Antifraudă, Agenția Națională de Integritate etc. Unele funcții sunt specifice nu datorită caracteristicilor instituționale, ci datorită specificului programelor de formare absolvite și atribuțiilor aferente funcției, ca în cazul managerilor publici⁵. 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. 57/2019⁶.

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

3. Persoanele care au raporturi de muncă sau asimilate acestora cu autoritățile și instituțiile publice. Această categorie de angajați este numită informal „personal

³ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 370;

⁴ Anexa nr. 5 la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

⁵ Conform OUG nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare

⁶ Anexa nr. 5¹ la OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

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.

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

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

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

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

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

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

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

actualizarea standardelor ocupaționale pentru funcțiile din domeniul administrației publice.

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

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

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

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

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



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

exemplu recrutarea, stabilirea structurii de funcții publice etc. ANFP asigură suport și asistență de specialitate pentru compartimentele de resurse umane din autorități și instituții publice. Trebuie subliniat faptul că, potrivit Codului administrativ, gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice, trebuie să fie organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează cu ANFP⁸.

⁸ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 404

Evidența personalului din administrația publică

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

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

Sistem/ Instituție:	Obiect (categoria de personal):	Metoda de colectare a datelor:	Frecvență:	Datele sunt utilizate pentru:
Baza de date și portalul ANFP	Funcții publice generale și specifice și funcționari publici	Self-service în portalul ANFP, date raportate de către reprezentantul desemnat pentru resursele umane, pentru fiecare instituție.	În timp real pentru structură	Inventarul și managementul funcționarilor publici
REVISAL/ REGES - Inspekția Muncii	Personal contractual	Departamentele de resurse umane de la nivelul instituțiilor operează în aplicația <i>desktop</i> sau exportă din propriile sisteme dedicate resurselor umane; Încărcarea fișierului în portal.	În timp real pentru modificări ale contractelor	Monitorizare și susținerea verificărilor în teren a aplicării legislației muncii la nivelul instituțiilor
Formularul L153	Tot personalul public (cu excepția personalului din categoria Apărare și ordine publică)	Complecare PDF inteligent (sau export din propriul sistem); încărcare în portalul ANAF.	Anual	Monitorizarea aplicării Legii nr.153/2017
Soluții la nivel de minister (ex.: Edusal pentru învățământul preuniversitar)	Sistemul de învățământ primar și secundar (cadre didactice și personal auxiliar)	Operare directă în portalul central și aplicație <i>desktop</i> .	În timp real	Managementul resurselor umane Calcul salarial Declarații (inclusiv în Revisal/ REGES)
Control finanțe buget (FOREXEBUG)	Numărul de posturi ocupate, vacante, alte categorii.	Încărcare PDF inteligent în portalul Ministerului Finanțelor	Lunar	Planificare și Monitorizare bugetară (inclusiv agregări salarizare și personal)
D112 - ANAF	Toate categoriile de personal	Încărcare PDF inteligent în portalul MF	Lunar	Declarații fiscale și contribuții sociale.

(Sursa: adaptat după Tabelul 1 din *Studiul privind cerințele de date și procedurile de acces*⁹)

⁹ Banca Mondială (2019) Studiu privind cerințele de date și procedurile de acces, pag. 26-27, [2.1 Romania HRM - Study on data requirements and access procedures RO, Final.pdf \(gov.ro\)](#)

Codul administrativ prevede introducerea unui Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP), administrat, dezvoltat și operat de ANFP.

Prin Ordonanța de urgență nr. 121/2023 au fost stabilite categoriile de date și informații cuprinse în SENEOSP.

SENEOSP a fost creat și operaționalizat prin proiectul *Transparență și competență în sectorul public* - SIPOCA 870, finanțat din POCA 2014-2020, implementat de ANFP, în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca. Proiectul s-a finalizat în luna decembrie 2023 (detalii în capitolul 3 din prezentul raport).

La nivelul ANFP a fost elaborat proiectul de *Hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP)*, aflat pe circuitul de avizare interministerială.

Proiecte de acte normative elaborate în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici și publicate în Monitorul Oficial în anul 2023

În anul 2023, la nivelul ANFP au fost elaborate zece proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici, acestea fiind publicate și în Monitorul Oficial, Partea I, conform tabelului următor:

Tabelul 2 - Proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici

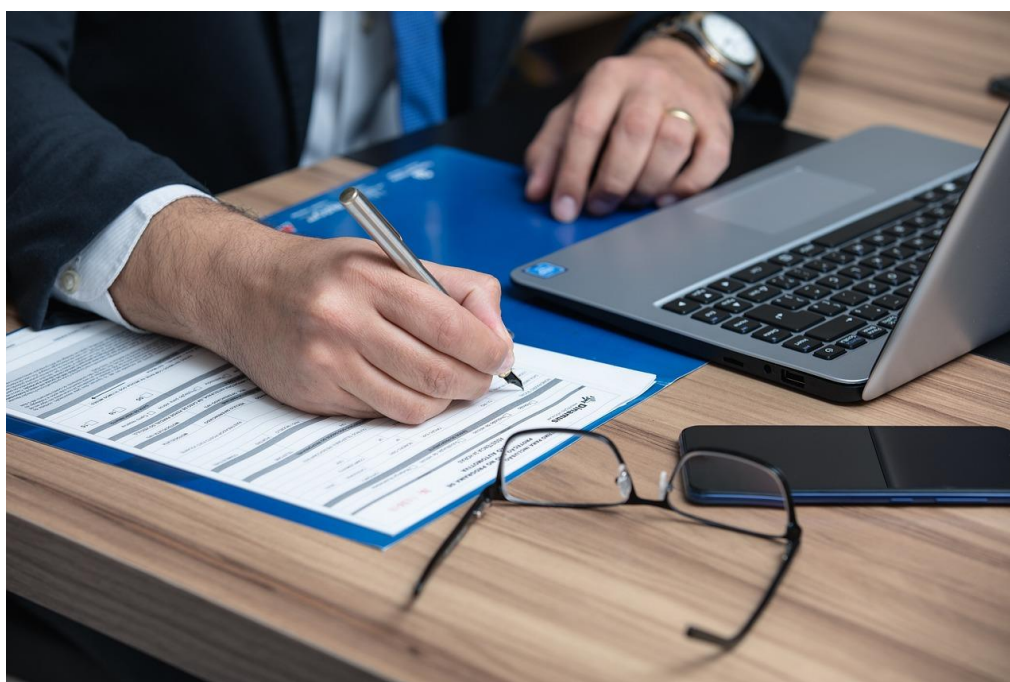
Nr. crt.	Act normativ elaborat	Monitorul Oficial
1.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 93/2023 pentru stabilirea termenului de comunicare a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective pentru anul 2022	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 74 din 27 ianuarie 2023
2.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 72/2023 pentru aprobarea formatului standard al informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 81 din 31 ianuarie 2023
3.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 115/2023 pentru aprobarea Instrucțiunilor de publicare a anunțului privind organizarea etapei de selecție a proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 121 din 13 februarie 2023
4.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 116/2023 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind utilizarea instrumentelor informatice pentru extragerea automată a propunerilor de subiecte de către membrii comisiei de concurs la etapa de selecție a proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 125 din 14 februarie 2023
5.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 207/2023 privind aprobarea necesarului de funcții publice previzionate pentru desfășurarea	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 192 din 07 martie 2023

Nr. crt.	Act normativ elaborat	Monitorul Oficial
	proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante	
6.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 205/2023 pentru aprobarea conținutului formularului tipizat și caracteristicilor de tipărire ale procesului-verbal de constatare a contravențiilor și aplicare a sancțiunilor de către reprezentanții Agenției Naționale a Funcționarilor Publici	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 216 din 16 martie 2023
7.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 351/2023 pentru aprobarea procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea audio-video a probelor de concurs ale proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 332 din 20 aprilie 2023
8.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 439/2023 privind modificarea și completarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 351/2023 pentru aprobarea procedurii și a condițiilor tehnice pentru înregistrarea audio-video a probelor de concurs ale proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, accesul la înregistrarea probelor de concurs și stocarea înregistrării	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 507 din 09 iunie 2023
9.	Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici 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	Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 883 din 02 octombrie 2023
10.	Ordonanța de urgență nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ	Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1184 din 28 decembrie 2023 Notă: Proiectul sintetizează, în fapt, două proiecte de acte normative elaborate la nivelul ANFP, respectiv: - proiectul de Ordonanță de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ; - Proiectul de hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

Proiecte de acte normative elaborate în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici în anul 2023, cu impact asupra managementului funcției publice și al funcționarilor publici

1. Proiect de Ordonanță de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
2. Proiect de Hotărâre a Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (SENEOSP);
3. Proiect de Hotărâre a Guvernului privind **conținutul și modalitatea de gestionare a dosarului profesional**;
4. Proiect de Hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind **organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici**;
5. Proiect de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea **Strategiei în domeniul funcției publice pentru perioada 2023 - 2027**;
6. Proiect de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice cu privire la **formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici**, inclusiv drepturile și obligațiile asociate procesului de formare, precum și a normelor privind **sistemul de credite necesar promovării funcționarilor publici în grad profesional și într-o funcție publică de conducere vacantă**;
7. Proiect de Hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

De asemenea, în anul 2023, 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 **101** proiecte de acte normative.



2. REFORMA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ

În vederea finalizării angajamentelor de reformă anterioare prevăzute în *Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020* și *Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020*, precum și în vederea implementării măsurilor de reformă stabilite prin Codul administrativ și a celor asumate prin PNRR, ANFP a actualizat proiectul *Strategiei în domeniul funcției publice pentru perioada 2024-2027* (SDFP). La finele anului 2023, proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea SDFP era în curs de definitivare, în scopul revizuirii acestuia, prin raportare la dispozițiile Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.

Planul Strategic Instituțional 2023-2027 al Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației¹⁰, 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 cu privire la dezvoltarea resursei umane din administrația publică atât în ceea ce privește cariera acestora, cât și referitor la formarea profesională continuă;
- 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 și la digitalizarea proceselor de resurse umane.

Obiectivele specifice ce revin ANFP, măsurile și indicatorii aferenți, precum și corespondența cu documentele strategice, sunt evidențiate în tabelul următor:

OS 4.1.1. TRANSFORMAREA DIGITALĂ A MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ		
CORRESPONDENȚE	MĂSURI	INDICATORI
SDFP (proiect) SDI ANFP (proiect)	4.1.1.1. 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	Nr. sisteme informatice operaționalizate: 2

¹⁰ Aprobare prin Ordinul ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației nr. 1029 din 30 mai 2023

	administrația publică centrală (jalonul nr. 177 din PNRR)	
Programul de Guvernare 2021-2024: – Sistem unic de evidență a personalului bugetar pentru funcționarii publici, personalul contractual din administrație și angajații la stat: sistemul e-bugetar SDFP (proiect) SDI ANFP (proiect)	4.1.1.2. 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	Nr. sisteme informatice operaționalizate: 2
OS 4.1.2. 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		
CORESPONDENȚE	MĂSURI	INDICATORI
Programul de Guvernare 2021-2024: – Implementarea unui cadru unitar de competențe la nivelul administrației pentru o carieră mai clară – Implementarea unui model profesionist și imparțial de recrutare în funcția publică – Selecția mai riguroasă a personalului din administrație prin proceduri transparente și instrumente precum concurs pentru funcționari publici – Promovarea unei culturi a eticii și integrității prin introducerea unui management al performanței, bazat pe un cadru de competențe în funcția publică și un proces continuu de formare profesională bazat pe orientarea spre performanță și analiza nevoilor de formare pe bază de date SNA 2021-2025: – măsura 5 Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de corupție generate de interacțiunea directă cu oficialii publici SDFP (proiect)	4.1.2.1. 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 - jalonul nr. 417 din PNRR)	Nr. concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici: minimum 2/an

SDI ANFP (proiect)		
Programul de Guvernare 2021-2024: – Evaluarea pentru fiecare instituție și fiecare funcționar va fi în raport cu rezultatele obținute. – Implementarea unui cadru unitar de competențe la nivelul administrației pentru o carieră mai clară – Implementarea unui model profesionist și imparțial de recrutare în funcția publică – Se va redefini cariera funcționarilor publici astfel încât să fie mai atractivă, cu un parcurs mai lung, care să permită cu adevărat evaluarea performanțelor pentru a orienta corpul funcționarilor publici spre atingerea rezultatelor și pentru responsabilizare față de cetățeni și mediul de afaceri. – Depolitizarea funcției publice și stabilirea clară a pozițiilor politice în structura administrativă – Selecția mai riguroasă a personalului din administrație prin proceduri transparente și instrumente precum concurs pentru funcționari publici – Promovarea unei culturi a eticii și integrității prin introducerea unui management al performanței, bazat pe un cadru de competențe în funcția publică și un proces continuu de formare profesională bazat pe orientarea spre performanță și analiza nevoilor de formare pe bază de date SDFP (proiect) SDI ANFP (proiect)	4.1.2.2. 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	Nr. politici publice și propuneri de reglementare: 6 Procent autorități și instituții publice centrale și teritoriale care implementează cadrele de competență în procesele de resurse umane: minimum 80% până în 2025
Programul de Guvernare 2021-2024: – Dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților	4.1.2.3. Dezvoltarea competențelor digitale avansate ale funcționarilor publici - ținta nr.	Nr. funcționari publici care au urmat un curs de

administrației publice și asigurarea resursei umane necesare procesului de transformare digitală SDFP (proiect)	185 din PNRR	formare digitală: 32.500
SDFP (proiect) SFPAP (proiect) SDI ANFP (proiect)	4.1.2.4. 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)	Nr. sesiuni de instruire și evenimente de promovare a măsurilor de reformă: minimum 2/an; Procent solicitări soluționate în termen raportat la nr. de solicitări primite: minimum 90%/an.
4.1.3. PROMOVAREA ETICII, INTEGRITĂȚII, TRANSPARENȚEI ȘI PREVENIREA CORUPȚIEI ÎN SCOPUL ÎMBUNĂTĂȚIRII APLICĂRII PREVEDERILOR LEGALE APLICABILE CONDUITEI PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI		
CORESPONDENȚE	MĂSURI	INDICATORI
SNA 2021-2025 – Măsura 1 - Revizuirea cadrului normativ privind consilierul de etică în scopul consolidării statutului și mandatului acestuia (raportat la evoluțiile ulterioare: analiza necesității de consolidare a statutului consilierului de etică prin reglementarea ca funcție distinctă, fără cumularea cu atribuțiile de serviciu derulate în mod curent, cu considerarea modificării statutului temporar - fie în sensul permanentizării, fie în sensul majorării perioadei de 3 ani) – Măsura 2 - Asigurarea funcționării unei rețele naționale a consilierilor de etică (evenimente anuale cu caracter formativ și de diseminare a celor mai bune practici) SDFP (proiect)	4.1.3.1. 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	Nr. evenimente în domeniul eticii și integrității: 1/an Nr. studii, analize și rapoarte privind conduita funcționarilor publici: 1/an

Implementarea acestor obiective este finanțată atât din bugetul ANFP cât și prin PNRR, detalii despre cele șase măsuri de reformă/investiții ce revin Agenției urmând a fi prezentate în capitolele următoare, cu evidențierea rezultatelor deja obținute.

Măsuri de reformă și investiții cuprinse în PNRR aprobat

ANFP deține atât calitatea de coordonator de reformă și investiții, cât și calitatea de beneficiar în cadrul următoarelor componente din cadrul PNRR¹¹:

Componenta C14 - Buna guvernanță, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public:

- **Jalon 416** - Analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală
- **Jalon 417** - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/ grade de funcții publice
- **Jalon 418** - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane
- **Jalon 419** - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală

Componenta C7 - Transformarea digitală, Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice:

- **Jalon 177** - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală (e-ANFP, SIMRU)

Componenta C7 - Transformarea digitală, Investiția 16 - Program de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici:

- **Ținta 185** - Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală

Reforme și investițiile din responsabilitatea ANFP în cadrul PNRR vor contribui la modernizarea funcției publice prin digitalizare și asigurarea unui management performant al parcursului de carieră pentru funcționarii publici.

Activitățile propuse răspund recomandării specifice de țară care prevede ca România să „îmbunătățească eficacitatea și calitatea administrației publice, precum și previzibilitatea procesului decizional, inclusiv printr-o implicare adecvată a partenerilor sociali”, și se concentrează pe:

- eficientizarea proceselor interne în cadrul administrației,
- îmbunătățirea proceselor de management al resurselor umane în sectorul public, pentru a asigura tranziția către un management strategic, modern, digital și verde al resurselor umane.

¹¹ Cf. Acordului de finanțare privind implementarea reformelor și/sau investițiilor finanțate prin Planul național de redresare și reziliență nr. 38921/05.04.2022, semnat între MIPE și ANFP



Jalonul 416 - Analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală (termen: T2 2023, stadiu: îndeplinit)

Concursul național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală s-a derulat în conformitate cu prevederile legale. În vederea evaluării rezultatelor și a impactului obținut a fost efectuată analiza ex-post, ale cărei rezultate au contribuit la adaptarea concursului național extins la celelalte categorii de funcții publice.

Analiza s-a derulat în perioada ianuarie - iunie 2023, în paralel cu desfășurarea etapei de recrutare (concurs național) a proiectului-pilot. Pentru realizarea analizei au fost aplicate chestionare participanților care au participat la proiectul - pilot și

au fost organizate focus-grupuri cu toți factorii implicați în derularea acestuia.

Potrivit concluziilor analizei ex-post ([Analiza ex-post v finala.pdf \(gov.ro\)](https://www.gov.ro/Documente/Analiza_ex-post_v_finala.pdf)), buna formulare a principiilor, echitatea, corectitudinea, transparența au avut un impact pozitiv în ceea ce privește implementarea noului sistem de recrutare propus de proiectul-pilot, contribuind la creșterea nivelului de profesionalism și de performanță al funcționarilor publici.

Puncte forte ale proiectului-pilot:

- ✓ *Calitatea reglementării;*
- ✓ *Buna formulare a principiilor, echității, corectitudinii și normelor;*
- ✓ *Corectitudinea și transparența crescută a procesului;*
- ✓ *Inovația în derularea probelor.*



Jalonul 417 - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin trei categorii/ grade de funcții publice (termen: T4 2023; stadiu: în derulare)

Prin demararea concursului național de intrare în corpul funcționarilor publici, corelat cu selecția pe post, ANFP pune bazele unui sistem de recrutare transparent și incluziv pentru administrația publică, bazat pe competențe și în corelare directă cu necesitățile/ nevoile instituționale în ceea ce privește resursele umane. Modelul concursului național este inspirat după modelul aplicat în instituțiile europene și adaptat nevoilor de dezvoltare ale funcției publice din România.

În vederea atingerii jalonului, ANFP a avut ca responsabilitate elaborarea și adoptarea actului normativ pentru aprobarea procedurii de organizare și desfășurare a concursului național. Astfel, la data de 28.12.2023, a fost publicată în MO nr. 1184/2023, *Ordonanța de urgență a Guvernului*

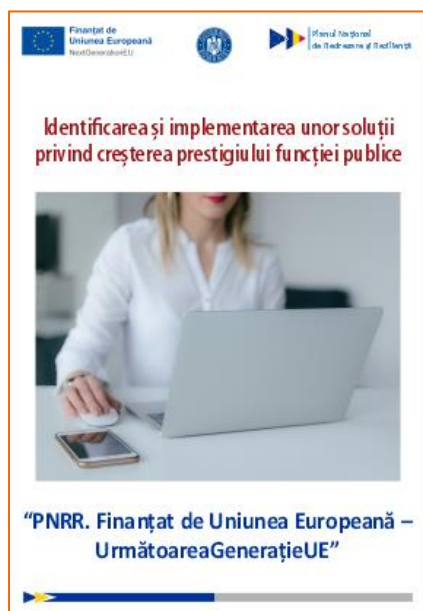
nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din OUG a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Concursul național extins este gândit în continuarea proiectului-pilot pentru ocuparea unor funcții publice vacante - debutanți și înalți funcționari publici, implementat prin proiectul „Transparență și competență în sectorul public” - SIPOCA 870 și are la bază recomandările formulate în cadrul analizei ex-post a concursului național (pilot) - Jalonul 416.

Concursul național include trei faze - verificarea eligibilității, testarea inițială și testarea avansată. Pentru derularea acestei etape, ANFP a dezvoltat platforma IT a concursului național, activitate care a presupus:

- Furnizarea, instalarea și configurarea corespunzătoare a infrastructurii hardware și software necesare funcționării optime a platformei Concurs Național;
- Realizarea și implementarea platformei Concurs Național cu îndeplinirea integrală a cerințelor funcționale, de performanță și securitate.

În vederea atragerii candidaților pentru a se înscrie și participa la concursul național, ANFP a demarat activități specifice construirii și poziționării brandului de angajator al Agenției. Astfel, a fost realizată identitatea vizuală a concursului național - logo și slogan, a fost realizat site-ul concursului național, principalul instrument de interacțiune și comunicare cu potențialii candidați, au fost create canale social media dedicate (Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube) și au fost demarate activități de comunicare și promovare, având ca scop sporirea vizibilității brandului și atragerea publicului țintă vizat.



Jalon 418 - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane (termen: T4 2024; stadiu: în derulare)

Gestionarea măsurii privind implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice include elaborarea, adoptarea și punerea în aplicare efectivă a două acte normative privind managementul resurselor umane din administrația publică. Elaborarea acestora se sprijină pe o analiză/radiografie a managementului resurselor umane la momentul actual. În acest sens, a fost demarată activitatea privind *Realizarea unui studiu integrat și actualizat privind managementul resurselor umane și a măsurilor de intervenție pentru creșterea competențelor necesare îndeplinirii activităților manageriale și de resurse umane și întărirea rolului consilierului de etică*. Mai multe chestionare au fost diseminate, iar răspunsurile la acestea au fost centralizate și interpretate în vederea realizării următoarelor studii și analize:

- ✓ *Studiul privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, întărirea rolului consilierului de etică și a analizei*

- comparative privind cadrul legal și instituțional între funcționari publici și personalul contractual care lucrează în administrația publică din România;*
- ✓ *Analiza comparativă privind cadrul legal și instituțional referitor la personalul contractual care lucrează în administrația publică din România versus personalul contractual din cadrul administrației publice de la nivelul uniunii europene;*
 - ✓ *Analiza de imagine asupra modului în care este reflectat rolul ANFP și al funcționarilor publici în opinia publică;*
 - ✓ *Studiul comparativ al analizei de imagine a funcționarilor publici.*



Jalon 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală (termen: T4 2025; stadiu: în derulare)

Introducerea cadrului de competențe 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) ducând la integrarea pe verticală a personalului în instituție și la integrarea orizontală a proceselor de resurse umane din instituție.

Cadrul de competențe propune o abordare unitară a funcțiilor și a tipurilor de funcții din administrația publică, conducând la armonizarea, clarificarea și facilitarea coordonării proceselor de

resurse umane. Existența unui singur cadru de competențe permite proiectarea bazată pe aceleași valori și dezvoltarea competențelor într-un mod clar și unificat.

Pentru atingerea jalonului 419 a fost prevăzută intrarea în vigoare a actului legislativ și punerea în aplicare efectivă a acestuia. Ordonanța de urgență nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1280/30.12.2022.

Anexa nr. 8 la Codul administrativ reglementează competențele specifice necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în fișa postului, care pot fi dovedite prin documente care atestă competența specifică în cauză sau prin testarea printr-o probă suplimentară. În ceea ce privește verificarea competențelor, sunt stabilite reguli cu privire la momentul în care aceste competențe sunt verificate și la responsabilul pentru efectuarea acestei verificări.

Jalon 177 - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală (e-ANFP, SIMRU) - (termen: T4 2025; stadiu: în derulare)

Implementarea E-ANFP presupune dezvoltarea și extinderea platformei de gestionare a funcției publice (la nivel central, teritorial, local), integrând toate procesele aferente carierei (recrutare, evaluare, promovare, ieșire din sistemul

public) și interconectarea cu alte instituții. Integrarea sistemului dezvoltat (E-ANFP) se va realiza atât cu sistemele interne, cât și cu cele externe ale Agenției.



SIMRU - Sistemul integrat de management al resurselor umane, reprezintă o platformă de gestionare internă utilizată de autoritățile publice în procesele privind resursele umane (gestionarea datelor privind personalul, gestionarea organizațională, gestionarea timpului, stabilirea obiectivelor și raportarea). SIMRU oferă o gamă completă de funcții prin care se asigură managementul integral și integrator al resurselor umane. SIMRU aduce o serie de avantaje administrațiilor publice, prin creșterea productivității și a eficienței proceselor de MRU și prin îmbunătățirea calității muncii, printr-o abordare centrată pe utilizator.



Ținta 185 - Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală (termen: T2 2026; stadiu: în derulare)

Pentru atingerea țintei 185 este previzionat ca 30.000 de funcționari publici la nivel național, din mediul urban și rural, să participe la cursuri de formare pentru dobândirea de competențe digitale avansate și 2.500 de funcționari publici de conducere la nivel național, din mediul urban și rural, să participe la cursuri de formare în materie de leadership și de management al talentelor.

Prin participarea celor 30.000 de funcționari publici la sesiunile de formare pentru obținerea de competențe digitale avansate, în corelare cu nevoile instituționale, se va asigura creșterea nivelului competențelor digitale în administrația publică din

România, ceea ce va contribui la succesul măsurilor de digitalizare a serviciilor publice și la derularea eficientă a operațiunilor interne ale administrației. De

asemenea, în vederea aplicării bunelor practici generale de conducere și de promovare a guvernării digitale, cei 2.500 de funcționari publici de conducere instruiți vor modela în mod activ mediul de lucru, contribuind la schimbarea în instituțiile în cadrul cărora își desfășoară activitatea și la îmbunătățirea eficienței acestora.

Pentru pregătirea activităților de formare, până la finalul anului 2023 au fost realizate următoarele activități:

- elaborarea *Metodologiei de încheiere și derulare a protocoalelor de colaborare cu autoritățile și instituțiile publice* și a *Metodologiei de înscriere și selecție a participanților la programul de formare derulat în implementarea țintei nr. 185*,
- lansarea, către toate autoritățile și instituțiile publice, a invitației de încheiere a unui protocol de colaborare în implementarea țintei nr. 185, în urma căreia au fost încheiate 30 de protocoale;
- lansarea și derularea achiziției de servicii de formare și conexe și semnarea contractului pentru formarea celor 2.500 de funcționari publici de conducere în domeniul leadership și managementul talentelor;
- pregătirea și lansarea achiziției de servicii de organizare evenimente, informare, promovare, publicitate și conexe.

Detalii privind măsurile de reformă și investițiile ce revin ANFP prin PNRR sunt disponibile pe website-ul Agenției, la adresa:

https://www.anfp.gov.ro/continut/Planul_National_de_Redresare_si_Rezilienta.

Organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante - etapa de recrutare

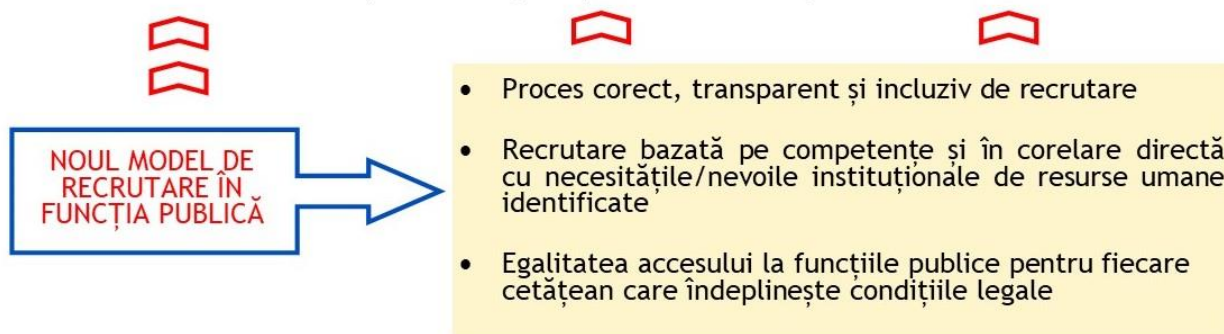


Încă din anul 2019, de la adoptarea Codului administrativ, noua abordare propusă de Guvernul României privind managementul resurselor umane din sectorul public, atât în ansamblu cât și în particular, implică un sistem de recrutare a funcționarilor publici bazat pe un concurs național¹². Modelul concursului național a fost elaborat cu sprijinul Băncii Mondiale, în corelare directă cu modelul de cadre de competențe generale propus, ce vizează asigurarea unei abordări unitare și strategice a proceselor de planificare a forței de muncă, recrutare și managementul performanței în administrația publică din România.

Conceptul nou și inovator al concursului național pentru ocuparea funcțiilor publice vacante din administrația publică asigură implementarea recrutării pe bază de competențe și meritocrație, așa cum prevede cadrul strategic și legal național aprobat de Guvernul României.

¹² Art. 467 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Profesionalizarea funcției publice și creșterea performanței serviciilor publice



Întrucât complexitatea și noutatea sistemului de recrutare propus implica provocări ce ar fi putut apărea în organizarea concursului național, a fost propusă o abordare a reformei recrutării în funcția publică în doi pași: un proiect-pilot și extinderea concursului național la funcțiile publice din administrația publică centrală.

Prin proiectul-pilot s-a dorit și, în continuare, prin concursul național extins, se dorește eliminarea deficiențelor legate de profesionalism și performanță, în special cele legate de coordonarea managementului funcției publice, atractivitatea funcției publice, managementul performanței și motivarea persoanelor care ocupă o funcție publică, precum și de managementul formării continue în administrația publică.¹³

Obiectivele specifice ale proiectului-pilot, formulate de ANFP cu sprijinul Băncii Mondiale, includ:

- utilizarea sporită a planificării strategice a resurselor umane în raport cu competențele necesare în administrația publică centrală;
- creșterea numărului de noi recruți pe posturi de grad profesional debutant pentru a soluționa problema piramidei inversate a încadrărilor pe grade profesionale în cadrul funcției publice;
- asigurarea recrutării bazate pe merit;
- îmbunătățirea eficienței procesului de recrutare;
- îmbunătățirea eficacității metodelor de publicitate utilizate pentru promovarea concursurilor de recrutare;
- îmbunătățirea adecvării personalului nou recrutat la cerințele și așteptările instituțiilor angajatoare;
- îmbunătățirea abilităților membrilor comisiilor de concurs de evaluare a competențelor.

Proiectul-pilot a fost conceput ca un proces de testare¹⁴, desfășurându-se¹⁵ pentru:

- a) **funcțiile publice generale de grad profesional debutant** din cadrul autorităților și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile

¹³ A se vedea analizele aferente Strategiei pentru dezvoltarea funcției publice 2016-2020 și Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, precum și analizele realizate de Banca Mondială în 2019 și 2020, în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SIPOCA 136

¹⁴ art. 619 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

¹⁵ până la intrarea în vigoare a prevederilor art. 467 alin. (3) - (9) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

- publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii;
- b) **funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici.**

Principiile care au stat la baza organizării și desfășurării concursului pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prin proiectul-pilot au fost¹⁶:

- a) competiția, principiu potrivit căruia verificarea cunoștințelor și a competențelor necesare exercitării unei funcții publice se face prin concurs;
- b) transparența, principiu potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice organizatoare ale etapelor proiectului-pilot 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 privind protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- c) competența, principiu conform căruia persoanele care doresc să accedă la o funcție publică trebuie să demonstreze deținerea competențelor generale și a competențelor specifice necesare exercitării funcției publice respective¹⁷;
- d) egalitatea accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean, principiu conform căruia are dreptul să se înscrie la proiectul-pilot orice persoană care 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.

Etapele organizării și desfășurării proiectului-pilot au inclus:

1. Stabilirea necesarului de funcții publice:

Autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 619 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare au avut obligația de a previziona necesarul de funcții publice generale de grad profesional debutant și al celui de funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru perioada desfășurării proiectului-pilot, aceasta stabilindu-se în baza raportului analizei posturilor, elaborat în condițiile reglementate de normele privind cadrele de competențe generale și specifice, prevăzute în anexa nr. 8 la O.U.G.-ul mai sus numit, precum și în baza analizei datelor și a deficitului de personal instituțional.

În vederea centralizării necesarului de funcții publice generale de execuție de grad profesional debutant și corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, autoritățile și instituțiile publice au transmis în format electronic, prin intermediul portalului de management, informațiile și documentele precizate în lege, Agenției, necesar ce a fost aprobat prin ordin al președintelui Agenției Naționale a

¹⁶ Anexa nr. 9 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare CAPITOLUL I art. 3

¹⁷ competențele generale prevăzute în anexa nr. 8 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Funcționarilor Publici nr. 207/3 martie 2023 publicat în Partea a I-a a Monitorului Oficial al României nr. 192/7.III.2023.

Ulterior publicării ordinului sus-menționat, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, a asigurat în temeiul art. 12 din anexa nr. 9 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, publicitatea etapei de recrutare a proiectului-pilot.

2. Organizarea etapei de recrutare a proiectului-pilot:

Organizarea etapei de recrutare a proiectului-pilot s-a derulat de la momentul înștiințării Agenției Naționale a Funcționarilor Publici de către autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 619 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la necesarul de funcții publice și până la publicarea anunțului privind organizarea acesteia. Publicarea a fost realizată de către Agenție în Partea a I-a a Monitorului Oficial al României nr. 192/7.III.2023, pe website-ul propriu, pe platforma informatică de concurs, precum și în mediul online.

Au fost puse la dispoziția candidaților două centre de testare: în București (la sediul Institutului Național de Administrație) și în municipiul Brașov.



Prin act administrativ al președintelui ANFP¹⁸ a fost stabilit numărul comisiilor de concurs și al comisiilor de soluționare a contestațiilor și au fost desemnați membrii acestora, astfel:

- pentru funcții publice generale de grad profesional debutant: 13 comisii de concurs formate fiecare din câte doi membri și un secretar din cadrul Agenției și un membru din cadrul MDLPA, respectiv trei comisii de soluționare a contestațiilor formate fiecare din câte doi membri și un secretar din cadrul Agenției și un membru din cadrul MDLPA;
- pentru funcții publice din categoria înalților funcționari publici: două comisii de concurs formate fiecare din câte trei membri și un secretar din cadrul Agenției și doi membri din cadrul MDLPA, respectiv două comisii de soluționare a contestațiilor formate fiecare din câte trei membri și un secretar din cadrul Agenției și doi membri din cadrul MDLPA.

¹⁸ Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 305/10.04.2023, cu modificările și completările ulterioare

3. Desfășurarea etapei de recrutare a proiectului-pilot:

Desfășurarea etapei de recrutare s-a realizat între prima zi de constituire a dosarului de concurs și comunicarea raportului final, raport generat de platforma informatică de concurs la finalizarea etapei de recrutare a proiectului-pilot.

Persoanele interesate de participarea la proiectul-pilot s-au înregistrat în platforma informatică de concurs, constituindu-și dosarul de concurs exclusiv în format electronic prin intermediul platformei.

La finalizarea etapei de recrutare a proiectului-pilot, platforma informatică de concurs a generat *Raportul final privind modul de desfășurare și rezultatele obținute de candidați în cadrul etapei de recrutare (concurs național) a proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante*, document publicat în data de 22.06.2023 pe pagina de internet a ANFP:

<https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Concurs%20National/Raport%20final/raport%20final.pdf>

Tabelul 3 - Etapa de recrutare a proiectului-pilot

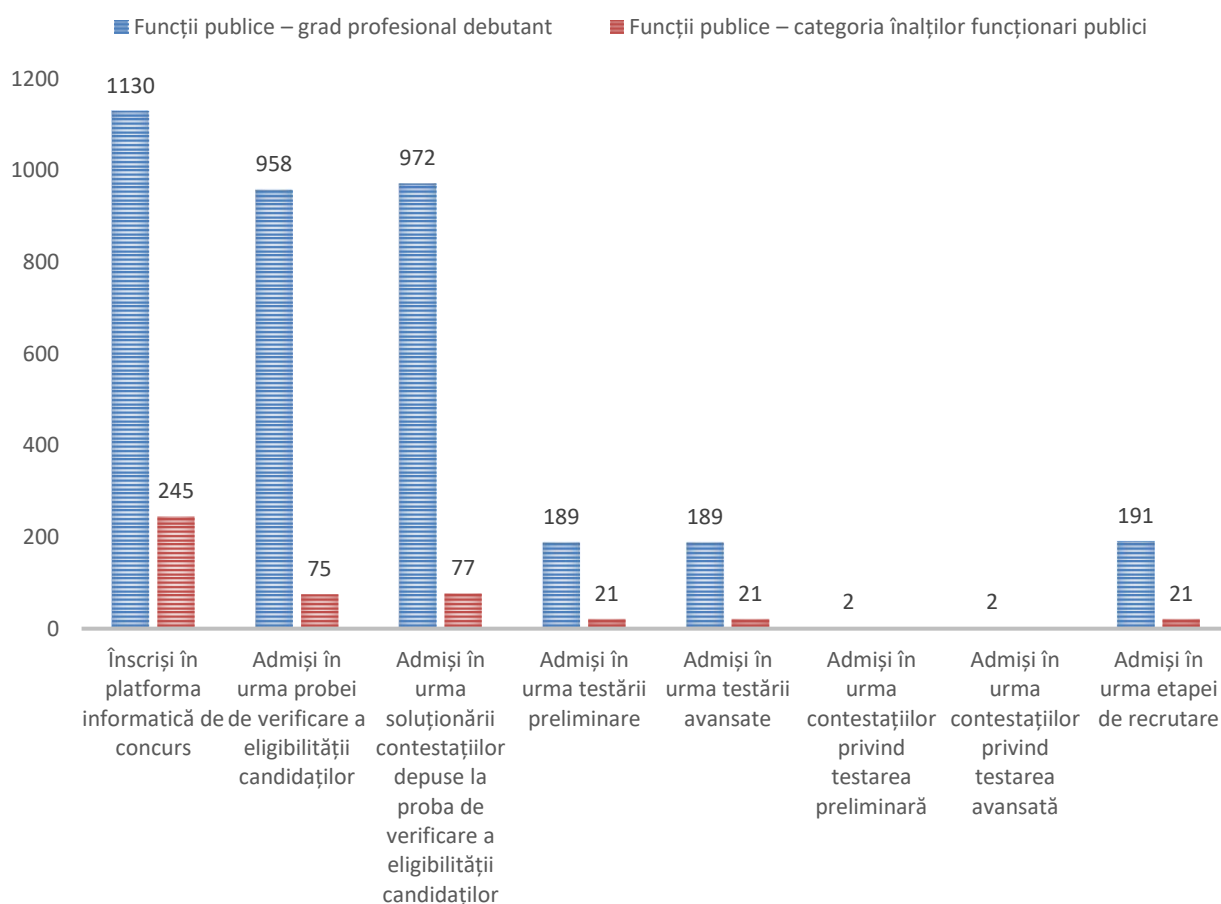
1. Înregistrarea persoanelor interesate	- Platformă informatică de concurs - mecanism de înrolare utilizatori, autorizare, modificare parolă + identificator unic de candidat; - Înrolarea/crearea profilului - permanent, anterior demarării procedurii unui concurs.
2. Constituirea dosarului de concurs	- 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. Verificarea eligibilității	- Validarea îndeplinirii condițiilor minime pentru post; - Solicitarea documentelor suplimentare, după caz; - Notificarea automată în profil și pe website-ul Agenției cu privire la rezultate; - Opțiunea de a alege centrul de testare - disponibilă
4. Testarea preliminară	- Parcurgerea succesivă a unor teste-grilă prin care au fost verificate: cunoștințe generale în domeniul administrației publice, cunoștințe în domeniul tehnologiei informației - nivel de bază, aptitudini cognitive; - Pentru categoria înalților funcționari publici au fost testate și cunoștințele lingvistice de comunicare în limba engleză sau limba franceză.
5. Testarea avansată	- Pentru funcțiile publice de grad profesional debutant: în centrele de testare, exclusiv prin platforma informatică de concurs; - Pentru categoria înalților funcționari publici s-a realizat în centrul de evaluare, cu sprijinul experților certificați în domeniul evaluării de competențe.
6. Gestionarea grupului de candidați promovați	Realizată de către ANFP, prin intermediul platformei informatice de concurs, pe o perioadă de maximum trei ani de la data promovării etapei de recrutare a proiectului-pilot, pentru fiecare candidat.

4. Generalități privind etapa de selecție a proiectului-pilot:

Competența de organizare a etapei de selecție a proiectului-pilot a aparținut autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora s-au aflat funcțiile publice vacante prevăzute la art. 619 alin. (2) lit. a), respectiv comisiei de concurs pentru înalții funcționari publici, pentru funcțiile publice vacante prevăzute la art. 619 alin. (2) lit. b) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Autoritățile și instituțiile publice au avut obligația de a demara procedura de organizare a etapei de selecție a proiectului-pilot în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la data afișării raportului final al etapei de recrutare a proiectului-pilot.

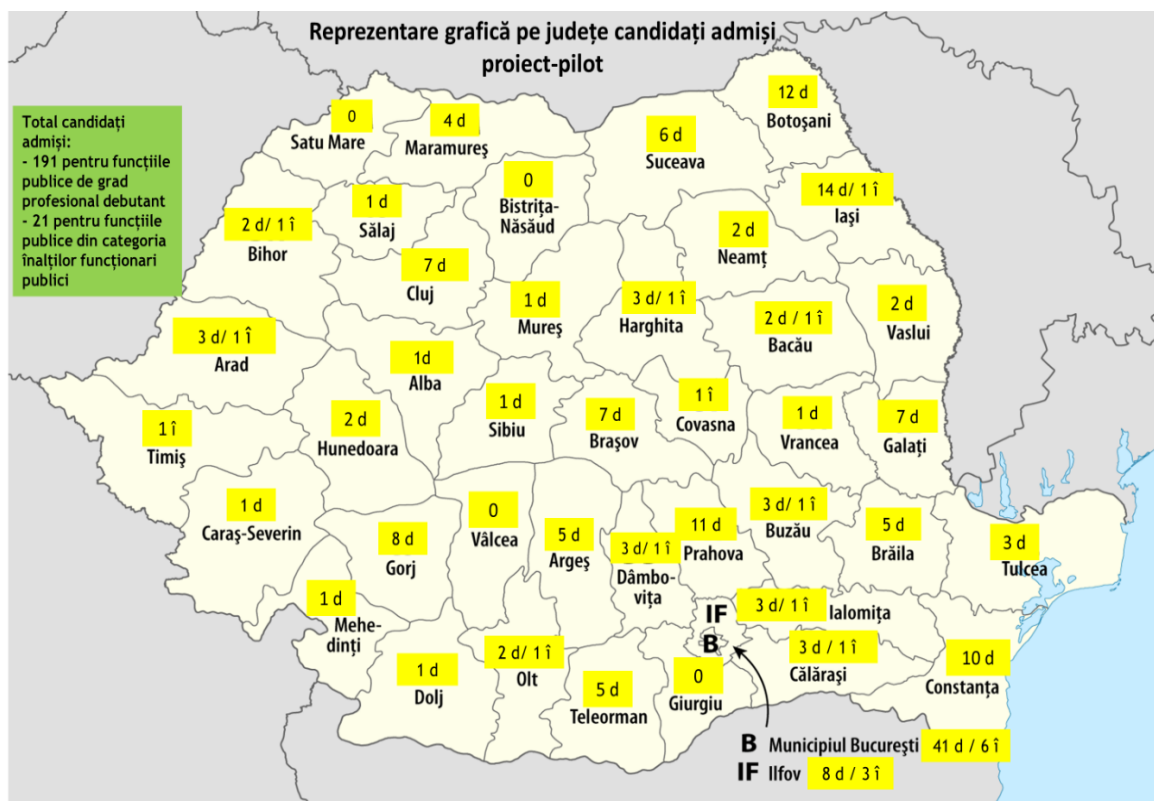
De asemenea, aceștia au avut obligația de a înștiința Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la organizarea etapei de selecție cu cel puțin zece zile lucrătoare înainte de data publicării anunțului de concurs sau, după caz, de a solicita ANFP organizarea acesteia.

Figura 1 - Numărul candidaților la etapa de recrutare a proiectului-pilot, în funcție de fiecare probă în parte



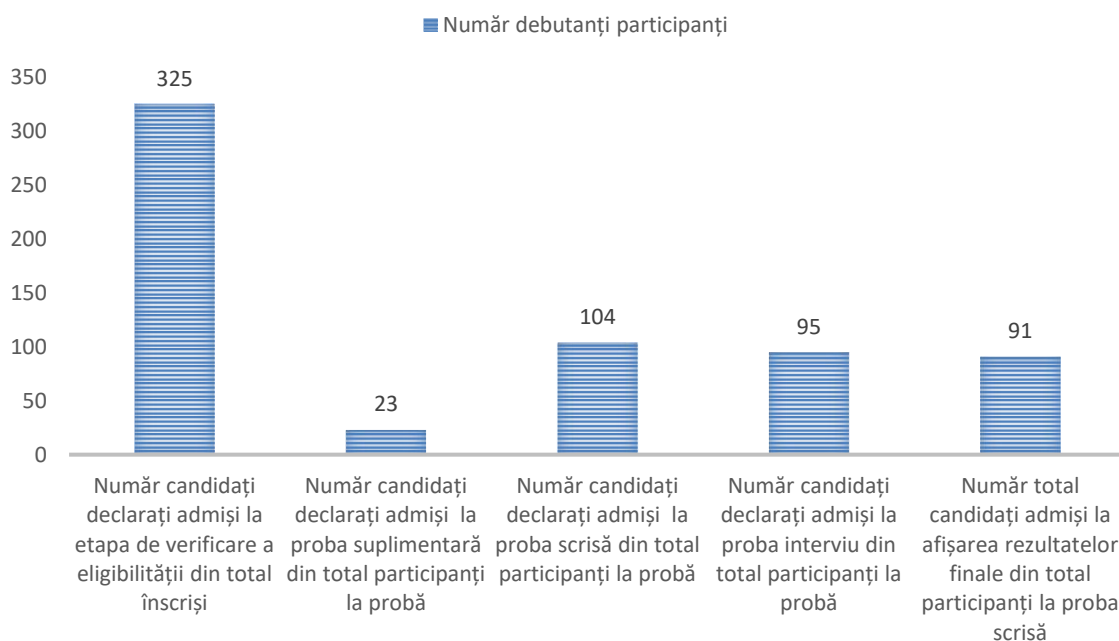
(Sursa: ANFP)

Figura 2 - Repartizarea candidaților admiși în urma etapei de recrutare din proiectul-pilot prin raportare la domiciliul declarat al acestora



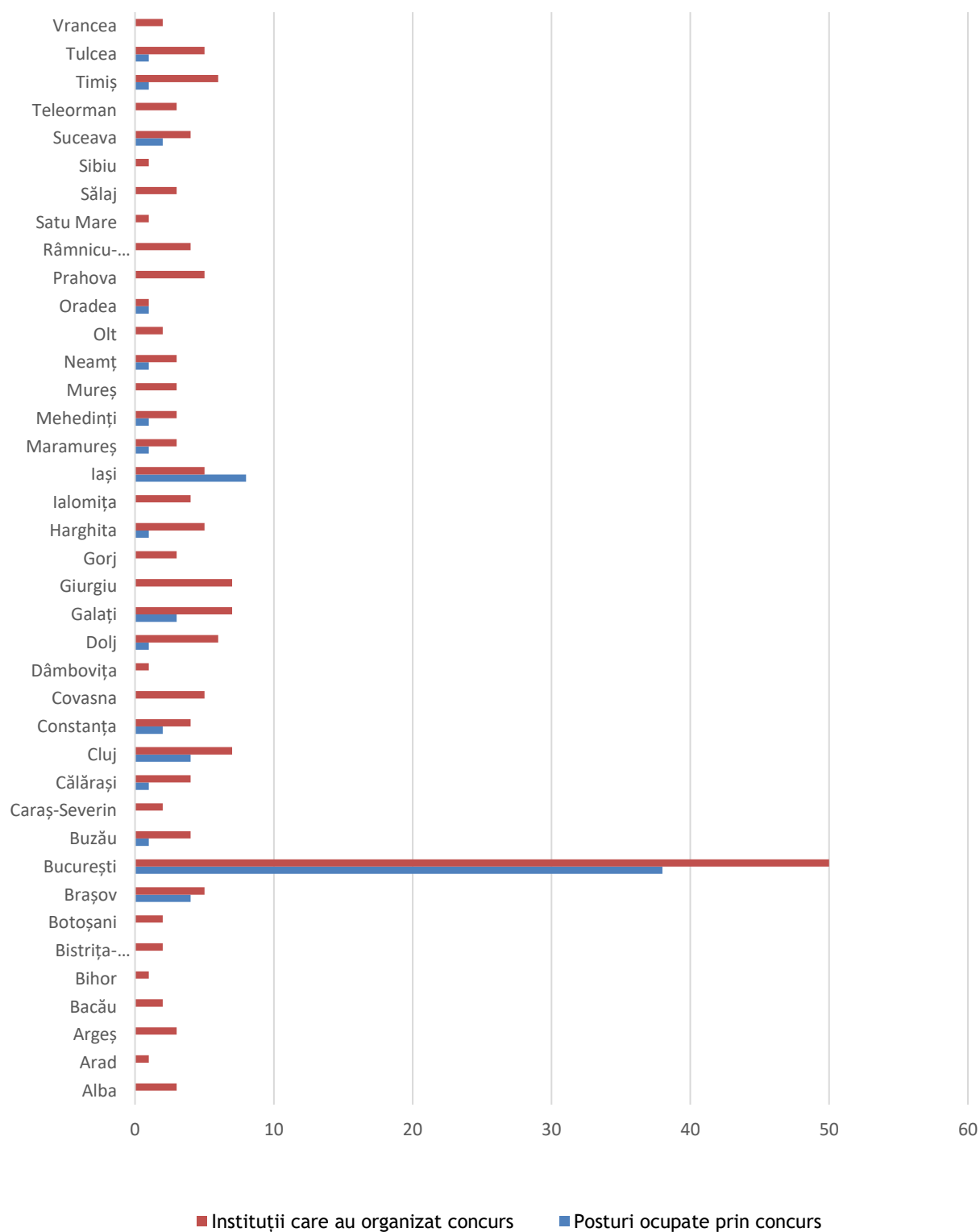
(Sursa: ANFP)

Figura 3 - Numărul candidaților participanți - funcțiile publice de grad profesional debutant în cadrul etapei de selecție a proiectului-pilot/ per fiecare probă



(Sursa: ANFP)

Figura 4 - Posturi ocupate după concursul pe post în funcție de numărul instituțiilor/județ/localități



(Sursa: ANFP)

Concluziile și recomandările analizei ex-post a concursului național din cadrul proiectului-pilot:

În urma derulării proiectului-pilot a fost întocmit de către Transparency International România - Asociația Română pentru Transparență *Raportul pentru realizarea serviciilor de consultanță în vederea elaborării unei analize ex-post a concursului național pilot*, document publicat pe website-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în data de 28 iunie 2023, la adresa: [Analiza_ex-post_v3_finala_v3_clean.pdf \(gov.ro\)](https://www.anfp.gov.ro/Analiza_ex-post_v3_finala_v3_clean.pdf).

În cadrul proiectului-pilot nu au existat provocări legate de integritate, transparență și nivelul de încredere al participanților în corectitudinea concursului și în faptul că recrutarea realizată prin proiectul-pilot s-a bazat pe merit, ceea ce confirmă că proiectul-pilot și-a îndeplinit obiectivele de a contribui la creșterea nivelului de profesionalism și performanță în administrația publică din România și de a elimina riscurile de corupție în recrutarea funcționarilor publici.

Relevanța pe care proiectul-pilot a avut-o a fost una crescută pentru dezvoltarea profesionalismului, performanței și integrității în administrația publică, dar scăzută în ceea ce privește asigurarea unui număr suficient de mare de candidați preselecțai în etapa de recrutare, în raport cu numărul de posturi scoase la concurs prin proiectul pilot.

În acest context, costul estimat al recrutării prin proiectul-pilot este eficient în raport cu estimările de costuri istorice, în contextul digitalizării procesului de recrutare, care presupune că în viitor costurile de recrutare pentru fiecare persoană vor scădea, pe măsură ce se amortizează costurile investiției în platforma informatică de concurs și echipamentele achiziționate pentru concursul național.

Din punct de vedere al implementării recomandărilor formulate în analiza ex-post s-au realizat mai multe aspecte precum: revizuirea legislației, realizarea concursului național extins pentru trei categorii de funcții publice/ grade profesionale; măsuri nonlegislative; optimizarea arhitecturii și funcționalitățile platformei informatice de concurs; previzionarea riscurilor în implementarea concursului național extins și modalitățile de gestionare a acestor riscuri; monitorizarea și evaluarea implementării proiectului de act normativ care reglementează concursul extins și nu în ultimul rând optimizarea proceselor de comunicare și branding.

În ceea ce privește legislația precum și proiectul de act normativ care reglementează concursul național extins, o serie de aspecte de detaliu s-au îmbunătățit prin:

- O.U.G nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ,
- adoptarea, la data de 28 decembrie 2023, a O.U.G. nr. 121/2023 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru modificarea art. III din O.U.G. nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, care reglementează în anexa nr. 2 (anexa nr. 10 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare) Normele privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 57/2019 privind

Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Recomandările privind cele trei categorii de funcții publice/grade profesionale pentru care se realizează concursul național extins sunt:

1. funcțiile publice de grad profesional debutant - reliefate de numărul de persoane preselectate după etapa de recrutare pentru aceste funcții, implementându-se recomandările incluse în analiza ex-post;
2. funcțiile publice de grad profesional asistent - reliefate de precedentul din proiectul-pilot pentru funcțiile de grad profesional debutant, fiind următorul grad profesional al celui menționat anterior;
3. funcțiile publice generale de conducere de director și director adjunct - reliefate de însușirea precedentului din proiectul-pilot pentru funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici,

implementându-se astfel organizarea a minimum două concursuri naționale pe an pentru minimum trei categorii de funcții publice/ clase/ grade, la momentul derulării concursului.

Propunerile de măsuri nonlegislative s-au axat pe organizarea de activități în scopul întăririi substanțiale a pregătirii candidaților prin testele de antrenament și a bateriilor de teste exemplificative, asigurarea unui grad de dificultate omogen al întrebărilor de verificare a cunoștințelor generale în domeniul administrației publice, a testării cunoștințelor IT ca probă a competențelor digitale, asigurarea implicării și responsabilității comisiilor de concurs, accesul membrilor comisiilor de soluționare a contestațiilor la informații privind întrebările adresate.

Din punct de vedere al optimizării arhitecturii și al funcționalităților platformei informatice de concurs, trei aspecte principale au fost îmbunătățite: reorganizarea secțiunii dedicate pregătirii candidaților, publicarea bibliografiei de concurs, a standardelor și competențelor probelor, precum și transparentizarea platformei pentru comisiile de soluționare a contestațiilor la întrebările primite și a răspunsurilor date de fiecare candidat.

Previzionarea riscurilor a fost analizată din perspectiva identificării riscului, a probabilității, a impactului avut precum și prezentarea unei modalități de gestionare.

Optimizarea proceselor de comunicare și branding s-a axat pe creșterea numărului de candidați înscriși la concursul național extins prin realizarea mai aprofundată a grupurilor țintă pentru fiecare concurs, în funcție de nivelul dar și de gradul funcțiilor publice incluse în concursul național extins; transmiterea mesajului în așa manieră prin utilizarea celor mai vizibile canale de comunicare; promovarea concursului național extins ca mesaj necomercial, de interes public în temeiul art. 141 din Codul de reglementare a conținutului audiovizual din 24 februarie 2011, Decizia Consiliului Național al Audiovizualului nr. 220/2011, cu modificările și completările în vigoare, punând accent pe creșterea prestigiului funcției publice.

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



Pe parcursul anului 2023 au fost derulate **unsprezece proiecte cu finanțare externă**, relevante atât pentru atingerea obiectivelor instituționale, cât și pentru modernizarea managementului resurselor umane din administrația publică și dezvoltarea competențelor funcționarilor publici:

- șase proiecte aferente măsurilor de reformă și investițiilor ce revin ANFP prin PNRR, cu o alocare financiară de 44.000.000 euro, asistență financiară nerambursabilă, proiecte prezentate deja în prezentul raport, în cadrul cap. 2 *Reforma în funcția publică*, secțiunea *Măsurile 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 finanțate prin POCA 2014-2020, unul prin POAT 2014-2020, unul prin POCU 2014-2020 și unul prin PSRS, în valoare totală de 32.956.354,40 lei, din care bugetul ANFP a fost de 23.147.647,23 lei. Informații detaliate privind fiecare dintre aceste proiecte (perioadă de implementare, buget, activități derulate) sunt disponibile în Raportul anual privind activitatea ANFP ([Raport de activitate ANFP 2023 - coperta.pdf \(gov.ro\)](#), cap. 2.1.6). Toate aceste cinci proiecte au fost finalizate până la sfârșitul anului 2023, cele mai importante rezultate fiind evidențiate în tabelul următor:

Tabelul 4 - Proiecte cu finanțare externă, alta decât cea aferentă PNRR

DATE PRIVIND PROIECTUL FINALIZAT (cod, sursa de finanțare, beneficiar, parteneri, contract de finanțare, data finalizării)	REZULTATE OBTINUTE
Cod proiect SIPOCA 870 - Transparență și competență în sectorul public Cofinanțat din POCA 2014-2020 (ANFP beneficiar, Universitatea Babeș-Bolyai partener) Contract de finanțare nr. 563/08.12.2020, cu modificările ulterioare Finalizat: decembrie 2023 Transparență și competență în sectorul public - ANFP (gov.ro)	✓ Crearea Sistemului Electronic Național de Evidență a Ocupării în Sistemul Public (SENEOSP); ✓ Dezvoltarea și pilotarea noului concept administrativ de concurs național: – dezvoltarea și lansarea platformei informatice de concurs; – pregătirea și selectarea bateriilor de teste pentru testarea abilităților cognitive, IT, lingvistice și pentru testarea avansată; – emiterea avizelor pentru stabilirea a minimum de 10% din numărul total al funcțiilor publice de execuție vacante pentru funcțiile publice de execuție vacante de grad profesional debutant,

DATE PRIVIND PROIECTUL FINALIZAT (cod, sursa de finanțare, beneficiar, parteneri, contract de finanțare, data finalizării)	REZULTATE OBȚINUTE
	conform art. V din OUG nr. 191/2022; – informarea tuturor autorităților publice centrale și teritoriale cu privire la procedurile de analiză de posturi și elaborare a cadrelor de competențe specifice; aproximativ 660 de persoane au participat la întâlniri de informare interactivă organizate de către ANFP, – lansarea proiectului-pilot, în cadrul unui eveniment desfășurat pe 23 martie, care s-a bucurat de susținerea și participarea unui număr mare de persoane din administrația publică și mediul academic; – elaborarea subiectelor pentru testele de cunoștințe generale din administrație publică pentru proiectul-pilot, inclusiv prin protocol de colaborare cu reprezentanți ai șase universități care au facultăți în domeniul administrației publice (Universitatea „Al.I. Cuza” din Iași, Universitatea „Ștefan cel Mare” Suceava, Universitatea din București, Universitatea Ovidius din Constanța, Academia de Studii Economice din București, Școala Națională de Studii Politice și Administrative); – primirea înscrierilor la proiectul-pilot: 1.130 de candidați pentru funcția publică vacantă de grad profesional debutant, care au primit număr de înregistrare și identificador unic, respectiv 245 de candidați pentru funcția publică vacantă din categoria înalților funcționari publici, care au primit număr de înregistrare și identificador unic; – constituirea comisiilor de concurs și a comisiilor de soluționare a contestațiilor; – verificarea eligibilității candidaților, fiind admiși pentru testarea preliminară: 972 de candidați pentru funcția publică vacantă de grad profesional debutant, respectiv 77 de candidați pentru funcția publică vacantă din categoria înalților funcționari publici;

DATE PRIVIND PROIECTUL FINALIZAT (cod, sursa de finanțare, beneficiar, parteneri, contract de finanțare, data finalizării)	REZULTATE OBȚINUTE
	– desfășurarea testării preliminare și avansate pentru funcția publică vacantă de grad profesional debutant, în urma căreia au fost declarați admiși 189 de candidați; – desfășurarea testării preliminare pentru categoria înalților funcționari publici, în urma căreia au fost declarați admiși 21 de candidați; – desfășurarea testării avansate pentru concursul-pilot pentru categoria înalților funcționari publici, în urma căreia au fost declarați admiși toți cei 21 de candidați preselectați după testarea preliminară; ✓ Instruirea a 50 persoane în domeniul evaluator de competențe; ✓ Instruirea în sistem e-learning, de către partenerul din proiect - Universitatea Babeș-Bolyai, a unui număr de 5.885 de persoane, dintre care 2.655 în domeniul management resurse umane și 3.230 în domeniul digitalizării.
Cod proiect 1.1.114 - Instruire orizontală în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal pentru beneficiarii FESI Cofinanțat din POAT 2014-2020 (ANFP beneficiar) Contract de finanțare nr. 1.1.114/18.09.2019 Finalizat: ianuarie 2023 FESI cod proiect 1.1.114 - ANFP (gov.ro)	✓ Atingerea în proporție de 100% a indicatorului de rezultat, în urma finalizării derulării celor două module de formare: - Modulul de formare generală în domeniul protecției datelor cu caracter personal, în cadrul căreia au fost implementate 30 sesiuni de formare și au fost instruiți 1000 participanți beneficiari și potențiali beneficiari FESI; - Modulul de formare profesională specializată și certificată ANC în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal, în cadrul căreia au fost implementate 10 sesiuni de formare și au fost instruiți 200 de participanți beneficiari și potențiali beneficiari FESI.
Cod proiect SIPOCA 617 - Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în	✓ Strategia privind formarea profesională în administrația publică 2023-2029 (proiect) - https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/SFPAP-2023-

DATE PRIVIND PROIECTUL FINALIZAT (cod, sursa de finanțare, beneficiar, parteneri, contract de finanțare, data finalizării)	REZULTATE OBȚINUTE
<i>administrația publică</i> Cofinanțat din POCA 2014-2020 (INA beneficiar, SGG și ANFP parteneri) Contract de finanțare nr. 404/13.08.2019, cu modificări ulterioare Finalizat: septembrie 2023 SIPOCA 617 - ANFP (gov.ro)	2029.pdf ✓ Program de formare specializată pentru persoanele nou intrate în sistem - 57 de absolvenți ✓ Program de formare specializată destinat mentorilor - 48 de absolvenți ✓ Crearea Rețelei furnizorilor de formare pentru administrația publică - ReForm
Proiectul 20R004 - <i>“Strengthening the administrative capacity of NACS to increase the added value of its functions and adjust its strategic planning to become a proactive actor for HRM in the public sector”</i> - „Consolidarea capacității administrative a ANFP de a crește valoarea adăugată la nivelul îndeplinirii atribuțiilor sale și de a-și adapta planificarea strategică pentru a deveni un actor proactiv în managementul resurselor umane din sectorul public” Finanțat de către Comisia Europeană - Serviciul de sprijin pentru reforme structurale (SSRS), prin Programul de sprijin pentru reforme structurale (ANFP beneficiar) Acord de Administrare nr. TF073493 (Contractul Comisiei Europene nr. REFORM/GA2020/007), înregistrat la ANFP cu nr. 22703/03.07.2020 Finalizat: martie 2023 Consolidarea capacității administrative a ANFP - ANFP (gov.ro)	✓ Strategia de dezvoltare instituțională a ANFP 2023-2027 (proiect) ✓ Strategia de branding și comunicare a ANFP (proiect)
Proiectul „Student activ - Profesionalist de succes - PRO-ACTIV 2020!” - POCU/626/6/13/130823 Cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020 (Universitatea din București beneficiar, ANFP, Wilshire	✓ Organizarea a 13 grupe de practică, pentru 124 de studenți, începând din luna martie 2021

DATE PRIVIND PROIECTUL FINALIZAT (cod, sursa de finanțare, beneficiar, parteneri, contract de finanțare, data finalizării)	REZULTATE OBȚINUTE
Business House S.R.L. și Business Inventive Zone S.R.L. parteneri) Contract de finanțare nr. 27903/26.11.2020 (suspendat în perioada 27.07.2022 - 26.01.2023) Finalizat: noiembrie 2023 Proiect Student activ - PRO-ACTIV 2020! - ANFP (gov.ro)	

Pentru managementul proiectelor finanțate din fonduri externe nerambursabile, ANFP deține certificarea ISO 9001:2015 - Sistem de management al calității.

În vederea continuării asigurării finanțării necesare pentru proiectarea și ulterior implementarea măsurilor de reformă a managementului resurselor umane din administrația publică, în 2023 au fost identificate și transmise potențialilor finanțatori spre evaluare două noi proiecte:

- proiectul **„Dezvoltarea cadrului de competențe digitale generale pentru funcționarii publici din România”/”Developing the general digital competence framework for civil servants in Romania”, cod 24RO12**, depus de către ANFP în parteneriat cu ADR și INA, în cadrul Instrumentului pentru Asistență Tehnică - Technical Support Instrument (TSI) 2024. Obiectivul proiectului îl constituie definirea competențelor digitale pentru funcționarii publici din România, în vederea revizuirii cadrului general de competențe reglementat prin Codul Administrativ, în contextul digitalizării administrației publice.
- proiectul cu titlul **„Instruire orizontală pentru personalul din sistemul de coordonare, gestionare și control”,** în cadrul Programului Asistență Tehnică 2021-2027, pentru Prioritatea 2 - „Îmbunătățirea capacității de gestionare și implementare și asigurarea transparenței fondurilor FEDR, FC, FSE+, FTJ” - *Intervenția 7 Instruire*.

De asemenea, ANFP a pregătit:

- inițierea unui nou proiect destinat stagiilor de practică pentru studenții de la specializarea administrație publică, în cadrul apelului „Promovarea dezvoltării programelor de studii terțiare de înaltă calitate, flexibile și corelate cu cerințele pieței muncii - STAGII STUDENȚI”, proiect ce se va derula în parteneriat cu Universitatea din București prin Facultatea de Administrație și Afaceri,
- două noi idei de proiect, ce se vor concretiza în două cereri de finanțare depuse în 2024 în cadrul Programului Asistență Tehnică 2021-2027.

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

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

ANFP administrează evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, pe baza datelor transmise de responsabili 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 2023

În anul 2023, numărul autorităților și instituțiilor publice aflate în evidența ANFP a fost de **4.384** (față de 4.344 la 31.12.2022), având un număr de **178.690** funcții publice (în creștere, prin raportare la anul precedent, când au fost raportate 176.471 de funcții publice).

Figura 5 - Situația funcțiilor publice în funcție de nivelul administrativ-teritoriale anul 2023

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 ¹⁹	59.084	5.254	6.400	70.738	7.231	77.969
Funcții publice structuri locale	73.627	1.736	3.763	79.126	21.595	100.721
TOTAL	132.711	6.990	10.163	149.864	28.826	178.690

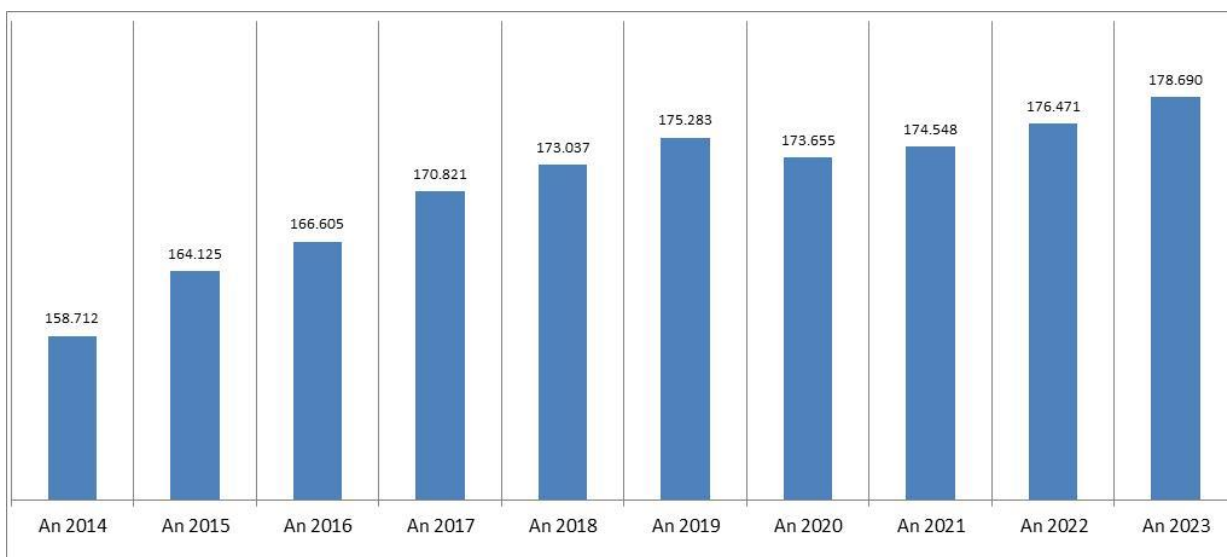
(Sursa: ANFP)

În perioada 2014-2023, numărul funcțiilor publice a crescut aproape an de an (cu un ușor recul în 2020) ajungând de la 158.712 în anul 2014 la 178.690 în 2023.

Ca o tendință generală, se remarcă faptul că în ultimii 10 ani funcțiile publice au crescut în valori nominale cu aproape 20.000 de de posturi la nivel național (2014 față de 2023), cea mai mare creștere fiind la nivelul anului de raportare.

¹⁹ Având în vedere că doar o parte a structurilor de la nivel central au organizat funcțiile publice la nivel teritorial în structuri cu personalitate juridică, precum și faptul că anumite structuri regionale înglobează funcții publice de la nivelul mai multor județe, prezentul raport nu decelează numărul funcțiilor structurilor centrale în funcții publice de stat și funcții publice teritoriale.

Figura 6 - Evoluția numărului total de funcții publice (2014-2023)

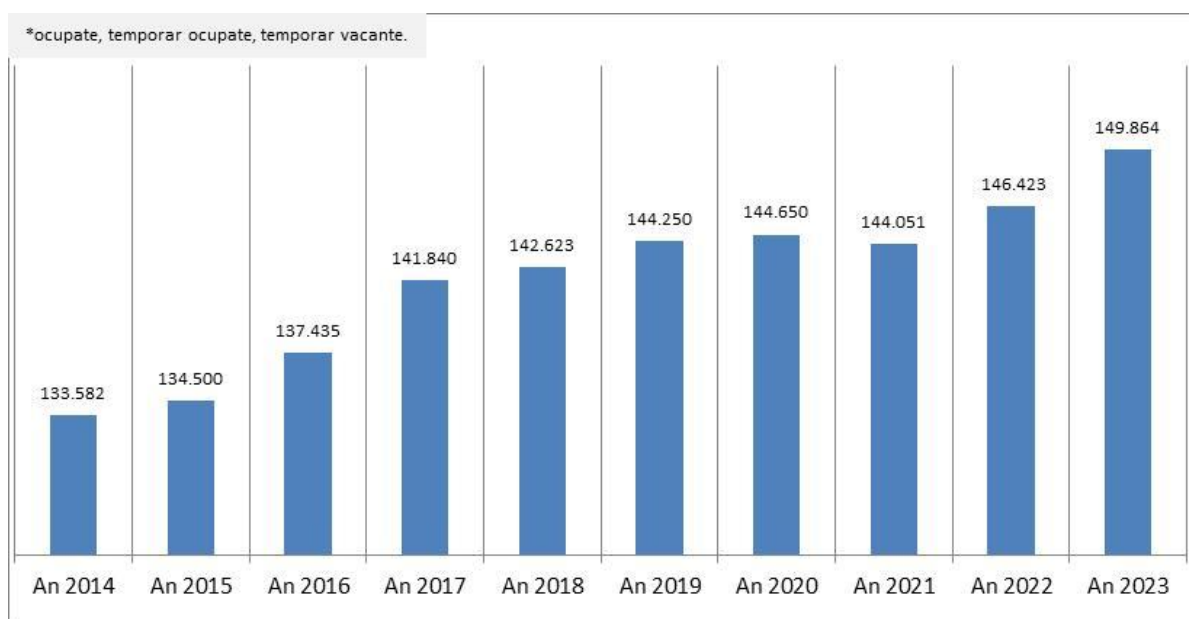


(Sursa: ANFP)

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

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

Figura 7 - Evoluția numărului total de funcții publice ocupate* (2014-2023)

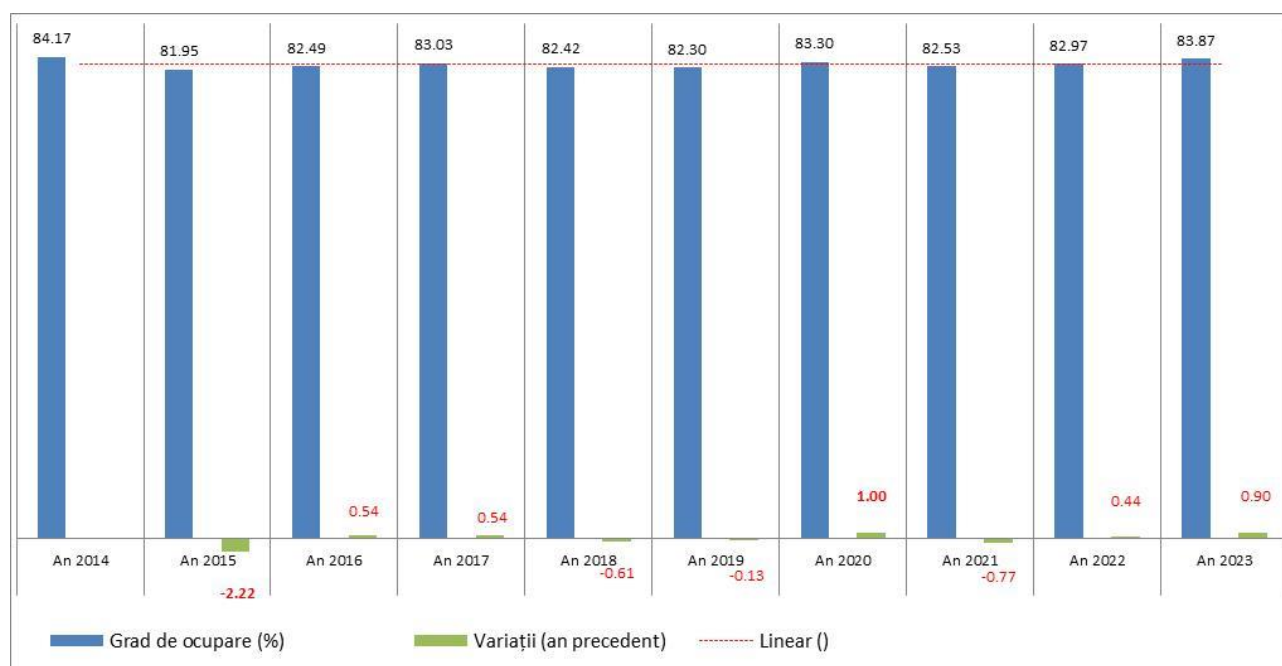


(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește evoluția numărului absolut al funcțiilor publice ocupate, cumulând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante, aceasta a avut o tendință de creștere, dar gradul de ocupare a rămas relativ constant, cu excepția ultimilor 3 ani (Figura 6).

Cel mai mare grad de ocupare se observă la nivelul anului 2014, acesta fiind de 84,17%, ulterior înregistrând o scădere de circa 1-2 puncte procentuale (-2,22% în 2015 față de anul anterior). Cu toate acestea, în general²⁰, nu au existat variații mari în ceea ce privește gradul de ocupare a funcțiilor publice. Mai mult, după 2015 asistăm la o stabilizare a evoluției (grade de ocupare în media multianuală), cu excepția anului 2023 (gradul de ocupare a crescut cu 0,9% față de anul precedent).

Figura 8 - Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice (2014-2023)



(Sursa: ANFP)

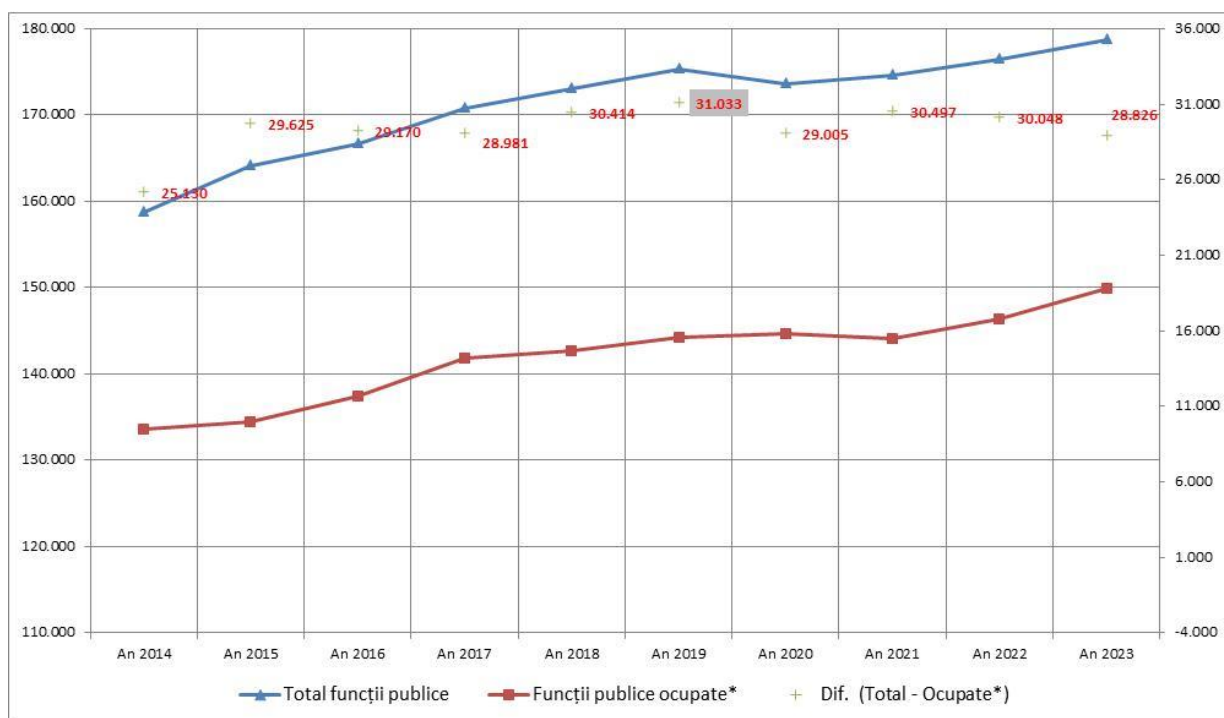
Rezumând, o analiză comparativă a evoluțiilor privind numărul de funcții publice - totale și ocupate - arată același trend crescător, precum și o asociere ridicată (corelație pozitivă²¹, semnificativă statistic - Figura 9). Numărul total de funcții publice a fost mai mare cu circa 29.000 decât numărul de funcții publice ocupate (media intervalului analizat).

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

²⁰ Doar în 3 ani din seria de timp, sunt variații de aproximativ (+/-) 1%;

²¹ Coeficient de corelație = 0,964, prag de semnificație = 0,001 bidirecțional.

Figura 9 - Evoluția comparativă a numărului de funcții publice - totale și ocupate (2014-2023)

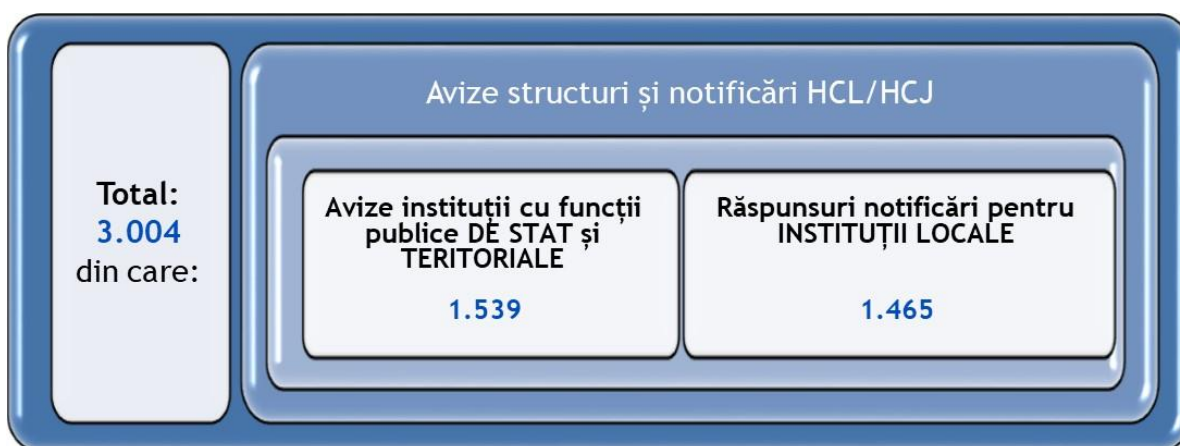


(Sursa: ANFP)

Avizele/notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2023 și aspecte privind reorganizări instituționale

Acordarea de avize în procesul de stabilire sau modificare a structurii de funcții publice s-a realizat pe parcursul anului 2023 în conformitate cu prevederile art. 402 din Codul administrativ, respectiv prin avizarea prealabilă și obligatorie, de către Agenție, a funcțiilor publice de stat și cele teritoriale, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale, la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la momentul reorganizării activității autorității sau instituției publice. Astfel, pe parcursul anului 2023, Agenția a acordat un număr de **1.539 de avize** pentru stabilirea funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice (centrale și teritoriale) și a emis **1.465 de adrese de răspuns** asupra actelor administrative (hotărâri ale consiliilor locale/județene) privind stabilirea funcțiilor publice locale, modificarea structurii de funcții publice locale, precum și reorganizarea activității la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale.

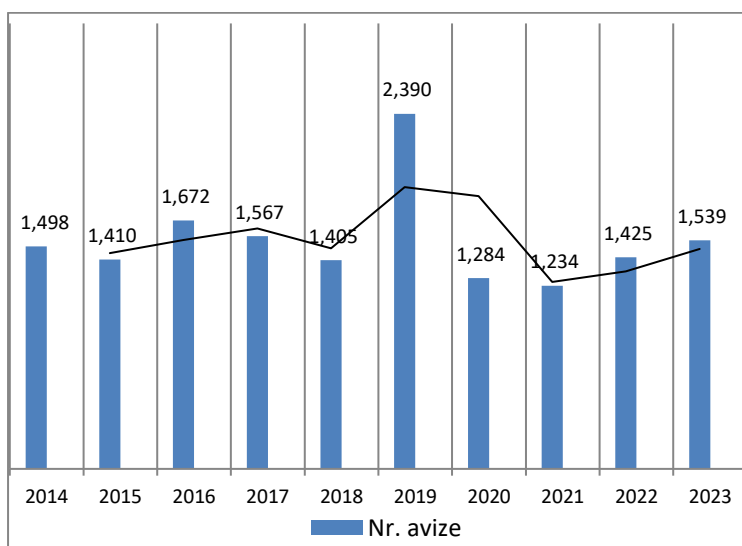
Figura 10 - Avizele și notificările privind structura funcțiilor publice în anul 2023



(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 2014-2023



(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.

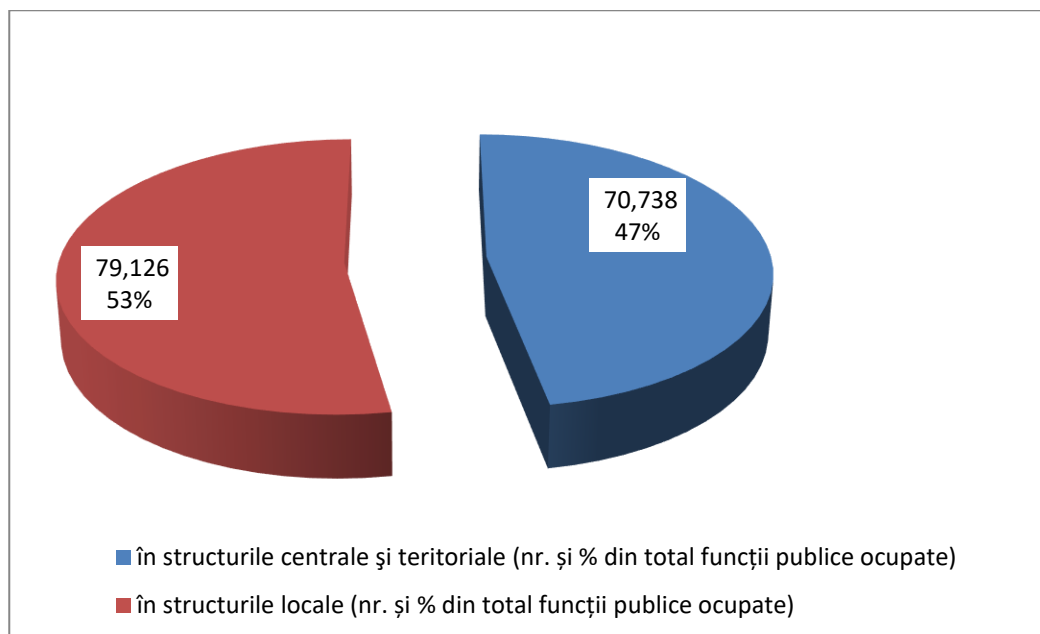
De asemenea, este de subliniat faptul că scăderea bruscă a numărului de avize aferentă anului 2020 este determinată de intrarea în vigoare a OUG nr. 57/2019, moment de la care Agenția nu mai acordă aviz pentru structurile administrației publice locale, ci realizează doar o analiză expost a actelor administrative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

Cum este distribuită pe niveluri administrative ocuparea funcțiilor publice la nivelul anului 2023

Potrivit datelor din **Figura 12**, la nivelul anului 2023, din totalul de 149.864 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 2019-2022.

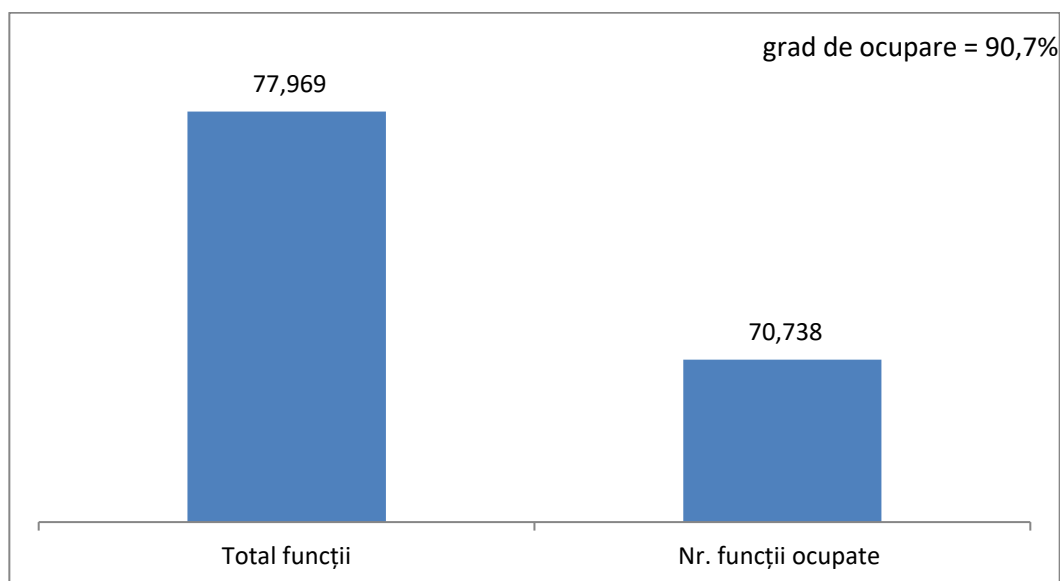
Analiza distribuției funcțiilor publice în **structurile centrale și teritoriale** arată că, în 2023, gradul de ocupare era de 90,7% (**Figura 11**), respectiv, din 77.969 de funcții publice, 70.738 erau ocupate. Față de anul 2022, gradul de ocupare în structurile centrale și teritoriale a înregistrat o creștere de 3%.

Figura 12 - Ponderea funcțiilor ocupare pe niveluri administrative, prin raportare la total funcții publice ocupate (2023)



(Sursa: ANFP)

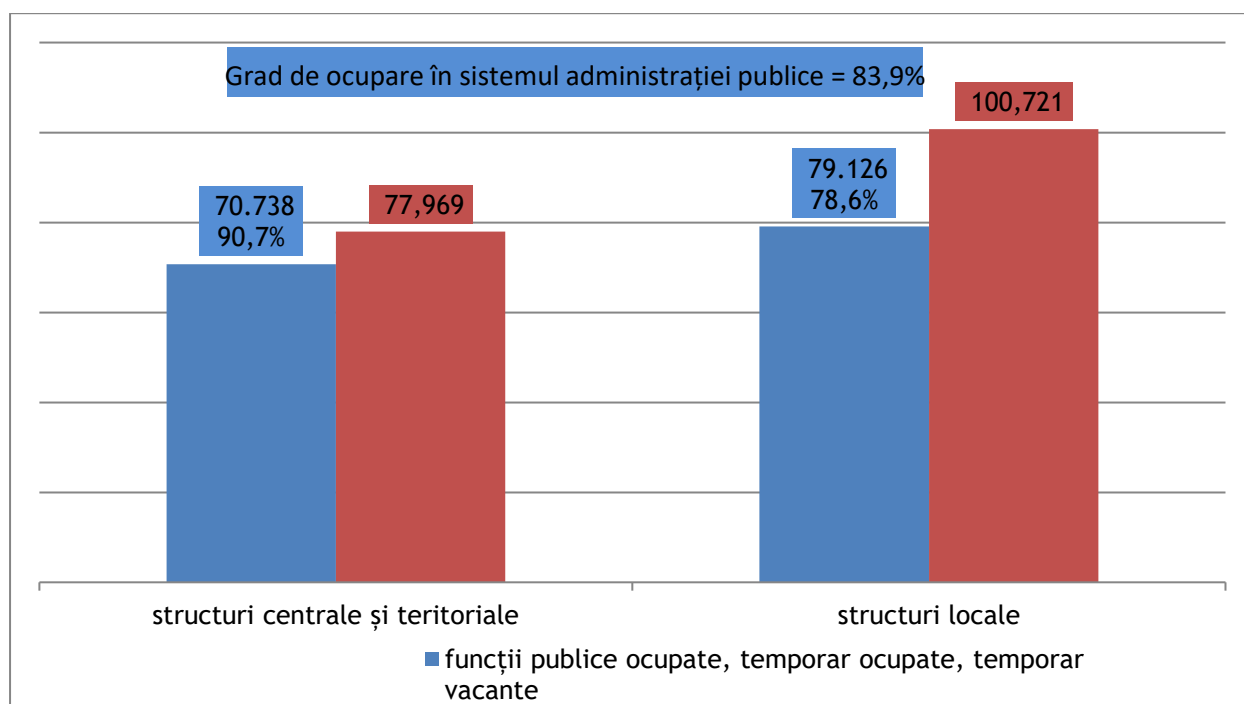
Figura 13 - Repartizarea funcțiilor publice (structuri centrale și teritoriale) - 2023: total funcții, număr funcții ocupate și grad de ocupare



(Sursa: ANFP)

Dacă la nivel sistemic gradul de ocupare este de 83,9%, există o diferență majoră între gradul de ocupare înregistrat la nivelul structurilor locale (78,6%) - față de indicatorul de referință înregistrat la nivelul structurilor centrale și teritoriale (90,7%) - așa cum arată graficul de mai jos.

Figura 14- Analiză comparativă privind gradul de ocupare (2023)

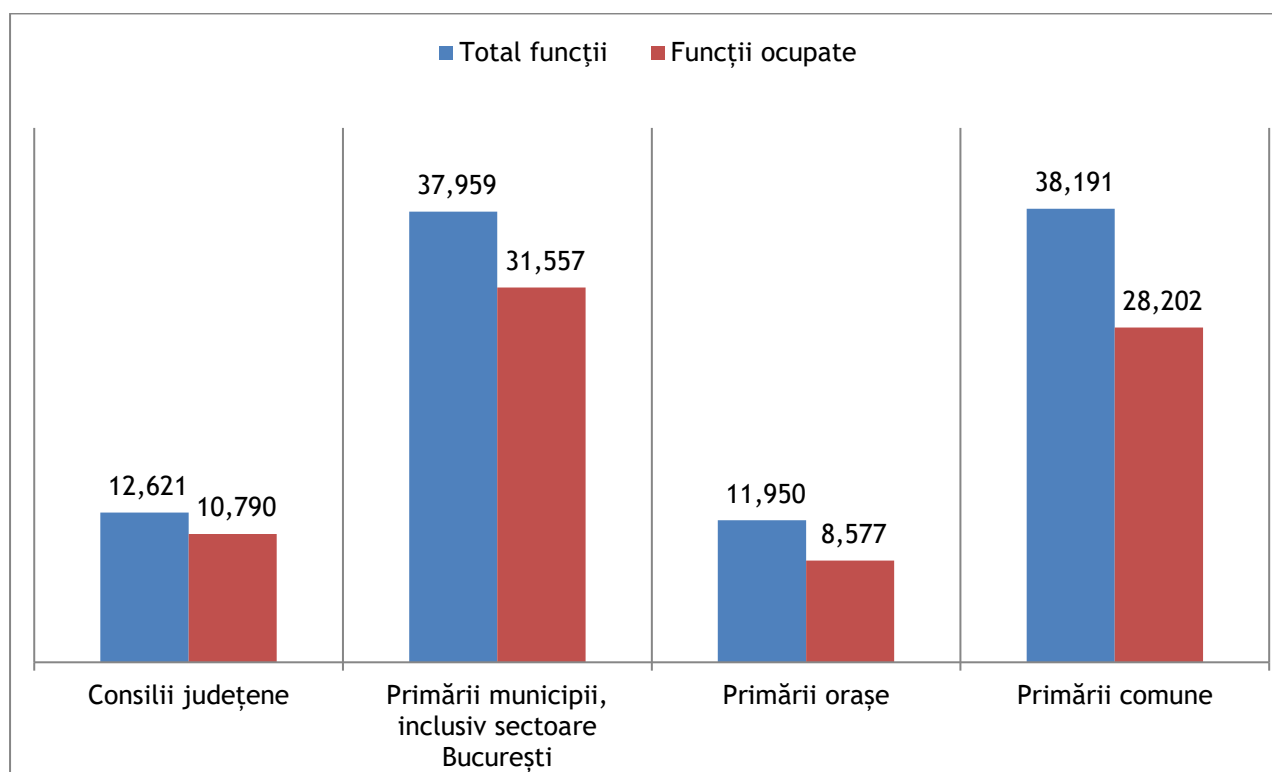


(Sursa: ANFP)

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

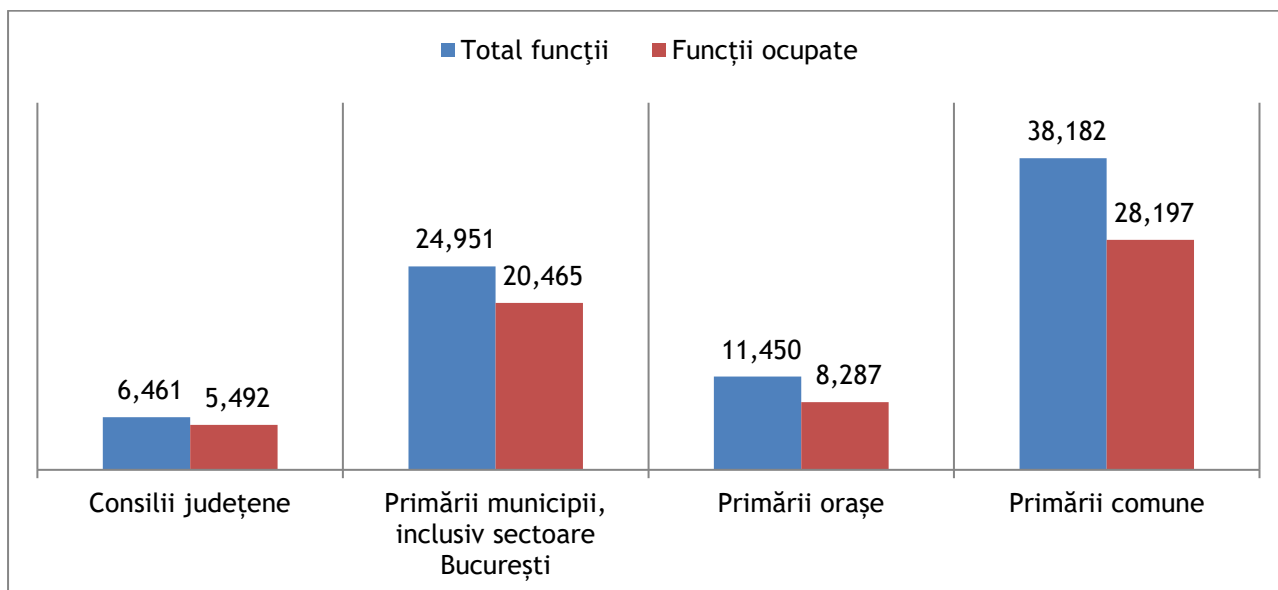
- cu excepția gradului de ocupare înregistrat la nivelul consiliilor județene, la nivel de municipii, orașe și, respectiv, comune, gradele de referință sunt mai mici decât cele înregistrate la nivelul anului precedent, în ambele scenarii (cu și fără servicii publice incluse);
- există un decalaj al ocupării în profil instituțional: dacă în cazul consiliilor județene și al primăriilor de municipii gradele de ocupare sunt de peste 80%, în cazul primăriilor orașenești și comunale gradul de ocupare este sub pragul de 74% în ambele scenarii (cu, și respectiv fără serviciile publice aferente);
- prin raportare la totalul funcțiilor publice ocupate în administrația publică locală, ponderea celor aferente exclusiv serviciilor publice este de 21,1% (21,8% în anul 2022);
- 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 și a primăriilor de municipii (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 (2023)



(Sursa: ANFP)

Figura 16- Repartizarea funcțiilor publice la nivelul consiliilor județene, orașelor, municipiilor și comunelor fără servicii publice incluse (2023)



(Sursa: ANFP)

Care a fost gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (execuție, conducere, categoria înalților funcționari publici) în anul 2023

După nivelul atribuțiilor, funcțiile publice se clasifică în trei categorii²²:

- 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, șef birou, precum și funcțiile publice specifice echivalente acestora. În mod particular, pentru autoritățile administrației publice locale este obligatorie stabilirea funcției publice specifice de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale.

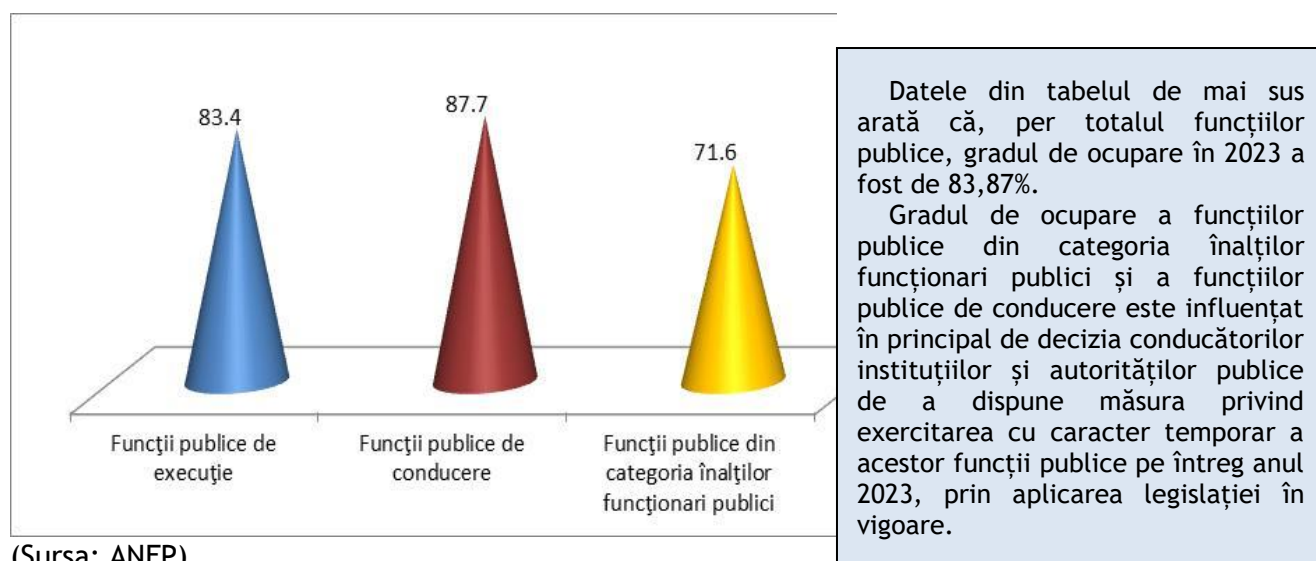
²² Codul administrativ, art. 387.

Figura 17 - Gradul de ocupare pe categorii de funcții publice (2023)

Categorii de funcții publice	Total ocupate	Total funcții	Grad ocupare (%)
Funcții publice din categoria înalților funcționari publici	126	176	71.59 %
Funcții publice de conducere	17.463	19.912	87.70 %
Funcții publice de execuție	132.275	158.602	83.40 %
TOTAL GENERAL	149.864	178.690	83.87 %

(Sursa: ANFP)

Figura 18- Gradul de ocupare a funcțiilor publice, după nivelul atribuțiilor (2023)



(Sursa: ANFP)

Spre deosebire de anul anterior exista un decalaj în ceea ce privește categoria înalților funcționari publici (grad de ocupare de aprox. de 71,6% în 2023 și de 83,3% în 2022).

Figura 19- Evoluția gradului de ocupare pe categorii de funcții publice (2019 - 2023)

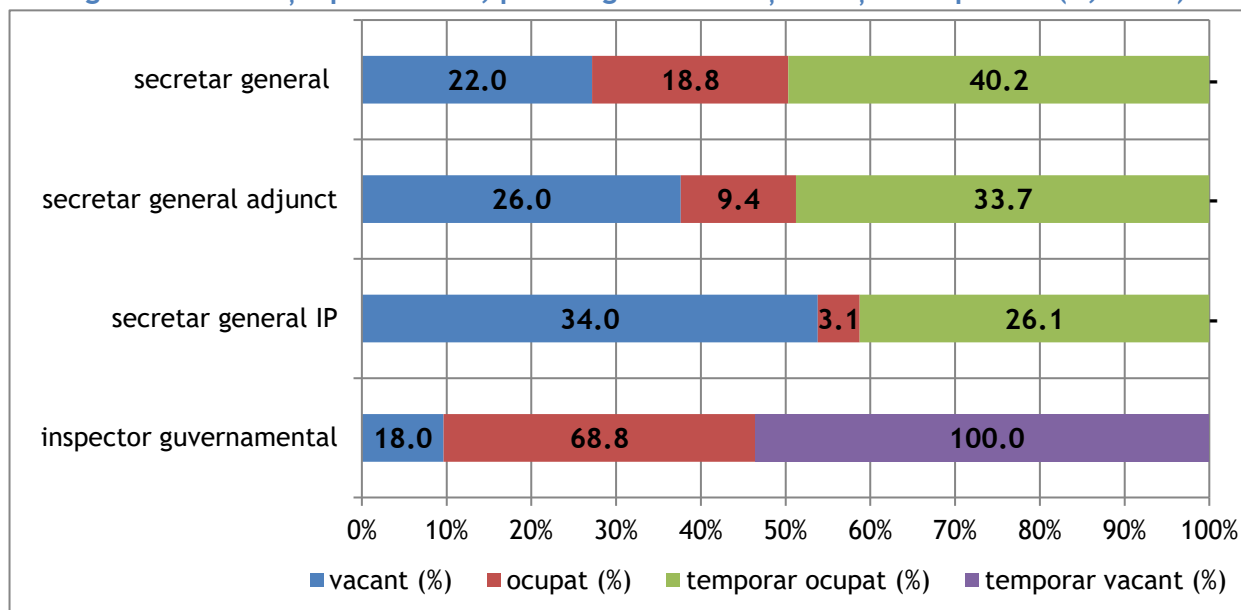
Categorii de funcții publice	grad de ocupare 2023 (%)	grad de ocupare 2022 (%)	grad de ocupare 2021 (%)	grad de ocupare 2020 (%)	grad de ocupare 2019 (%)
Funcții publice de execuție	83.40	82.85	82.03	82.95	82.67
Funcții publice de conducere	87.70	83.96	86.51	86.02	79.35
Înalți funcționari publici	71.59	83.33	76.13	85.53	77.93

(Sursa: ANFP)

Care a fost gradul de ocupare a posturilor aferente categoriei înalți funcționari publici în 2023

La data de 31 decembrie 2023, 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 20 - Situația posturilor²³, pe categorii de înalți funcționari publici (% , 2023)



(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.

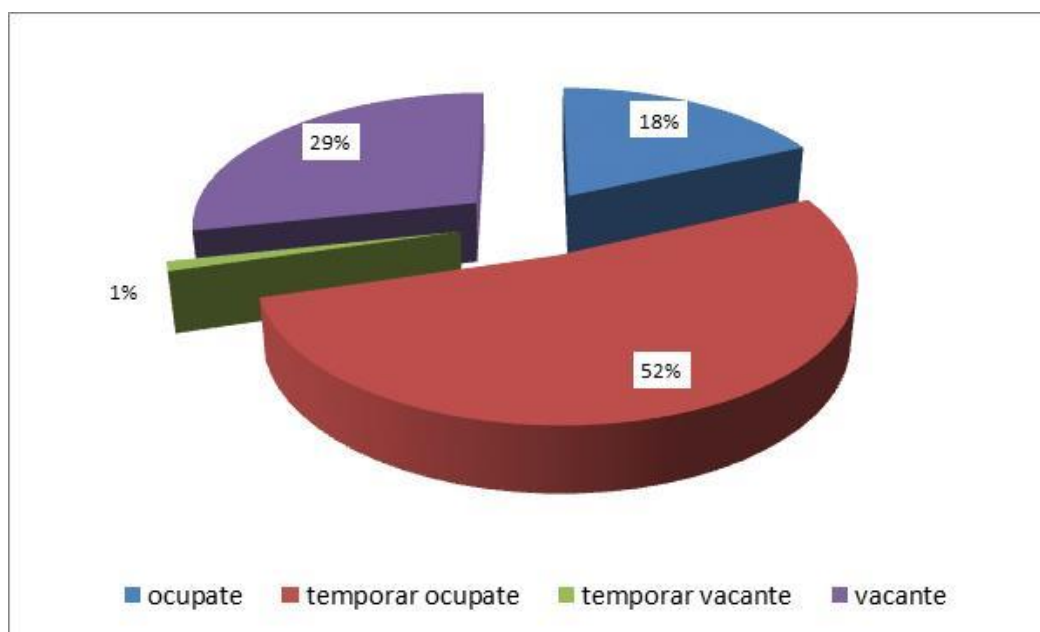
Această tendință se reflectă în **Figura 21**, prin numărul mare de posturi temporar ocupate (exercitate temporar) în raport cu cele ocupate și prin ponderea acestora în numărul total de funcții publice aferente categoriei. Astfel, din perspectiva ocupării, cele mai multe posturi sunt temporar ocupate (52,3% din totalul funcțiilor asociate categoriei înalți funcționari publici, față de 59% în anul 2022), iar 28,4% - vacante (22% în 2022).

Mobilitatea se aplică și funcțiilor de inspectori guvernamentali, care se stabilesc în cadrul SGG și coordonează activități, proiecte sau programe complexe.

²³ Valori procentuale; totalul (100%) se evidențiază pe verticală (ponderi aferente posturilor vacante, ocupate, temporar ocupate și, respectiv, temporar vacante).

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 21 - Situația posturilor asociate categoriei înalților funcționari publici (2023)



(Sursa: ANFP)

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

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

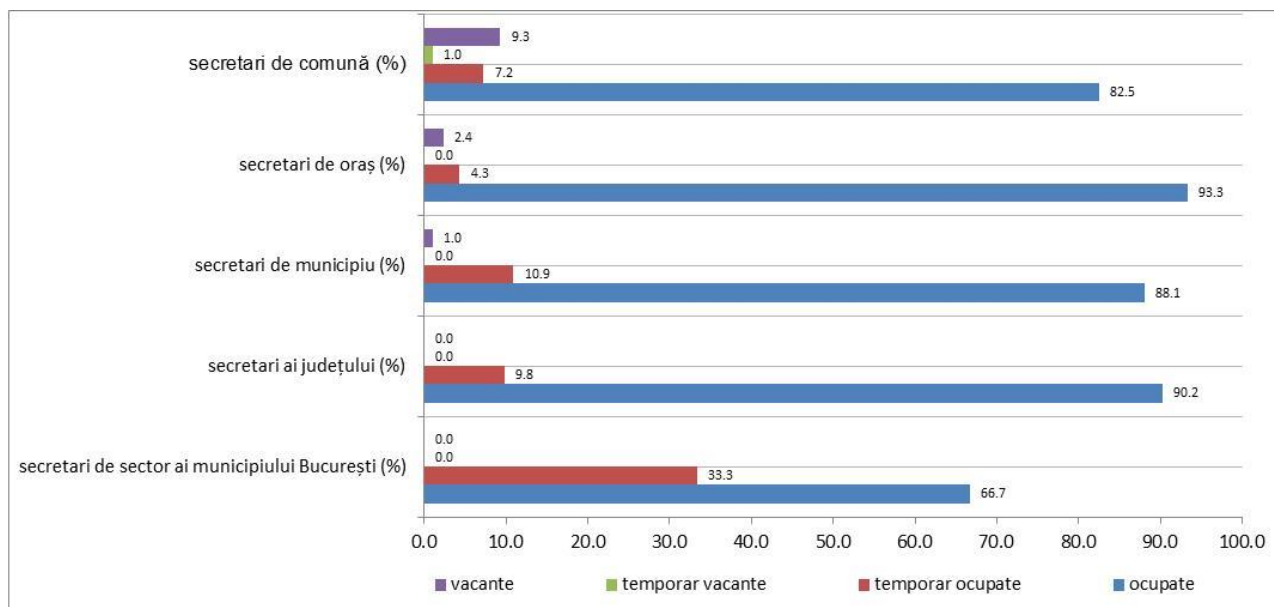
Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, pentru autoritățile administrației publice locale s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, ocupată de un funcționar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

Astfel, conform datelor prezentate în **Figura 22**, la nivel de comună, 82,5% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 7,2% sunt temporar ocupate, 1% sunt temporar vacante și 9,3% sunt vacante. La nivel de oraș, 93,3% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, 2,4% sunt vacante și 4,3% temporar ocupate. La nivel de municipiu 88,1% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar aproape 11% - temporar ocupate. La nivel de

judet 90,2% dintre funcțiile publice de secretar general UAT sunt ocupate, iar restul de 9,8% sunt temporar ocupate. La 31.12.2023, exceptând funcția de secretar de comună (1%), nu existau alte funcții temporar vacante (din seria celor analizate).

La nivel de sector al municipiului București, la 31.12.2023, toate funcțiile de secretar general erau fie ocupate (două treimi), fie temporar ocupate (o treime).

Figura 22 - Ponderea ocupării posturilor secretarilor generali ai UAT²⁴ în 2023



(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:

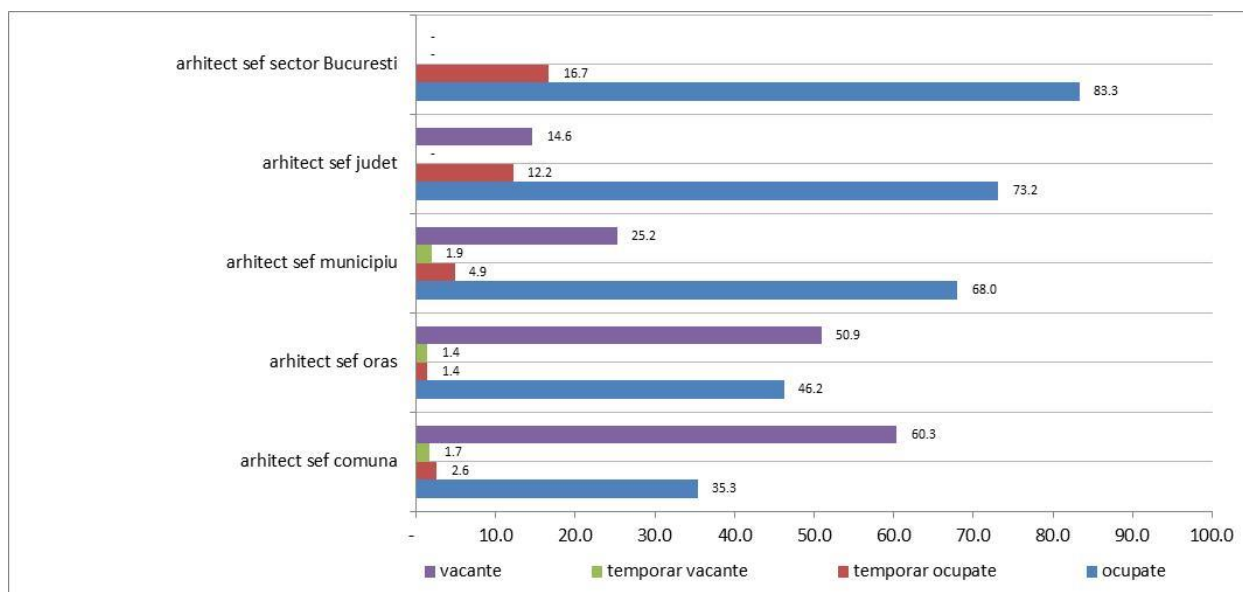
- la nivel de comună, **60,3% din funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante (64,8% în 2022)** și doar 35,3% - ocupate (35,2% în 2022);
- la nivel de oraș, **puțin peste jumătate dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar 46,2% - ocupate;
- la nivel de municipiu, **un sfert dintre funcțiile publice de arhitect-șef sunt vacante**, iar aproape 68% - ocupate;
- la nivel de sector, toate funcțiile publice de arhitect-șef sunt ocupate sau temporar ocupate;
- la nivel județean aproape trei sferturi dintre funcțiile de arhitect-șef sunt ocupate.

Comparativ, ponderea funcțiilor efectiv ocupate din total funcții publice de arhitect șef a fost de 51,0% în 2023 și de 53,1% în 2022, dar se constată și unele progrese (scăderea ponderii posturilor vacante) în ceea ce privește ocuparea funcției

²⁴ Conform bazei de date ANFP.

de arhitect-șef la nivel de comună.

Figura 23 - Ponderea ocupării posturilor arhitecților-șefi ai UAT în 2023

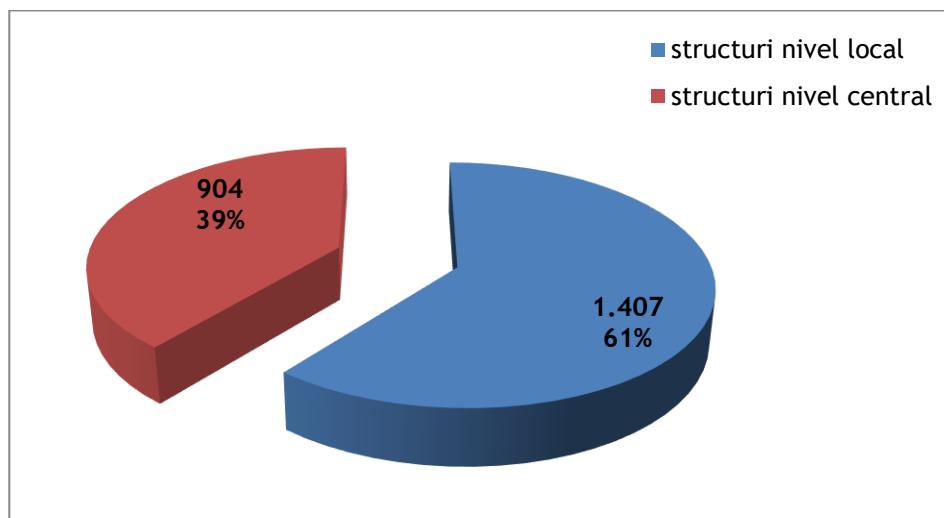


(Sursa: ANFP)

Ocuparea posturilor de auditor

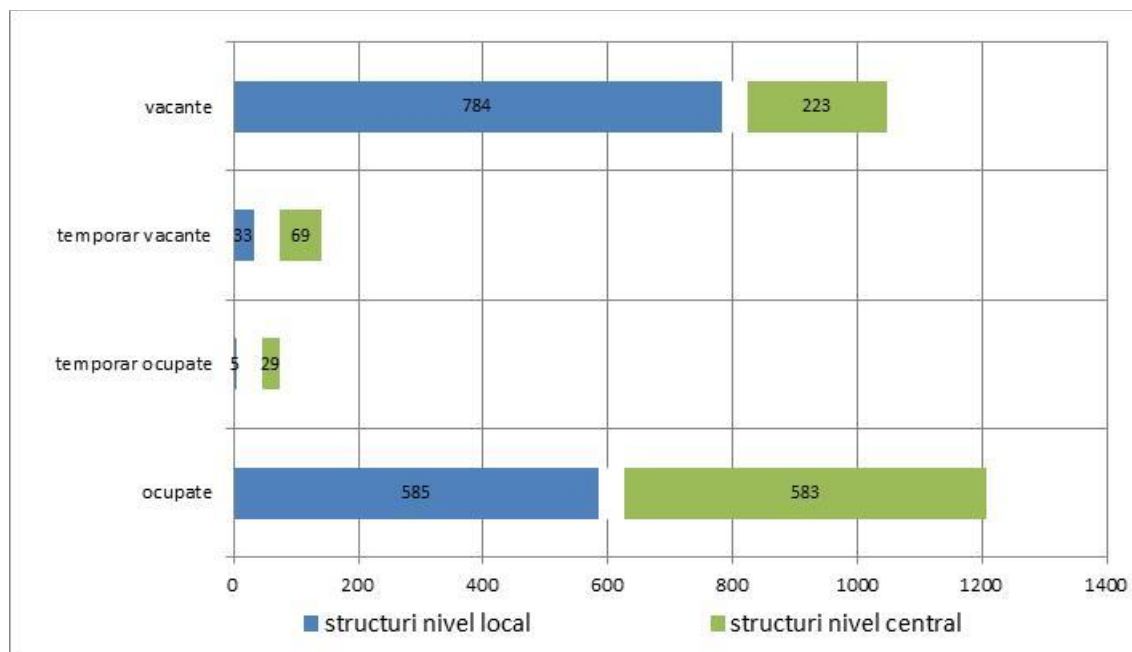
Auditorii ocupă funcții publice de execuție de clasa I și se supun regimului juridic privind incompatibilitățile, au drepturi și obligații, în conformitate cu Codul administrativ, precum și cu prevederile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Referitor la distribuția auditorilor pe nivelurile administrației publice centrale și locale, **aproape două treimi dintre funcțiile publice de auditor se regăsesc în structurile de nivel local**, iar restul de o treime - la nivel central, așa cum reflectă și **Figura 24**.

Figura 24 - Distribuția funcțiilor publice de auditor la nivelul structurilor locale și centrale ale administrației publice (nr., %) în 2023



(Sursa: ANFP)

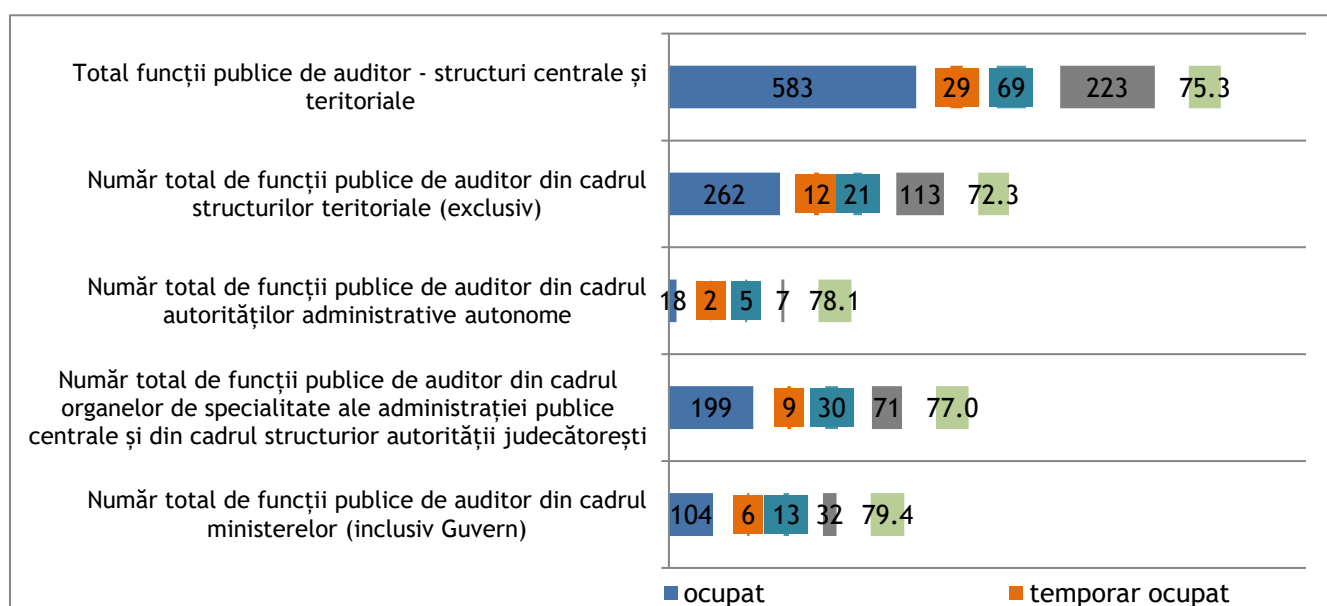
Figura 25 - Numărul funcțiilor publice de auditori la nivel central și local în 2023



(Sursa: ANFP)

Datele din Figura 25 ne indică și faptul că majoritatea funcțiilor publice de auditor de la nivelul autorităților publice locale sunt vacante (55,7%), în timp ce, la nivel central, doar 24,7% din totalul posturilor de auditor sunt vacante (27,5% în 2022). Per ansamblu, față de anul anterior, variațiile în ceea ce privește statutul ocupării (distinct pentru posturi ocupate, temporar ocupate, temporar vacante, vacante) au fost sub 3%.

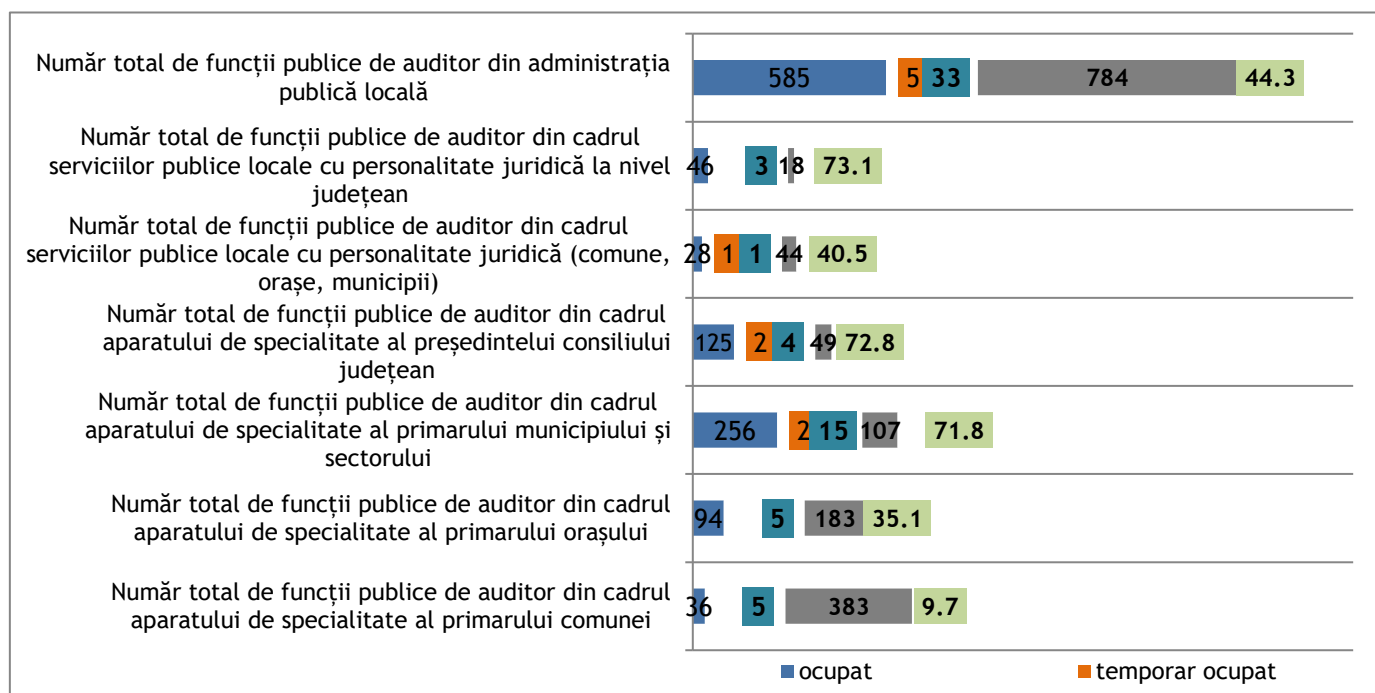
Figura 26 - Funcții publice de auditor la nivel central (structuri centrale și teritoriale)



(Sursa: ANFP)

În structurile centrale și teritoriale, gradul de ocupare, incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante (funcția publică de auditor), este de 75,3%. Acesta diferă însă de la o categorie instituțională la alta: ministere și Guvern (79,4%), organe de specialitate ale administrației publice centrale și din cadrul structurilor autorității judecătorești (77,0%), autorități administrative autonome (78,1%). Exclusiv la nivelul structurilor teritoriale, gradul de ocupare este mai scăzut (72,3%). față de anul anterior, gradul de ocupare a înregistrat o creștere semnificativă (de la 72,5% la 75,3%).

Figura 27 - Funcții publice de auditor din administrația publică locală

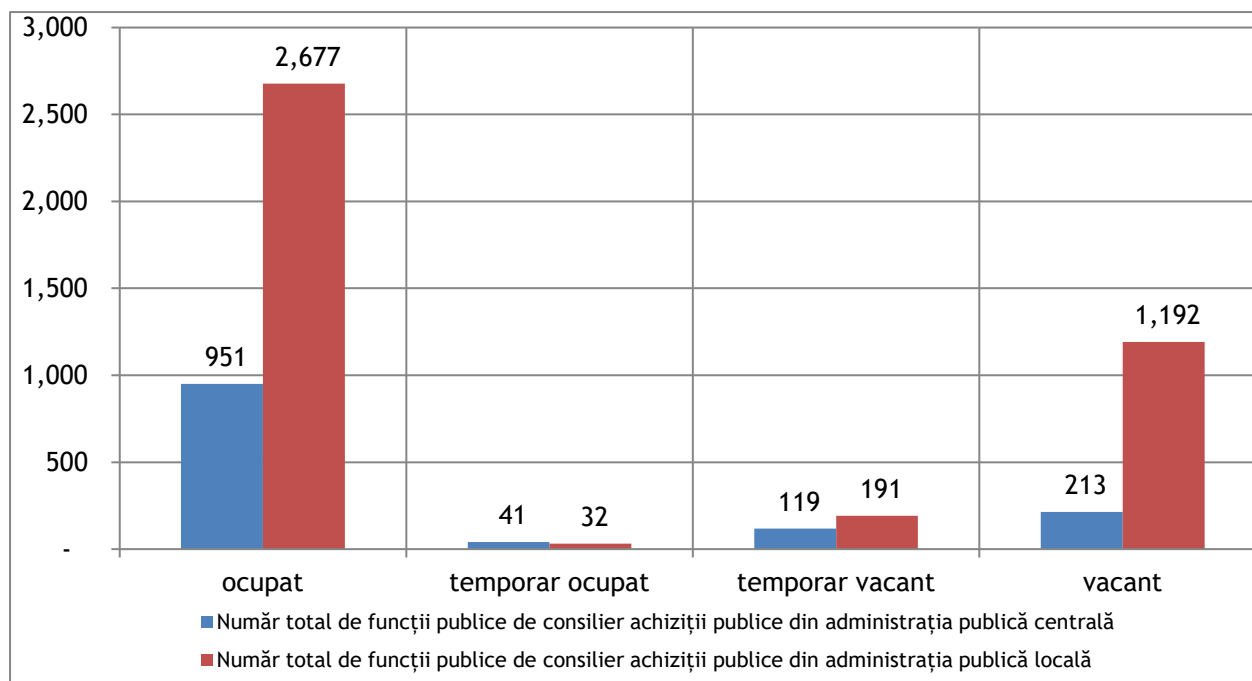


(Sursa: ANFP)

În administrația publică locală, gradul de ocupare (funcția publică de auditor) este scăzut (44,3%), incluzând funcțiile publice ocupate, temporar ocupate și temporar vacante. Acesta diferă însă în funcție de tipul de unitate administrativ-teritorială: puțin peste 70% în cazul sectoarelor și al județelor, 35,1% în cazul orașelor, 9,7% în cazul comunelor. În ceea ce privește serviciile publice, se constată un decalaj major la nivel județean (73,1%) față de nivelul local - comune, orașe, municipii (40,5%). Per ansamblu, față de anul anterior, gradul de ocupare aferent funcției publice de auditor a fost similar.

Ocuparea posturilor de consilier achiziții publice

Figura 28 - Situația ocupării funcțiilor publice de consilier achiziții publice în administrația publică centrală și locală (2023)



(Sursa: ANFP)

Prelucrarea datelor arată că, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 74% sunt ocupate²⁵; ponderea este mai mică în cazul administrației locale (71,4%) și mai ridicată în administrația centrală (aproape 82%) - situație similară celei înregistrate la nivelul anului precedent.

Totodată, din totalul posturilor de consilier achiziții publice, 26% sunt vacante, ponderea fiind mult mai mare în cazul administrației publice locale (29,1% din posturi sunt declarate vacante).

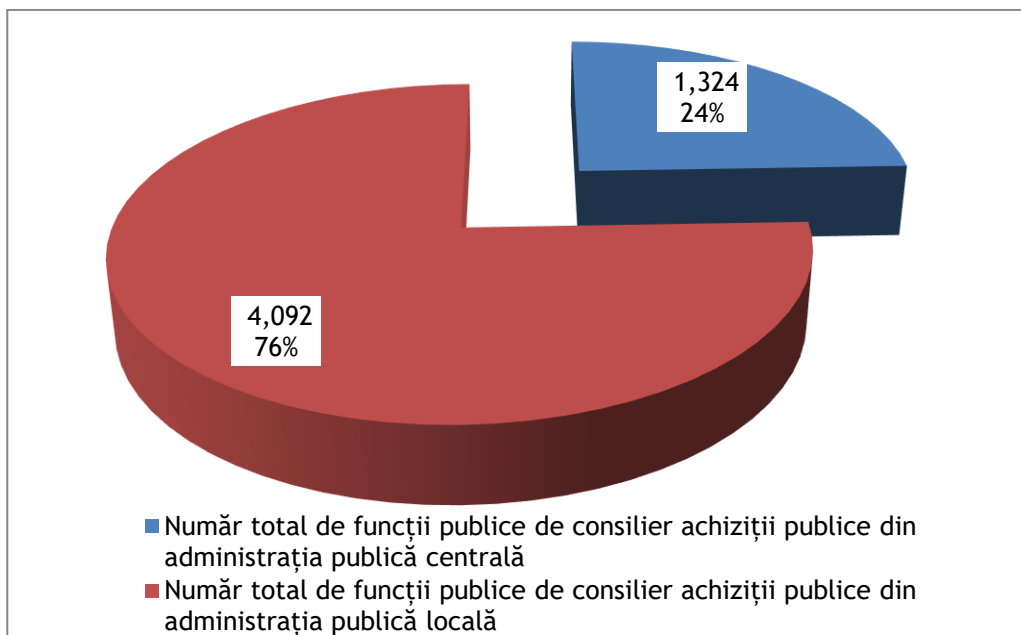
Deși per ansamblu gradul de ocupare aferent funcției publice de consilier achiziții publice a fost același ca în 2022 (74%), acesta este mai mic cu 2% la nivelul administrației publice centrale (prin raportare la numărul total de funcții publice de consilier aferent anului 2022, respectiv 2023).

În cadrul administrației publice centrale (excluzând structurile teritoriale), din totalul posturilor *efectiv ocupate*, 116 se regăsesc la nivelul organelor de specialitate ale administrației publice centrale (41% din aparatul central).

În cadrul administrației publice locale, din totalul posturilor *efectiv ocupate* - și ținând cont de numărul de UAT în profil teritorial, cele mai multe se regăsesc la nivelul aparatului de specialitate al președintelui consiliului județean (259).

²⁵ Posturi ocupate = cumul de posturi ocupate, temporar ocupate și vacante. Prin raportare la aceste 3 categorii se determină gradul de ocupare. În schimb, sintagma *efectiv ocupate* vizează exclusiv prima categorie menționată.

Figura 29 - Situația funcțiilor publice de consilier achiziții publice la nivel central și local (2023)



(Sursa: ANFP)

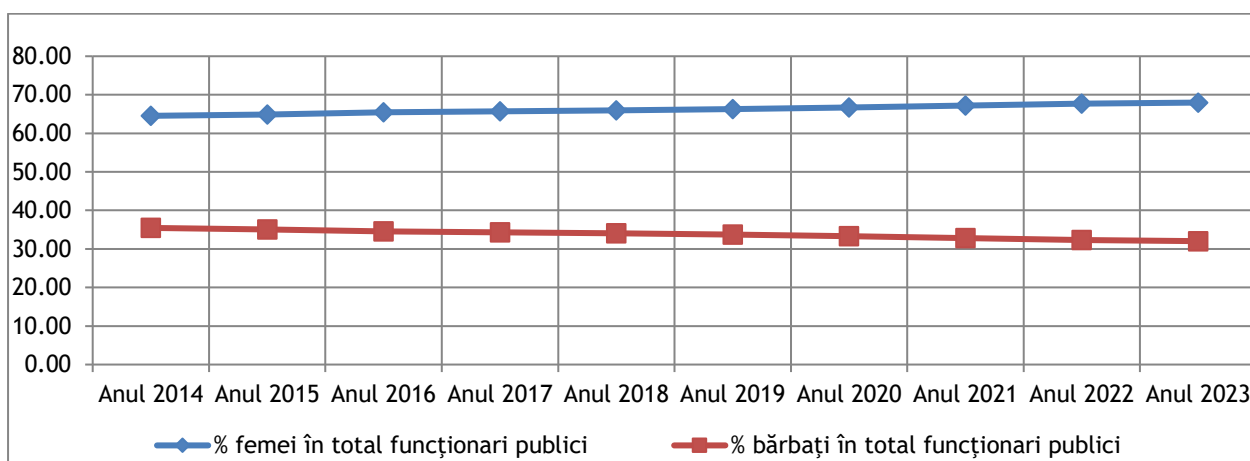
Funcția publică de consilier achiziții este în mod evident subreprezentată la nivel local, indiferent de statusul ocupării: aproape un sfert dintre funcțiile publice de consilier achiziții publice se regăsesc în structurile locale, în condițiile în care ponderea **tuturor** funcțiilor publice este relativ echilibrată: structuri locale = 56,4%; structuri centrale și teritoriale = 43,6%.

Distribuția în funcție de gen

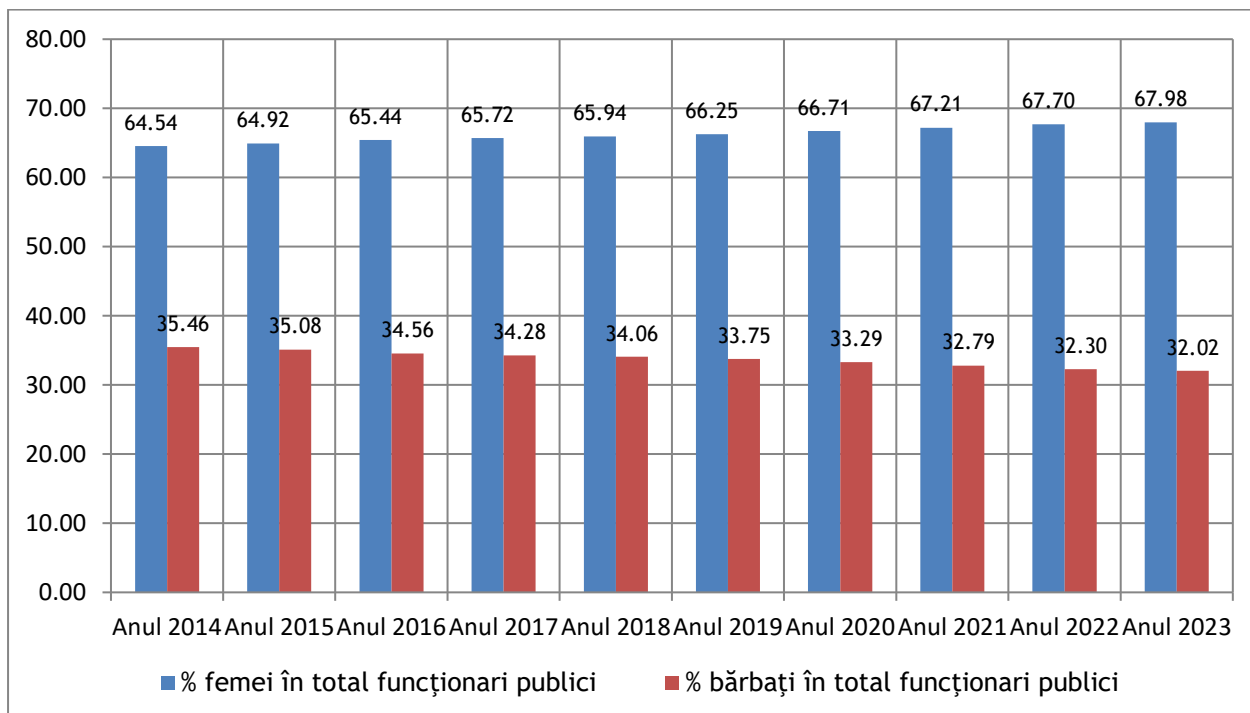


Diferite documente legislative și non-normative asumate de România consacră egalitatea de gen ca un principiu fundamental. Distribuția pe gen a funcțiilor publice este reliefată în figurile de mai jos și urmează constant în timp proporția de două treimi femei și o treime bărbați.

Figura 30 - Evoluția ponderii funcționarilor publici, în funcție de gen (2014-2023)



(Sursa: ANFP)

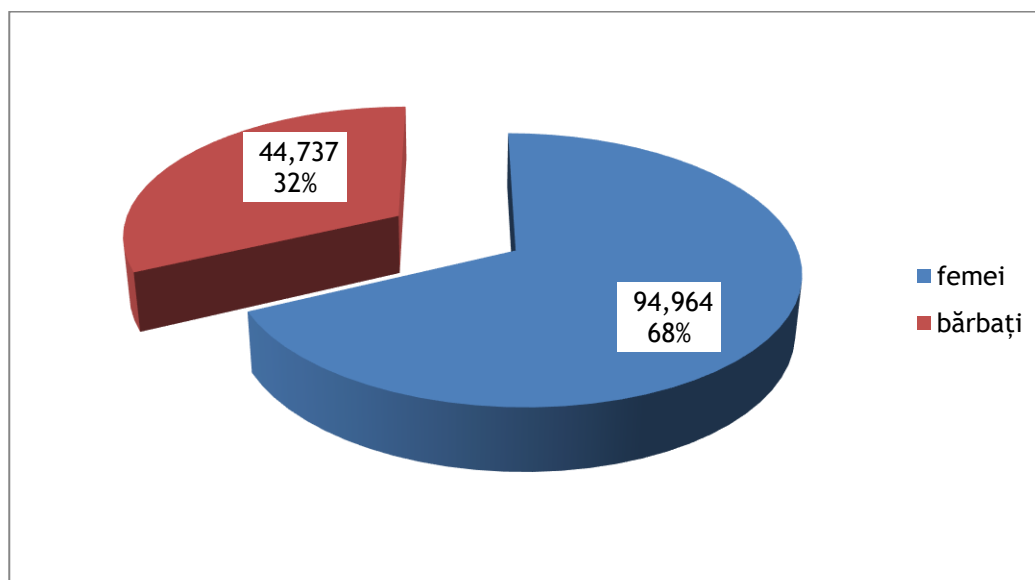


An	Total funcționari publici, din care*	Nr. femei	Nr. bărbați	% femei în total funcționari publici	% bărbați în total funcționari publici
Anul 2014	127.259	82.137	45.122	64,54	35,46
Anul 2015	128.376	83.336	45.040	64,92	35,08
Anul 2016	130.780	85.579	45.201	65,44	34,56
Anul 2017	135.038	88.749	46.289	65,72	34,28
Anul 2018	135.916	89.621	46.295	65,94	34,06
Anul 2019	138.714	91.897	46.817	66,25	33,75
Anul 2020	137.260	91.568	45.692	66,71	33,29
Anul 2021	136.555	91.837	44.718	67,25	32,75
Anul 2022	139.401	94.379	45.022	67,70	32,30
Anul 2023	139.701	94.964	44.737	67,98	32,02

*Funcții publice ocupate și temporar ocupate

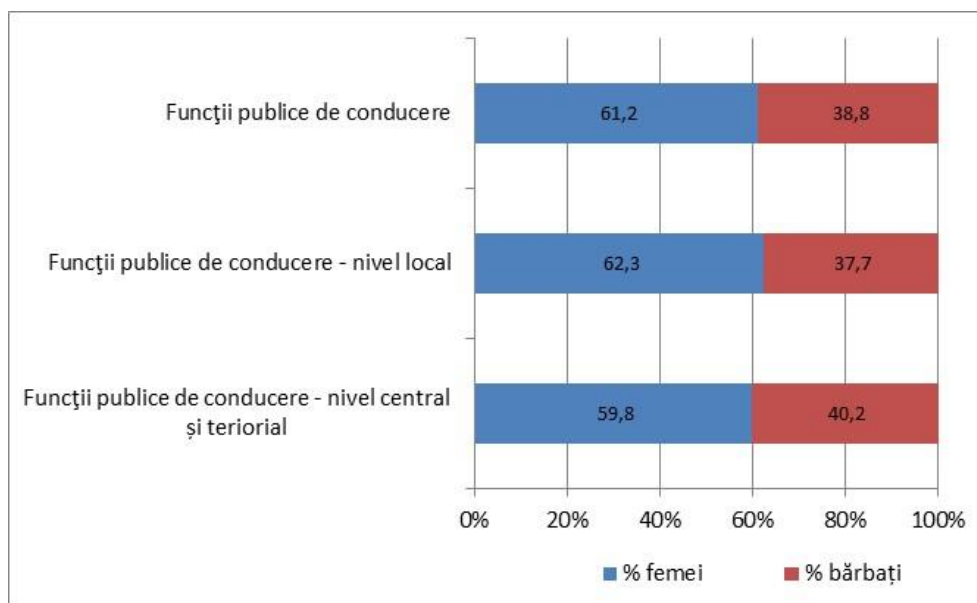
Cu toate acestea, ponderea femeilor înregistrează o ușoară creștere (de la 64,6% în 2014 la 67,9% în 2023 - deși evoluția numărului de funcționari publici a avut fluctuații, o creștere semnificativă fiind constatată în anul de raportare).

Figura 31 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici în 2023 (nr., %)



(Sursa: ANFP)

Figura 32 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici care ocupă funcții publice de conducere (nivel administrativ-teritorial, %)

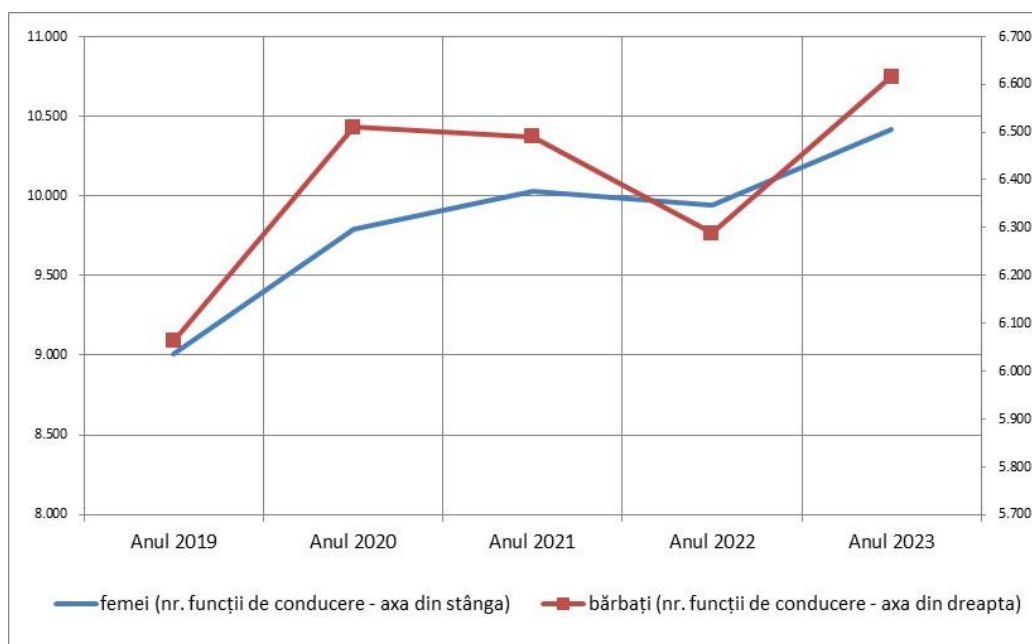


(Sursa: ANFP)

În ceea ce privește exclusiv funcțiile de conducere, 61,2% sunt ocupate de femei și 38,8% de către bărbați. Femeile sunt bine reprezentate (în funcții de conducere) la nivel local (62,3%), comparativ cu nivelul central și teritorial (59,8%). Ponderile și distribuțiile aferente pe cel 3 paliere de analiză (sistemic, local, central și teritorial) sunt similare cu cele constatate la nivelul anului precedent.

Pe de altă parte, în perioada 2019-2023, poate fi identificată o tendință ușor crescătoare a numărului de femei în funcții de conducere.

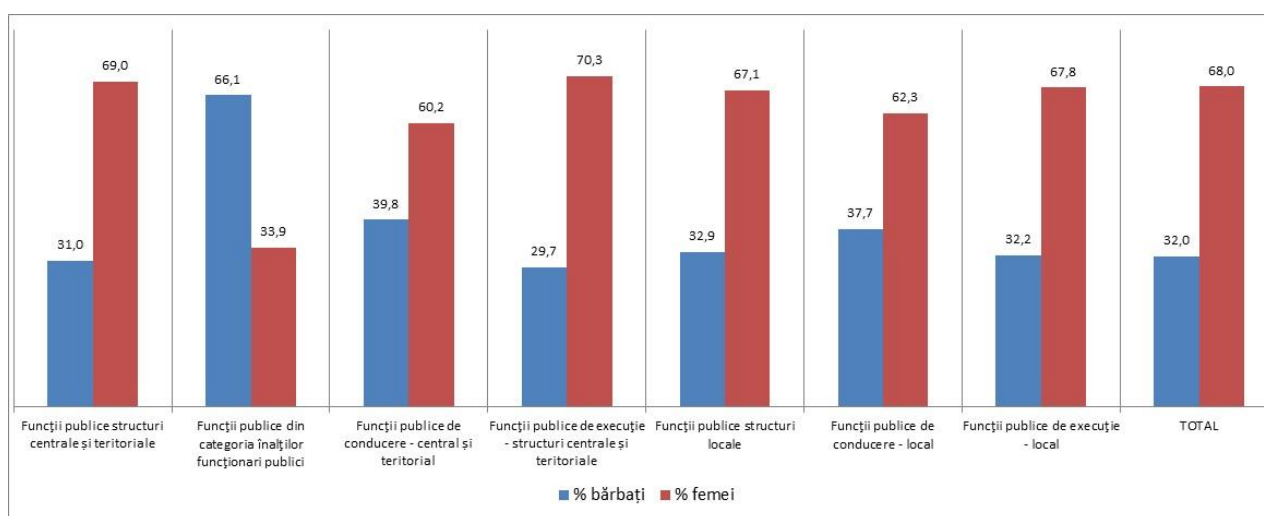
Figura 33 - Distribuția în funcție de gen a funcționarilor publici cu funcții de conducere în perioada 2019-2023



(Sursa: ANFP)

În anul 2023 a fost realizată o analiză 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. Constatăm că, și de această dată, categoria înalților funcționari publici face notă discordantă față de tendința generală, 66,1% fiind bărbați (în anul precedent ponderea a fost de 63,2%). Cu toate acestea, se remarcă o relativă creștere a procentului aferent femeilor în categoria înalților funcționari publici în ultimii 5 ani analizați (19,5% în 2019, 28,1% în 2020, 32,4% în 2021, 36,8% în 2022, 33,9% în 2023).

Figura 34 - Distribuție în funcție de gen în profil instituțional-administrativ și ierarhic



(Sursa: ANFP)

Astfel, analiza datelor în profil instituțional structurat pe 2 paliere (nivel central și teritorial, respectiv local) mai arată că:

- la nivel sistemic (administrația publică în general), femeile reprezintă 68% din totalul funcționarilor publici. Față de această valoare referențială, acestea sunt adecvat reprezentate atât la nivel central și teritorial (69%), cât și la nivel local (67,1%);
- 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 (60,2% față de 69% - femei ce ocupă funcții publice pe nivelul administrativ de referință), decât în structurile locale (62,3% față de 67,1% - total femei care dețin o funcție publică în administrația publică locală).

În concluzie, există o ușoară subreprezentare a femeilor în cadrul funcției publice de conducere, prin raportare la ponderea populației de gen feminin în totalul funcționarilor publici aferente fiecărui nivel administrativ utilizat în analiză.

Evident că această subreprezentare este contrabalansată de ponderea femeilor în funcțiile publice de execuție (evident, mult mai numeroase).

Altfel, această subreprezentare a femeilor în funcțiile publice de conducere este mai accentuată în structurile centrale și teritoriale (și mai puțin la nivel local).

Subreprezentarea este însă semnificativă în cazul categoriei de înalți funcționari publici (dacă palierul managerial ar fi extins) - doar o treime dintre aceste funcții fiind ocupate de femei.

Această reprezentare este relevantă strict prin raportare la distribuția pe criteriul gen a funcționarilor publici din România (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 de funcții publice de conducere** (reamintim că în structurile centrale și teritoriale sunt 4.660 de femei care ocupă asemenea funcții și doar 3.075 de bărbați).

Distribuția pe vârste a corpului funcționarilor publici

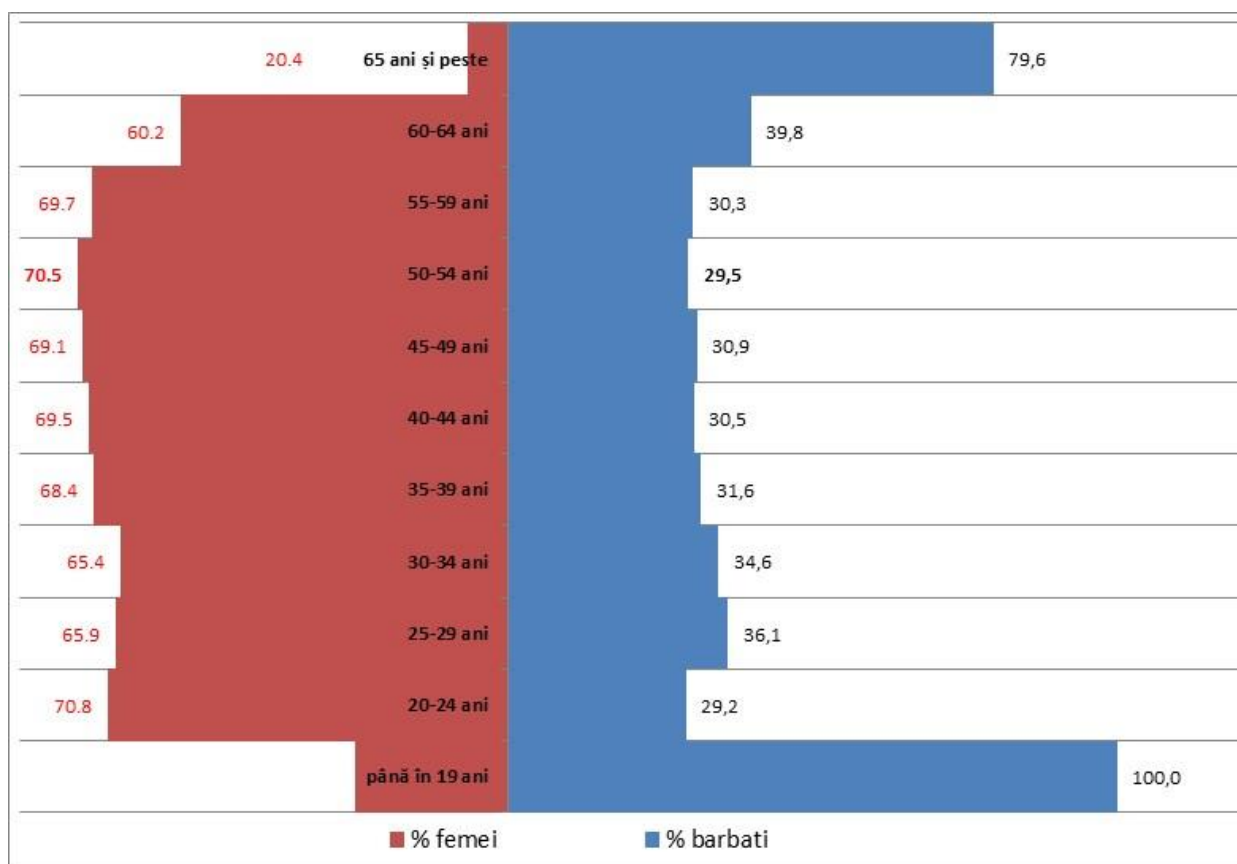
Cadrul normativ incident prevede că vârsta minimă de intrare în corpul funcționarilor publici este de 18 ani. Pe de altă parte, încetarea raportului de serviciu se realizează, de drept, la data vârstei standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii succesive pe o perioadă de maximum 3 ani. De asemenea, 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.

Vârsta medie a funcționarilor publici în perioada 2014 - 2023

Graficul de mai jos, cuprinzând evoluția vârstelor funcționarilor publici arată valori medii ale vârstei și o creștere relativ constantă pe întreaga serie de timp (de la 45 de ani în 2014, la 49 de ani în 2023 - în valori rotunjite²⁶). Facem precizarea că vârstele sunt calculate pentru fiecare an de referință. La nivelul anului 2023, cu o **vârstă medie de 49 de ani**, România are un corp al funcționarilor publici îmbătrânit (**Figura 35**). Acest aspect este confirmat și de piramida vârstelor (**Figura 36**), distorsionată pe două intervale care se suprapun parțial; practic, reprezentarea piramidală arată o extindere în palierul 45-54 ani.

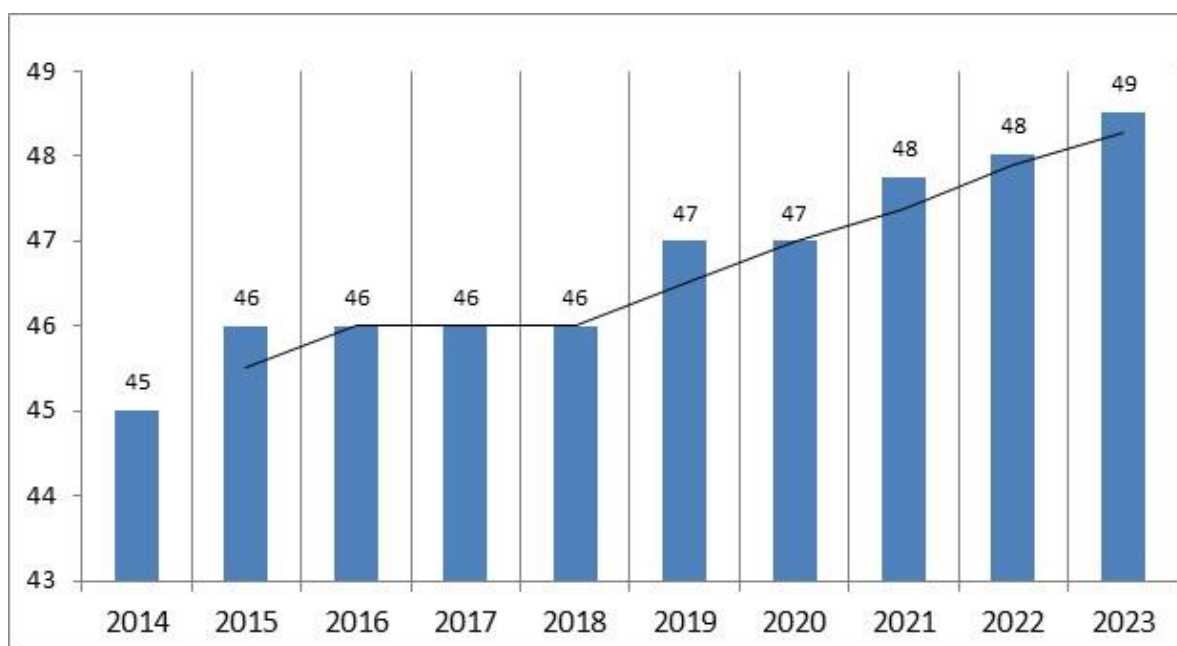
²⁶ Deși, uzual, vârstele medii sunt reprezentate prin valori întregi; dacă ar fi fost utilizată exprimarea prin zecimale s-a fi putut constata ușoara tendință de creștere a vârstei medii (de exemplu, 47,7% în 2021, 48,0 în 2022, 48,6 în 2023). Similar, dacă piramida vârstelor ar fi fost reprezentată în valori absolute (deci nu procentuale), s-ar fi putut constata că cei mai mulți funcționari publici de ambele sexe se situează în palierul de vârstă 45-54 ani (57.145 - reprezentând 40,9% (42,3% în 2022)). Opțiunea pentru exprimarea în procente are avantajul că permite o lecturare/ vizualizare facilă, respectiv faptul că reflectă ponderea pe criteriu gen într-o manieră distinctă - pe fiecare segment de vârstă.

Figura 35 - Piramida vârstelor 2023 - distribuție pe gen (valori procentuale)



(Sursa: ANFP)

Figura 36 - Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici (2014-2023)



(Sursa: ANFP)

Cumulat, o analiză pe ambele sexe indică faptul că **în palierul de vârstă 45-59 ani se poziționează aproape 60% din totalul funcționarilor publici.**

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

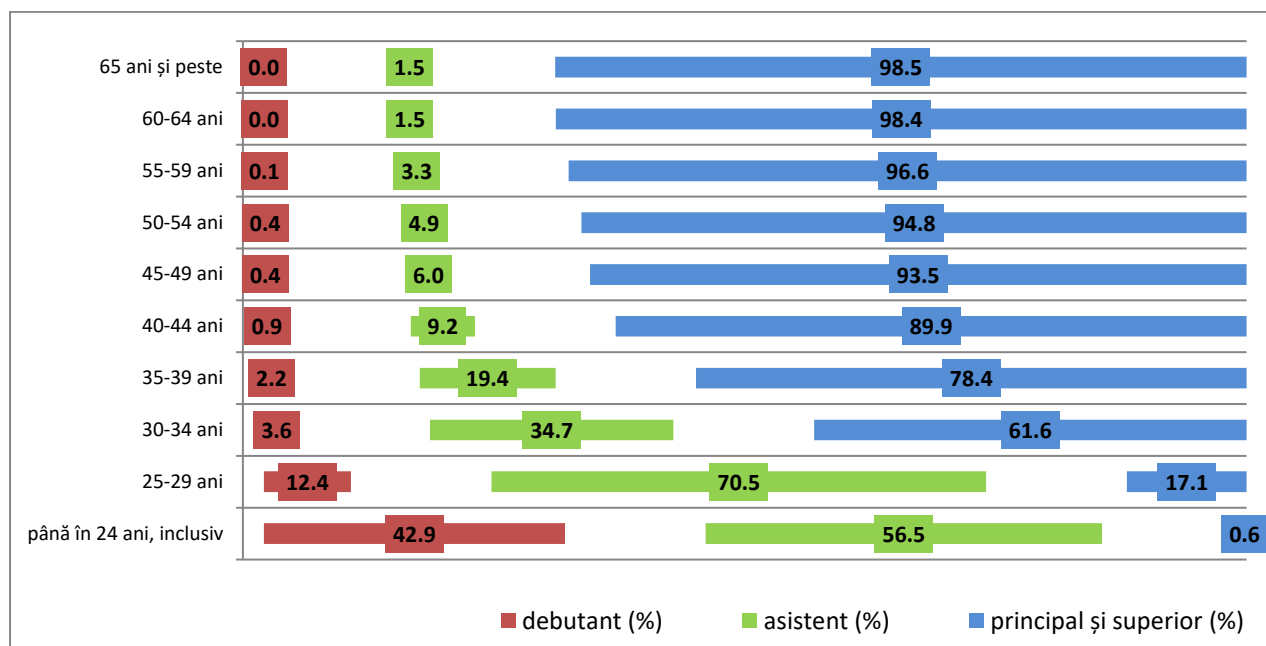
Deocamdată, la în anul de raportare, cele mai mari dezechilibre în registrul vârste - gen se asociază palierului 50-54 ani (70,5% femei și 29,5% bărbați), respectiv pe palierul 20-24 ani (70,8% femei și 29,2% bărbați) - cu precizarea că ultimul interval de vârstă este ocupat de doar 0,4% din totalul funcționarilor publici de ambe sexe.

În externis, dacă în următorii 10 ani fluxul intrări-ieșiri ar fi „înghețat” (fără intrări/ recrutări, pensionări sau ieșiri din alte cauze), vârsta medie s-ar apropia de 59 de ani, iar ponderea persoanelor eligibile pentru pensionare (vârsta standard, 63 ani femei (cu posibilitatea majorării prin Decizia Curții Constituționale nr. 112/2021 până la vârsta de 65 ani), 65 ani bărbați) ar ajunge la aproape 30% (mai exact 29,5%). 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.

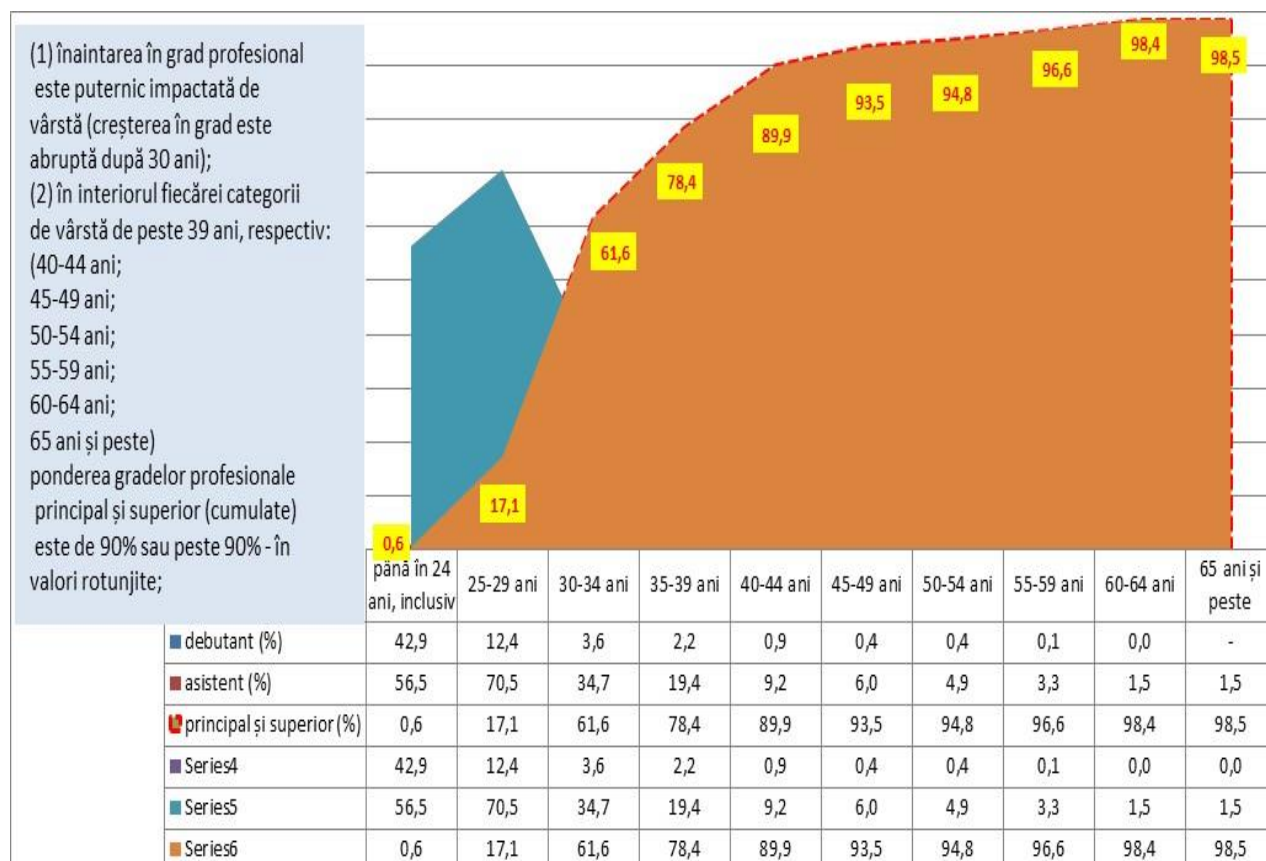
Pe de altă parte, conform datelor din Figura 37, distribuția pe grade profesionale indică faptul că, exceptând categoriile de vârstă asociate tinerilor (până în 35 ani), cel puțin 78,4% dintre funcționarii publici de execuție dețin gradul profesional principal și superior. Debutanții sunt reprezentați semnificativ numai în categoriile de vârstă tinere (până în 24 ani inclusiv = 15,5%, 25-29 ani = 24,9% - din total funcționari publici ci cu grad profesional debutanți). Exceptând intervalul până în 24 ani inclusiv, gradul profesional asistent este reprezentat semnificativ până la categoria de vârstă 45-49 ani; în celelalte segmente de vârstă superioare ponderea nu depășește 9%.

Per total, debutanții reprezintă 1,2% din funcționarii publici, gradul profesional asistent sub 10% (9,8%), gradele profesionale principal și superior fiind suprareprezentate (88,9% - valori cumulate).

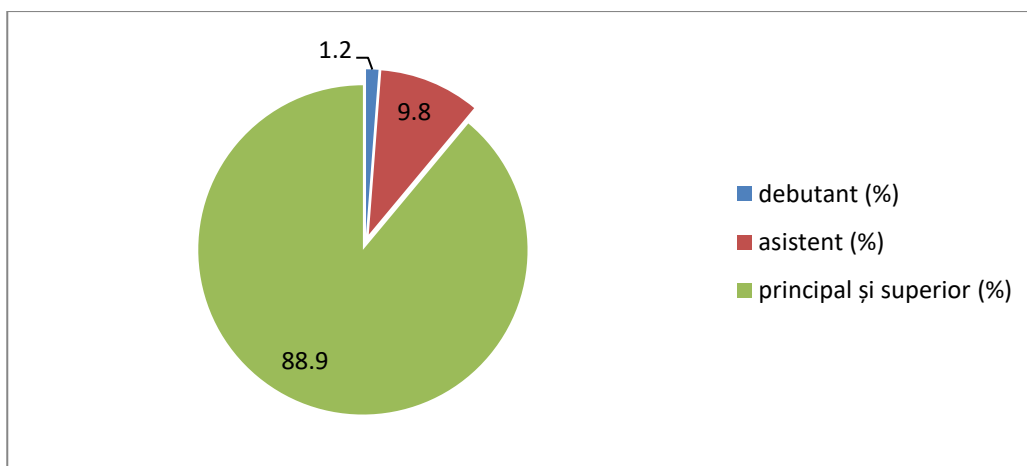
Figura 37 - Distribuția pe grade profesionale și categorii de vârste în anul 2023



(Sursa: ANFP)



(Sursa: ANFP)



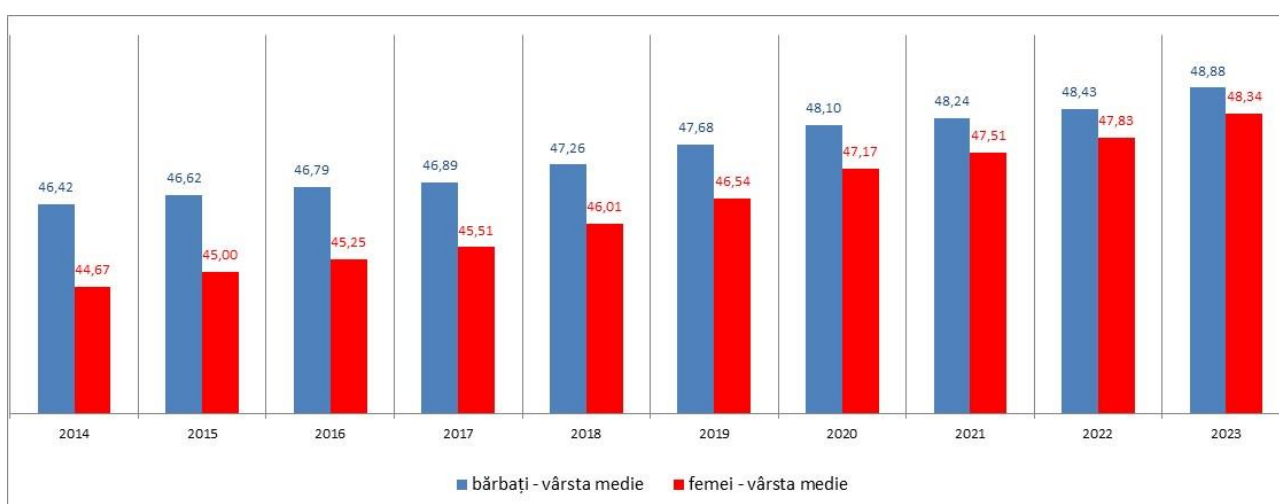
(Sursa: ANFP)

În concluzie, se poate afirma că:

- gradele profesionale principal și superior sunt dominante în rândul funcționarilor publici de execuție (88,9% din care: principal = 11,3%; superior = 77,6%);
- înaintarea în grad profesional este puternic impactată de vârstă (creșterea în grad este abruptă după vârsta de 30 ani);
- în interiorul fiecărei categorii de vârstă de peste 39 ani (40-44 ani; 45-49 ani; 50-54 ani; 55-59 ani; 60-64 ani; 65 ani și peste) ponderea gradelor profesionale principal și superior (cumulate) este de 90% sau peste (în valori rotunjite);
- indiferent de vârstă, gradul profesional superior este dominat, fiind deținut peste trei sferturi dintre funcționarii publici de execuție (77,6%).

Pe de altă parte, vârsta medie a bărbaților este semnificativ²⁷ mai mare decât a femeilor pe întreg intervalul analizat (vezi reprezentarea grafică de mai jos). Diferența, semnificativă statistic, este cauzată de vârstele standard de pensionare (diferite în funcție de gen).

Figura 38 - Evoluția vârstei medii, pe sexe, în perioada 2014-2023



(Sursa: ANFP)

²⁷ Pe baza unui test comparativ, semnificativ statistic ($p = .001$).

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

- vârstele de pensionare (ca vârste standard) sunt diferite (femeile ies mai devreme la pensie decât bărbații), chiar dacă această diferență s-a diminuat în ultimul timp (de exemplu, vârsta pentru femei era de 59 de ani în 2012, 61 de ani în 2021, 63 ani în 2023²⁸);
- ca rezultat al reducerii decalajului, ponderea bărbaților cu vârste de 58 de ani și peste este descrescătoare în timp (de exemplu, 52% în 2018, 48% în 2019 și 2020);
- excluzând funcționarii publici care au atins vârsta standard de pensionare la 31.12.2023, vârsta medie scade la 48 ani în valori rotunjite (48,01 femei și 48,48 bărbați).



²⁸ Anexa nr. 5 la Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de funcții publice, cu modificările și completările ulterioare

Ocuparea funcțiilor publice

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

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

În mod deosebit, trebuie subliniat faptul că, prin raportare la modalitățile de modificare a raporturilor de serviciu, în anul 2023, la nivelul datelor gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici au fost înregistrate **3.641** de proceduri de transfer, realizate în temeiul art. 506 din Codul administrativ, între autoritățile administrației publice locale și autoritățile și instituțiile publice centrale.

Concursul de ocupare a funcțiilor publice

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

Începând cu data de 15 mai 2023 au intrat în vigoare prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative prin care se suspendă ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante sau temporar vacante, cu excepția posturilor unice și a celor pentru care s-a afișat rezultatul selecției dosarelor de concurs anterior intrării în vigoare a ordonanței de urgență menționată mai sus.

Totodată, pe parcursul anului 2023, și-au menținut aplicabilitatea și prevederile O.U.G. nr. 103/2022 privind unele măsuri pentru creșterea capacității de control la frontieră a Autorității Vamale Române și ale O.U.G. nr. 78/2022 privind unele măsuri pentru ocuparea posturilor aferente funcțiilor publice vacante și temporar vacante care au atribuții în implementarea Planului național de redresare și reziliență al României.

În anul 2023 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.530/2022.

În urma monitorizării anunțurilor de concurs au fost identificate pe parcursul anului 2023 un număr de **209 concursuri de recrutare** pentru ocuparea a 278 funcții publice de conducere/execuție au fost identificate nereguli privind stabilirea condițiilor de ocupare, stabilirea bibliografiei și a tematicii și a temeiului legal.

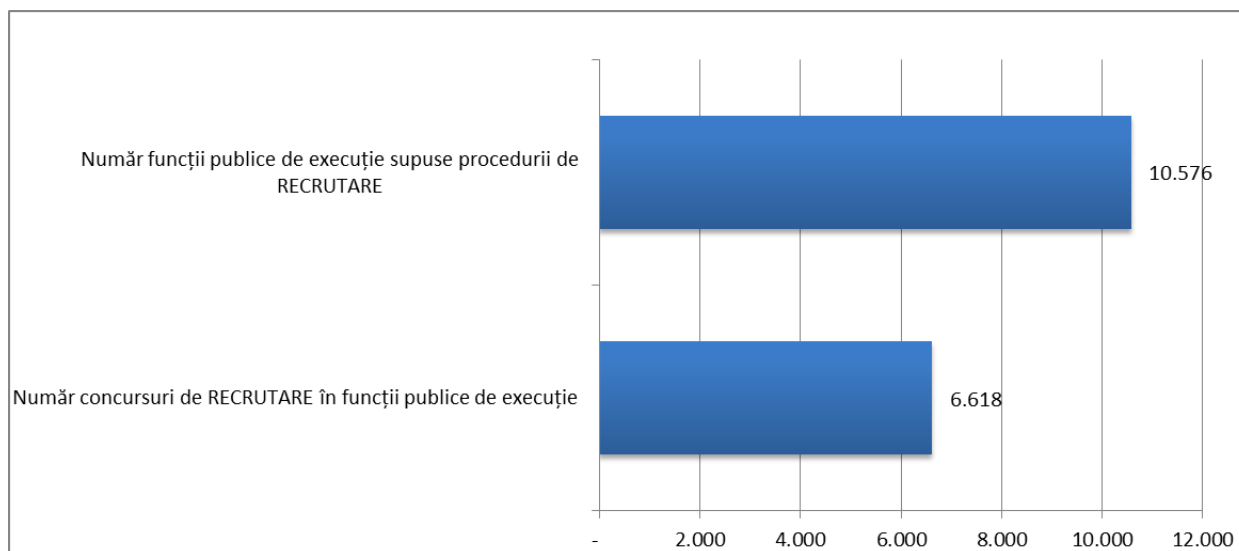
În acest sens, în anul 2023 au fost întocmite 192 adrese către instituțiile și autoritățile publice prin care au fost sesizate nerespectarea legislației în ceea ce privește temeiul legal, condițiile de ocupare stabilite, precum și bibliografia și tematica de concurs și un număr de 29 propuneri pentru sesizarea instanței de contencios administrativ competentă, în condițiile legii contenciosului administrativ.

Pe parcursul anului 2023, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a gestionat prin intermediul aplicației de concursuri în total **7.825 concursuri de ocupare** a funcțiilor publice. Concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție/ conducere, respectiv concursurile de promovare în funcții publice de conducere au fost organizate pentru **11.948 de funcții publice**.



Ocuparea funcțiilor publice de execuție scoase la concurs în anul 2023

Figura 39 - Organizarea concursurilor de recrutare în funcții publice de execuție (2023)



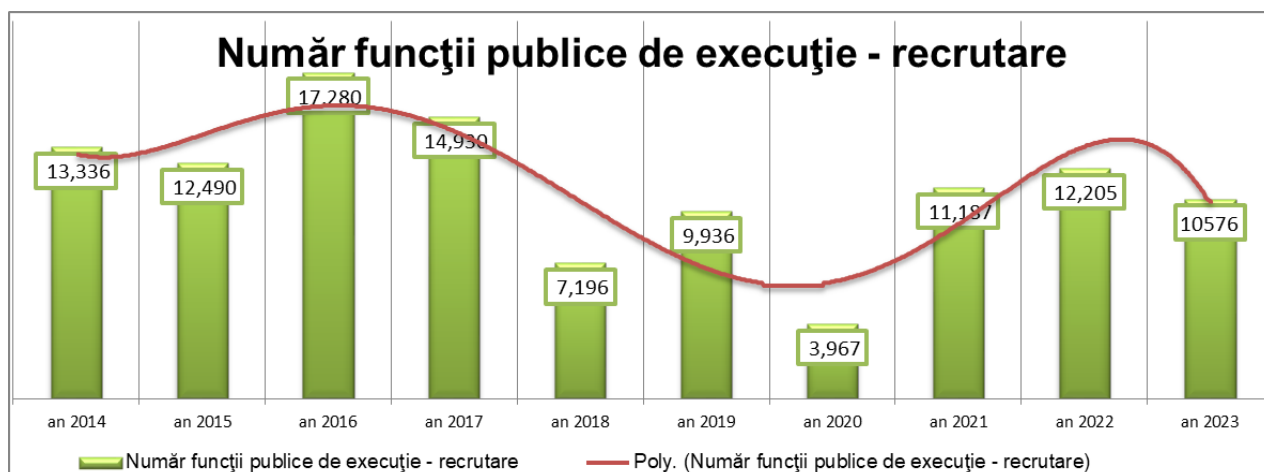
(Sursa: ANFP)

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de execuție în perioada 2014 -2023

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 40**), numărul funcțiilor publice scoase la concurs prin recrutare a fost de 13.336, iar în următorii ani, acest număr a crescut (vârfurile fiind înregistrate

consecutiv în 2016 și 2017). În următorii 3 ani numărul funcțiilor publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare înregistrează o scădere abruptă (față de 2017) și abia în 2022 se ajunge cu aproximație la nivelul din 2014, situație explicabilă prin blocarea concursurilor în perioada stării de urgență și de alertă. Pentru anul 2023 constatăm o scădere a numărului funcțiilor publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare (puțin peste media seriei de timp).

Figura 40 - Evoluția numărului de funcții publice de execuție ocupate prin recrutare (2014-2023)

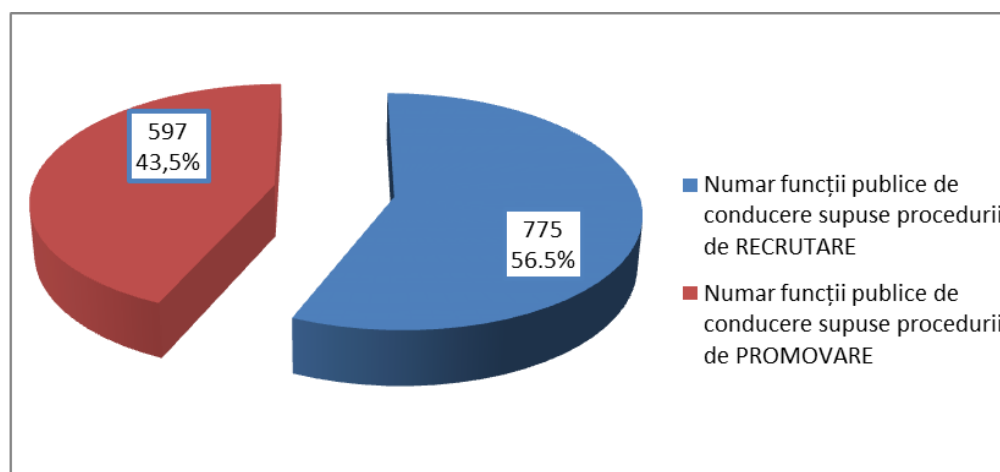


(Sursa: ANFP)

Ocuparea prin concurs a funcțiilor publice de conducere în anul 2023

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.

Figura 41 - Situația funcțiilor publice de conducere ocupate prin recrutare sau promovare în anul 2023 (nr., %)

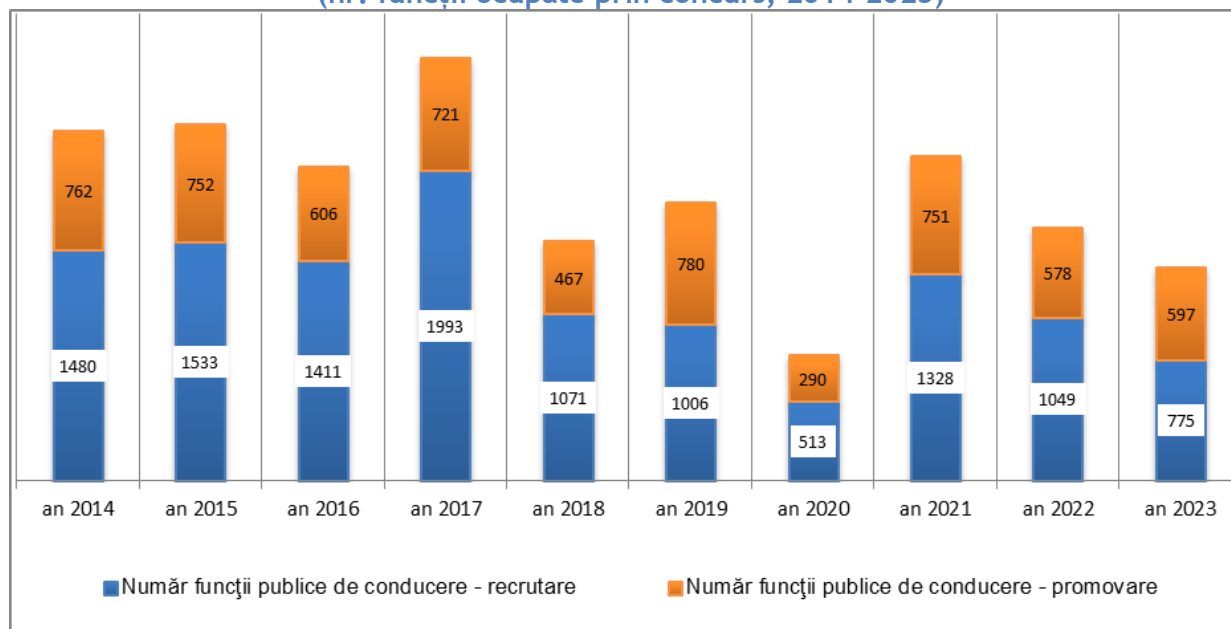


(Sursa: ANFP)

Concursurile de recrutare în funcții publice de conducere s-au desfășurat pentru 56,5% din totalul posturilor de conducere pentru care instituțiile și autoritățile publice au organizat concursuri, restul de 43.5% fiind concursuri de promovare. Condițiile pentru participarea la concursul de promovare într-o funcție publică vacantă sunt prevăzute de Codul administrativ²⁹.

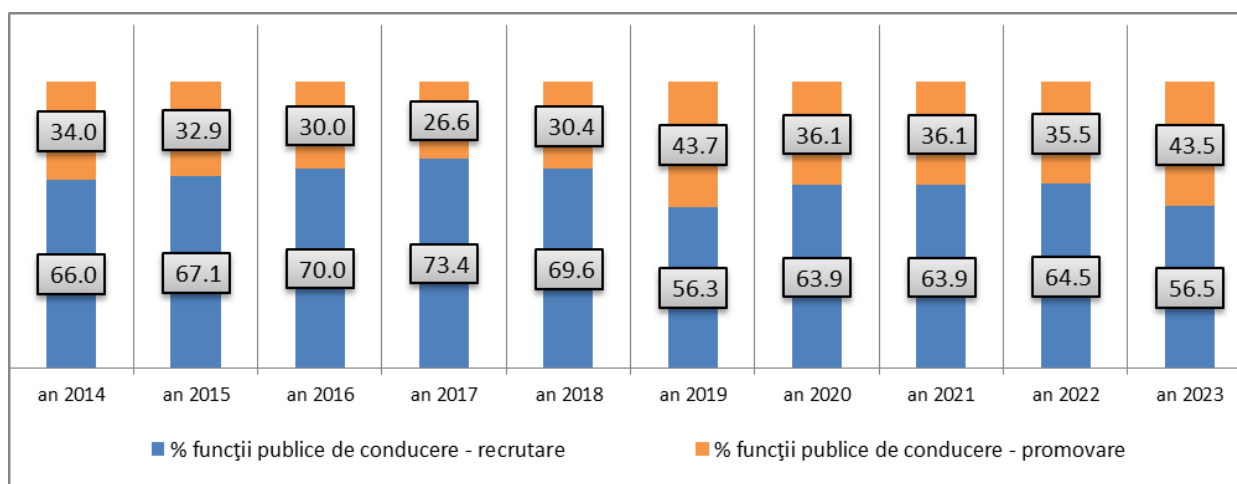
Figura 42 - Dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere

(nr. funcții ocupate prin concurs, 2014-2023)



(Sursa: ANFP)

Figura 43 - Reprezentare procentuală pentru dinamica recrutării și a promovării în funcțiile publice de conducere (2014-2023)

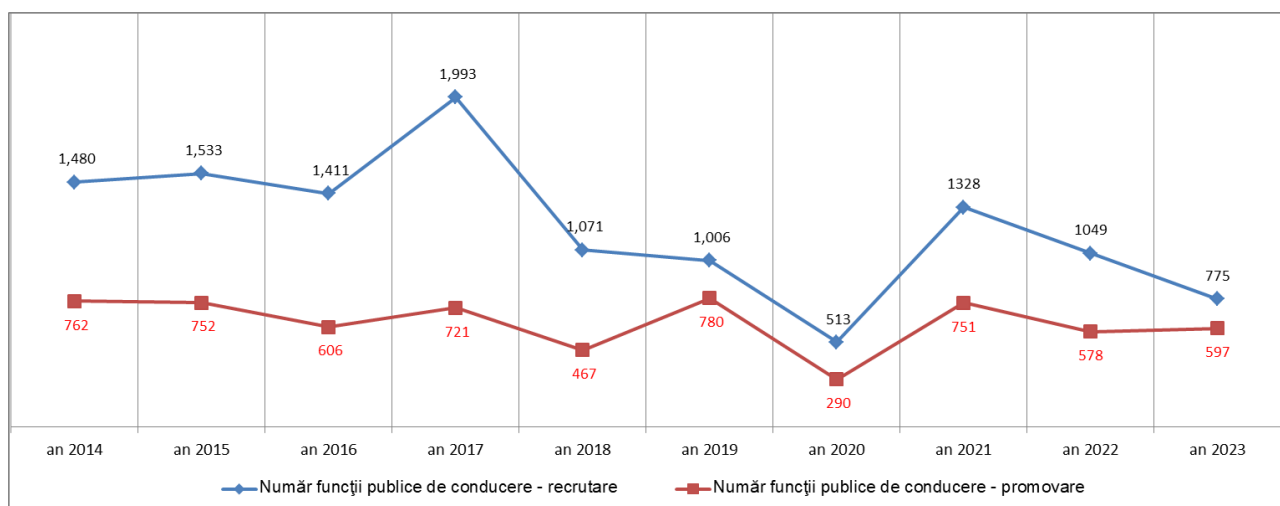


(Sursa: ANFP)

²⁹ OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, art. 483, alin. (2).

Indiferent de procedură (recrutare sau promovare) cele mai multe funcții publice de conducere au fost scoase la concurs, de regulă, în intervalul 2014-2017, vârful fiind reprezentat de anul 2017. Evident, există și excepții - cea mai notabilă este reprezentată de anul 2020, când a fost dispusă suspendarea procedurilor de concurs în contextul pandemic. În anul 2021 se constată o revenire, în sensul că numărul total de funcții publice de conducere supuse recrutării și promovării a ajuns la 2.079, însă în anii 2022 și 2023 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 și 1.372 în anul 2023. Transformarea în valori procentuale indică însă faptul că raportul dintre numărul de funcții publice de conducere supuse procedurii de recrutare și numărul funcțiilor publice de conducere pentru care s-a organizat concurs de promovare s-a stabilizat în anii 2020-2022, iar în anul 2023 procentul funcțiilor publice de conducere supuse promovării a înregistrat o creștere apropiată nivelului înregistrat în anul 2019, justificată de faptul că instituțiile și autoritățile publice au implementat o politică de promovare și valorificare a experienței.

Figura 44 - Analiza corelației dintre evoluțiile funcțiilor publice de conducere supuse recrutării, respectiv promovării, în perioada 2014-2023



(Sursa: ANFP)

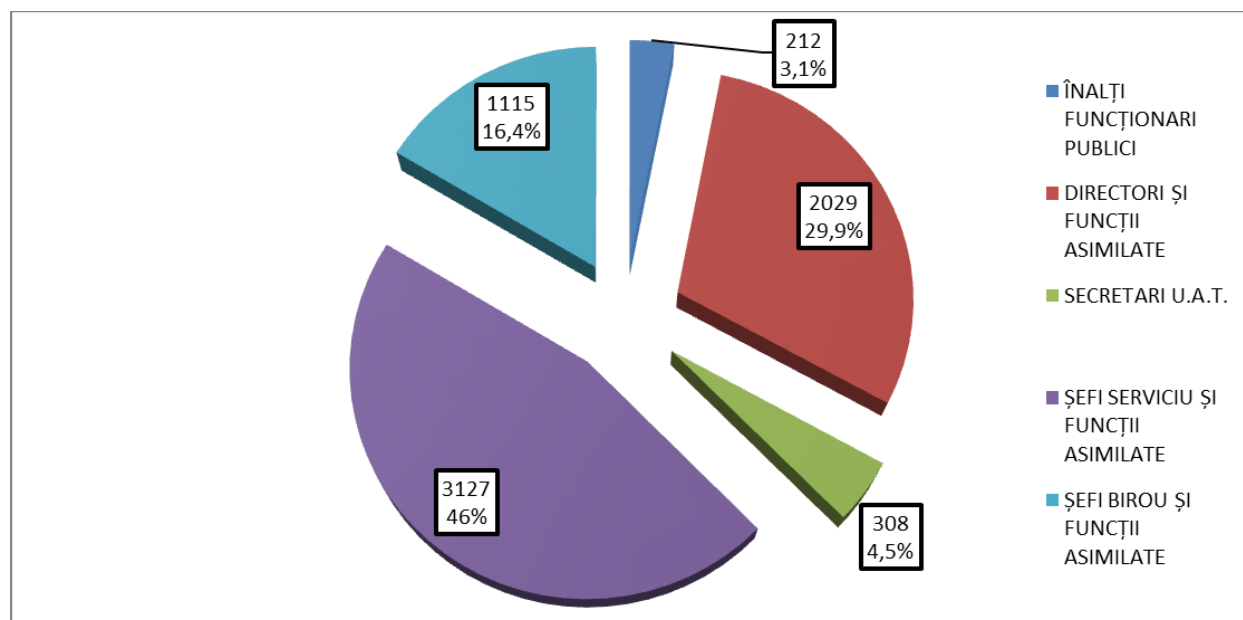
Ocuparea funcțiilor publice de conducere sau de înalți funcționari publici - exercitări cu caracter temporar

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 2023 a existat o excepție de la prevederile anterior menționate, prevăzută de O.U.G. nr. 34/2023 art. IV alin. (13) 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 sau temporar 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 2023

Figura 45 - Situația exercitărilor cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau corespunzătoare categoriei de înalți funcționari publici (nr, % - 2023)



(Sursa: ANFP)

În anul 2023, 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 3.942 de răspunsuri la notificări pentru 6.791 de funcții publice. Din totalul acestora, 46% reprezintă exercitări cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere de șefi serviciu și asimilate. O pondere semnificativă înregistrează și categoria „directori și funcții asimilate” (29,9%).

Exercitări cu caracter temporar în perioada 2014-2023

În intervalul 2014-2023, cadrul legislativ incident exercitărilor cu caracter temporar a suferit mai multe modificări, atât în ceea ce privește obținerea avizului/notificarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru funcțiile publice vacante, cât și referitor la perioada maximă de dispunere a măsurii.

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

Figura 46 - Evoluția numărului de funcții publice pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări (2014- 2023)

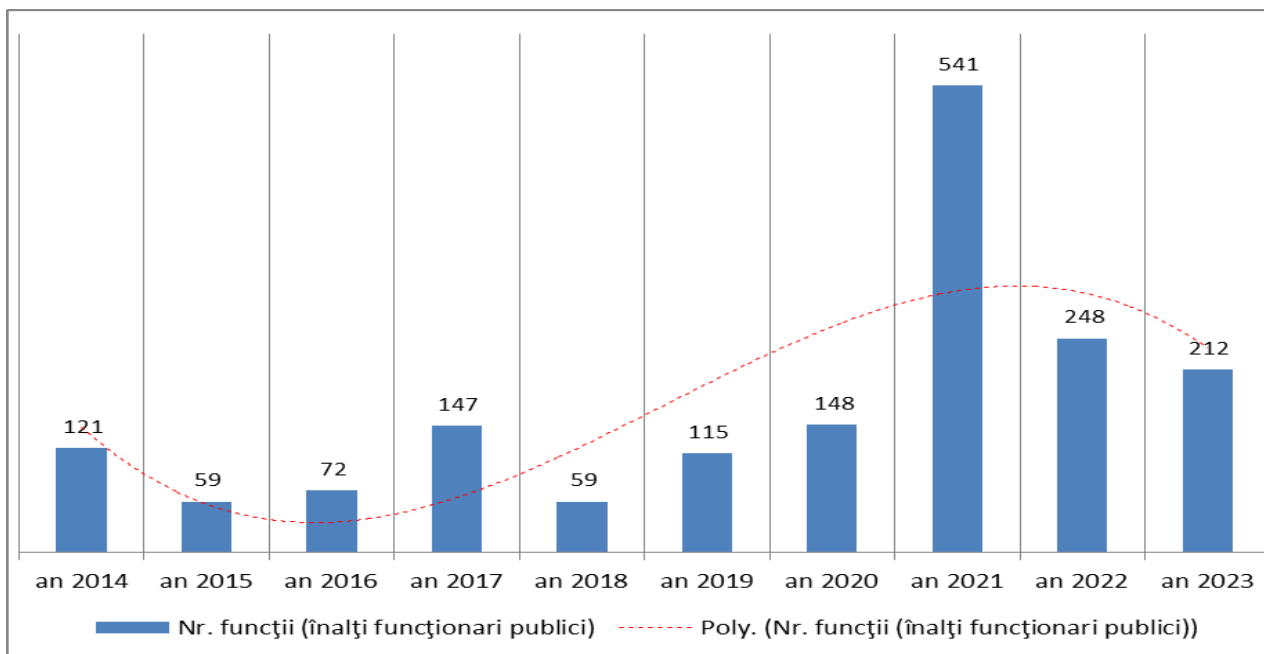


(Sursa: ANFP)

Se constată că în ultimul an, respectiv 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 2015 (3.050 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 până la sfârșitul anului.

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

Figura 47 - 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 (2014-2023)



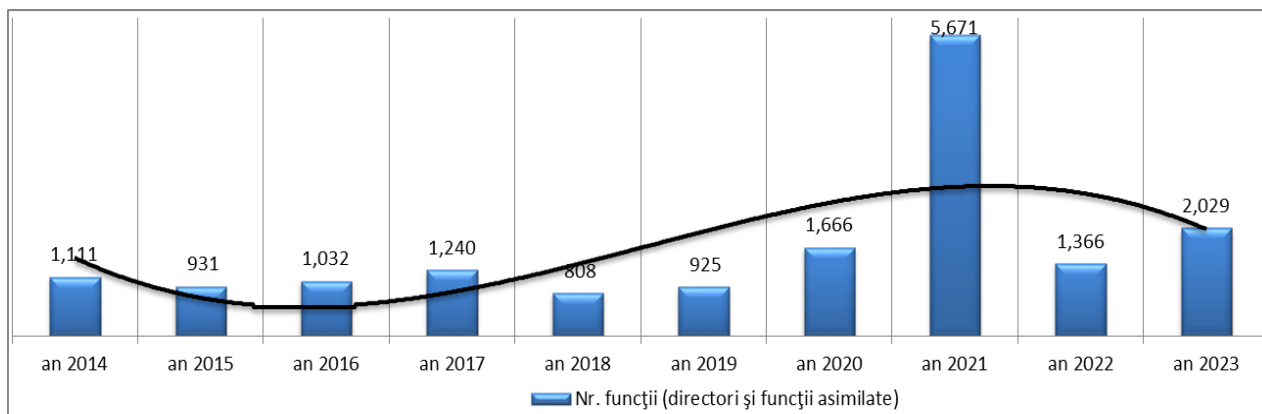
(Sursa: ANFP)

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 2015 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 48 - 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 (2014-2023)

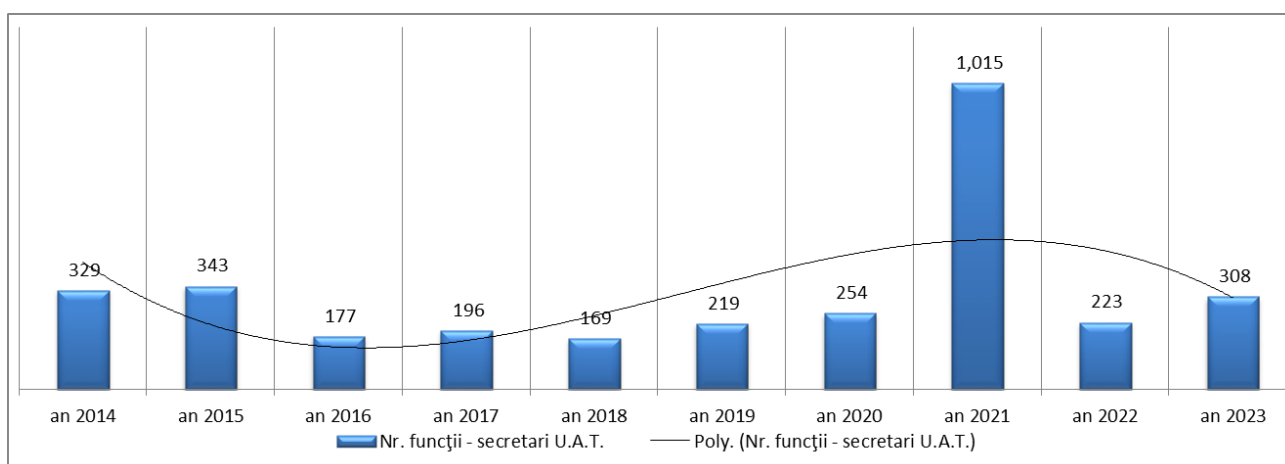


(Sursa: ANFP)

Analiza numărul 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.

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

Figura 49 - 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 (2014- 2023)



(Sursa: ANFP)

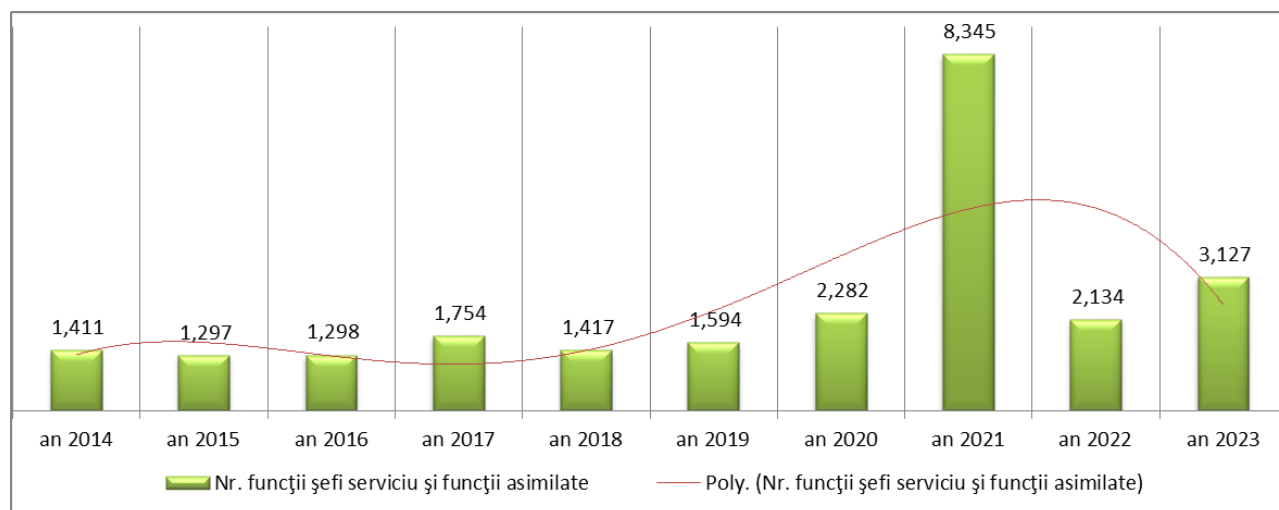
Odată cu intrarea în vigoare a Codului administrativ, s-a instituit obligația de a stabili în structura de personal funcția publică specifică de conducere de secretar general al unității administrativ-teritoriale, ocupată de un funcționar public de conducere, cu studii superioare juridice, administrative 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, șefi birou și funcții asimilate

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

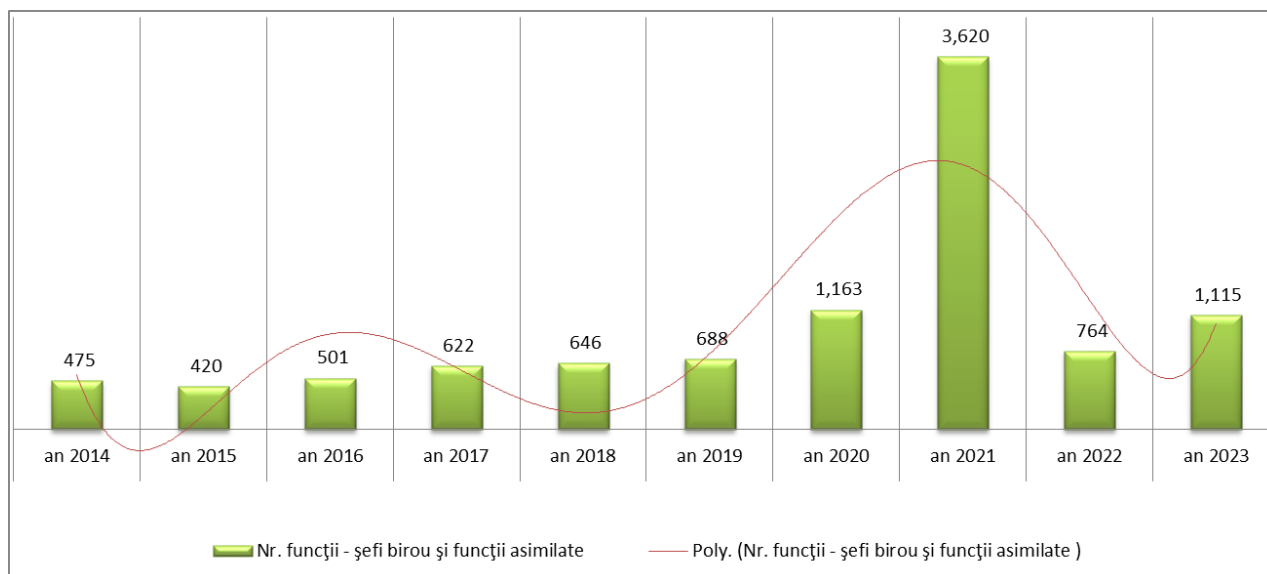
Figura 50 - Evoluția numărului de funcții (șefi serviciu și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2014- 2023)



(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.

Figura 51 - Evoluția numărului de funcții (șefi birou și funcții asimilate) pentru care au fost acordate avize/ răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante (2014- 2023)



(Sursa: ANFP)

Cele mai multe avize/răspunsuri la notificări privind exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor de șef birou (și funcții asimilate) au fost înregistrate în 2021, iar cele mai puține în 2015. Totodată, se mai poate constata o evoluție ascendentă după 2015 a numărului de avize/răspunsuri la notificări. În anul 2021, numărul funcțiilor de referință pentru care au fost acordate avize/răspunsuri la notificări a fost cu 311,26% mai mare față de cele acordate în anul precedent, iar în anul 2022 acesta a scăzut la 764, urmând ca în anul 2023 să crească la 1.115.

Dinamica în cadrul corpului funcționarilor publici



Distribuția pe clase și grade profesionale în 2023

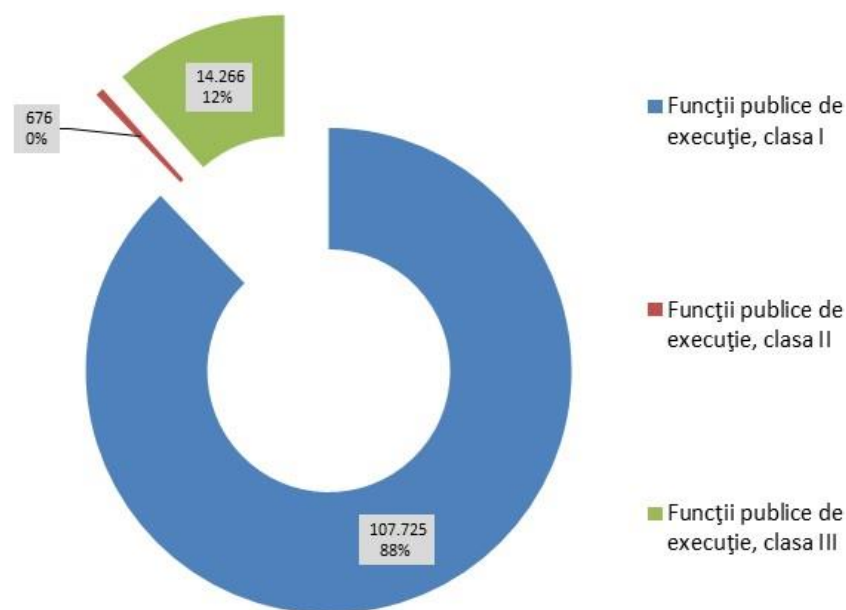
Cariera funcționarului public de execuție este structurată pe clase și pe grade profesionale. Astfel, în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării, funcțiile publice se împart în 3 clase: clasa I (pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență); clasa 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 stagiu de un an, care are drept scop verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților unei funcții publice, formarea lor practică, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice.

Figura 52 - Distribuția pe clase a funcționarilor publici de execuție (pentru funcțiile publice ocupate și temporar ocupate, dar nu și cele vacante, temporar vacante) (nr., % - 2023)

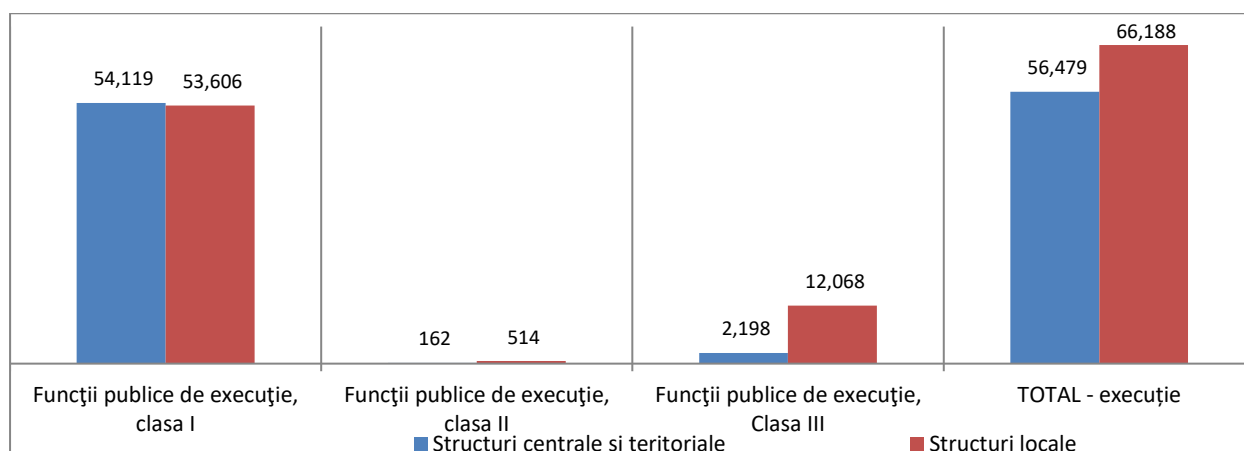


(Sursa: ANFP)

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., procentele din **Figura 52** fiind redată în valori rotunjite. Distribuția este foarte apropiată celei înregistrate în anii 2019-2022.

Distribuția pe clase în profil instituțional la nivelul anului 2023 (structuri centrale și teritoriale, respectiv locale)

Figura 53 - Distribuția funcțiilor publice de execuție pe clase și niveluri administrativ-teritoriale (structuri centrale și teritoriale, structuri locale) - 2023



(Sursa: ANFP)

În structurile locale există mai multe funcții publice de execuție decât în structurile centrale și teritoriale (cu circa 9.700 mai multe). În privința funcțiilor publice de clasa I între cele două categorii de structuri există un echilibru (49,8% față de 50,2%). În privința funcțiilor din clasele inferioare se observă că, în structurile locale, există mai multe funcții de clasa a III-a și clasa a II-a: 84,6% din funcțiile clasa a III-a sunt în administrația locală, 76% din funcțiile clasa a II-a sunt în structurile locale. Distribuția este similară cu cea înregistrată în ultimii 3 ani, deși decalajul dintre numărul funcțiilor publice de execuție (central și teritorial față de local) s-a redus semnificativ.

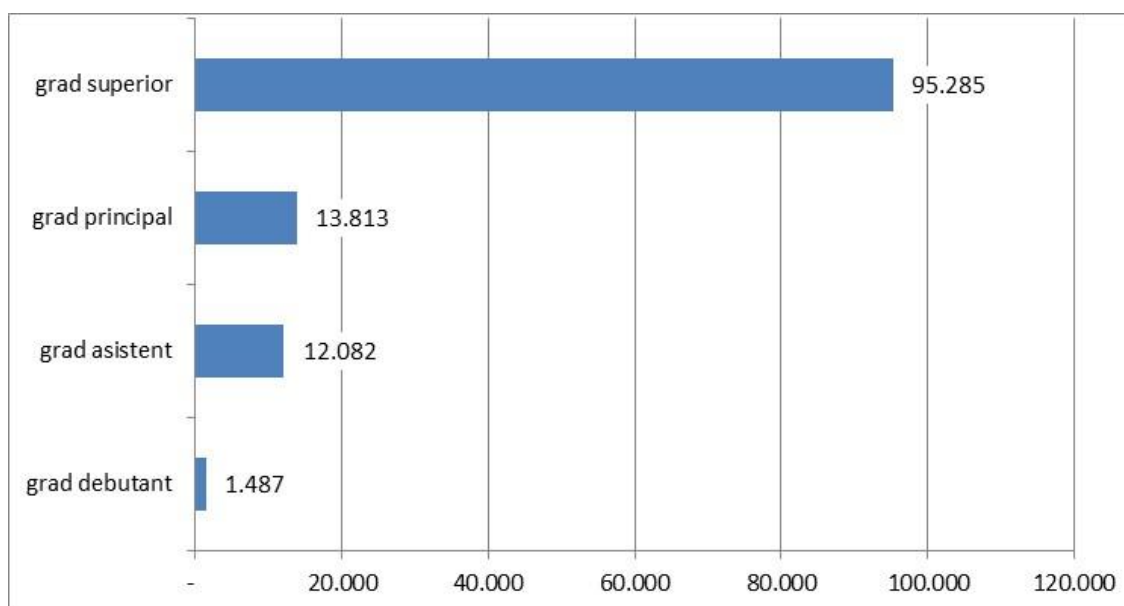
Distribuția pe grade profesionale (2023)

Și în anul 2023 „piramida” funcției publice rămâne fundamental inversată (sunt accentuate tendințele constatate în anii 2019-2022). Astfel, 77,7% dintre funcțiile ocupate sunt de grad superior (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 (9,8% cu 11,3%) și cumulează 21,1% (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 (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 debutant, care se definitivează la gradul profesional asistent într-un an);
- progresia în gradele profesionale este corelată cu vechimea și constă în transformarea postului după promovarea examenului pentru avansarea în gradul profesional, astfel încât funcționarii publici pot atinge gradul profesional superior, pe aceeași funcție, în mai puțin de 8 ani de la ocuparea unei funcții publice.

Figura 54 - Distribuția pe grade profesionale a funcționarilor publici, în valori nominale (2023)

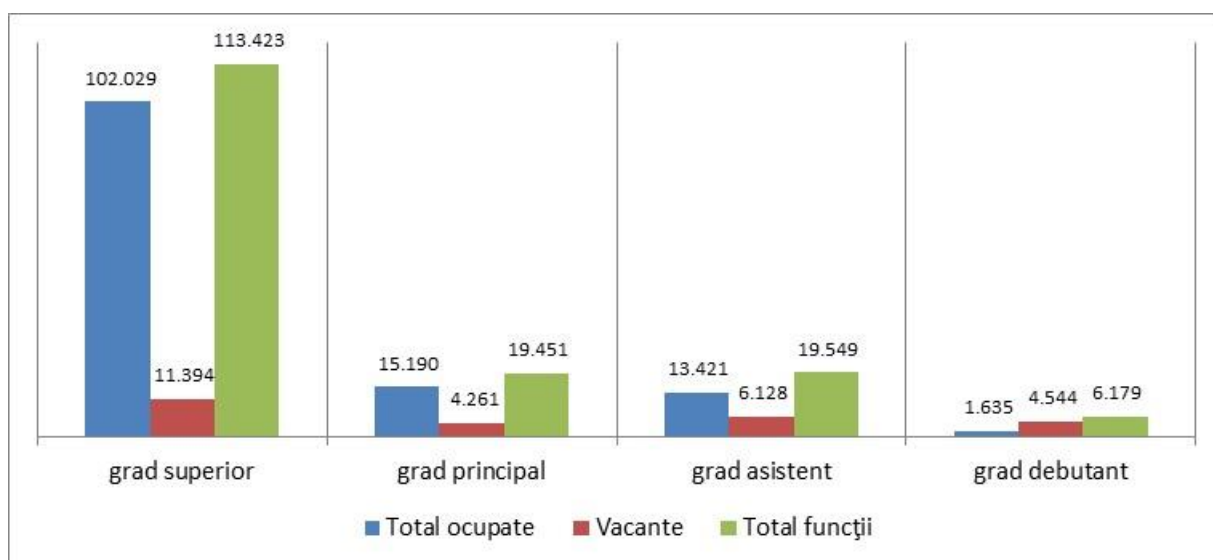


(Sursa: ANFP)

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 54** și **Figura 55** asigură reprezentarea împărțirii numărului total de funcții pe cele 4 grade profesionale (exemplu: din total 132.275 funcții publice ocupate (adică din 100%), 102.029 (77,1%) sunt de grad profesional superior, 15.190 (11,5%) - principal, 13.421 (10,1%) - asistent și 1.635 (1,2%) - debutant).

Figura 55 - Analiză comparativă a numărului funcțiilor ocupate și vacante, pe grade profesionale (nr. - 2023)



(Sursa: ANFP)

Constatări:

- cele mai multe funcții sunt de grad superior (circa 70% din total funcții) - similar cu anul anterior;
- după grad profesional, cea mai mică pondere este reprezentată de debutant (3,9% - în 2022 reprezenta 4,2% din totalul funcțiilor publice);
- în schimb, gradul debutant se caracterizează printr-o mare pondere a funcțiilor vacante: din totalul funcțiilor rezervate debutanților, 60,8% sunt vacante;
- cea mai are pondere de funcții ocupate sunt de grad superior (peste trei sferturi din total ocupate) - similar cu 2022 și 2021;
- cele mai multe posturi vacante sunt de grad superior (43,3%) și asistent (23,3%) - prin raportare la totalul funcțiilor publice vacante - valori procentuale apropiate celor înregistrate la nivelul anului precedent;
- 17,3% dintre funcții vacante sunt destinate gradului debutant;

În concluzie, situație este similară cu cea din intervalul 2019 - 2022. 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 56 - Evoluția principalilor indicatori aferenți managementului funcției publice (2014-2023)

Indicatori	UM	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evoluții
Evoluția numărului total de funcții publice	nr.	158.712	164.125	166.605	170.821	173.037	175.283	173.655	174.568	176.471	178.690	
Evoluția numărului total de funcții publice ocupate	nr.	133.582	134.500	137.435	141.840	142.623	144.250	144.650	144.077	146.423	149.864	
Evoluția gradului de ocupare a funcțiilor publice	%	84.2	81.9	82.5	83.0	82.4	82.3	83.3	82.5	83.0	83.9	
% femei în total funcționari publici	%	64.5	64.9	65.4	65.7	65.9	66.2	66.7	67.2	67.7	68.0	
% bărbați în total funcționari publici	%	35.5	35.1	34.6	34.3	34.1	33.8	33.3	32.8	32.3	32.0	
Evoluția vârstei medii a funcționarilor publici	ani	45.3	45.6	45.8	46.0	46.4	46.9	47.5	47.7	48.0	48.5	
bărbați - vârsta medie	ani	46.4	46.6	46.8	46.9	47.3	47.7	48.1	48.2	48.4	48.9	
femei - vârsta medie	ani	44.7	45.0	45.3	45.5	46.0	46.5	47.2	47.5	47.8	48.3	
Dinamica recrutării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	66.0	67.1	70.0	73.4	69.6	56.3	63.9	63.9	63.9	56.5	
Dinamica promovării în funcțiile publice de conducere ocupate prin concurs	%	34.0	32.9	30.0	26.6	30.4	43.7	36.1	36.1	36.1	43.5	
Evoluția funcțiilor publice scoase la concurs	nr.	15.585	14.781	19.297	17.644	8.734	11.722	4.779	13.222	13.833	11.948	
Evoluția numărului de funcții publice de execuție pentru care s-a organizat concurs de recrutare	nr.	13.336	12.490	17.280	14.930	7.196	9.936	3.976	11.187	11.187	10.576	
Evoluție exercitări - înalți funcționari	nr.	121	59	72	147	59	115	148	152	152	212	

publici												
Evoluție exercitări - directori și funcții asimilate	nr.	1.111	931	1.032	1.240	808	925	1.666	1.039	1.039	2.029	
Evoluție exercitări - secretari U.A.T.	nr.	329	343	177	196	169	219	254	251	251	308	
Evoluție exercitări - șefi serviciu și funcții asimilate	nr.	1.411	1.297	1.298	1.754	1.417	1.594	2.282	1.337	1.337	3.127	
Evoluție exercitări - șefi birou și funcții asimilate	nr.	475	420	501	622	646	688	1.163	614	614	1.115	

Legendă:



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

≈

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



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



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

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

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

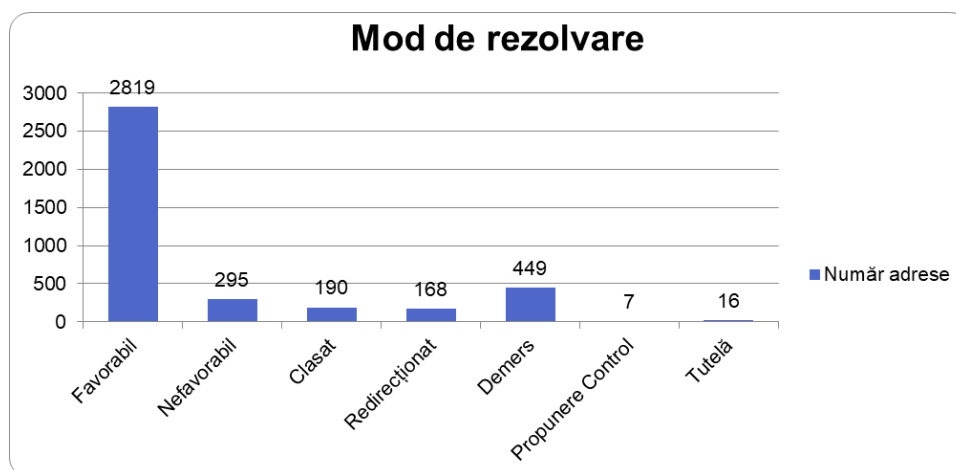
Monitorizarea și controlul modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice (monitorizarea generală)

Această activitate 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, acordarea asistenței de specialitate, la cerere, compartimentelor de resurse umane. În anul 2023 au fost soluționate un număr de **3.472 adrese**. 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.

Principalele domenii în care ANFP a fost solicitată pentru acordarea de îndrumări de specialitate în cursul anului 2023 au vizat *recrutarea și promovarea în funcția publică, drepturile funcționarului public, mobilitatea funcționarului public, comisii de disciplină și comisii paritare, suspendarea raportului de serviciu, evaluarea performanțelor profesionale individuale, obligațiile funcționarului public, încetarea raportului de serviciu, consilierul de etică, reorganizarea instituției publice, răspunderea funcționarului public, perfecționarea profesională*.

În realizarea activității au fost soluționate **2.819 adrese cu răspuns favorabil**, **295 cu răspuns nefavorabil**, iar un număr de **190 adrese au fost clasate**. S-a efectuat un număr de **449 de demersuri suplimentare** pentru lămurirea aspectelor supuse analizei, iar în **168 situații s-a declinat competența** de soluționare. Din numărul total de adrese s-au întocmit **7 note privind propuneri de acțiuni de control** și **16 note privind propuneri de exercitare tutelă administrativă**.

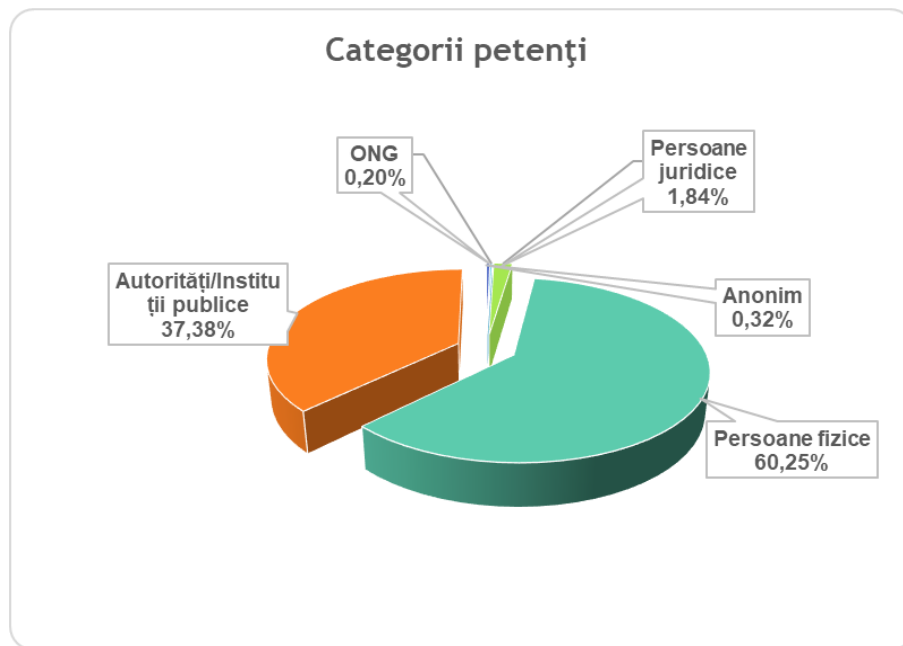
Figura 57 - Modalitatea de soluționare a adreselor



(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 (60,25%) este mai ridicat decât cel al sesizărilor adresate de autorități/instituții publice (37,38%).

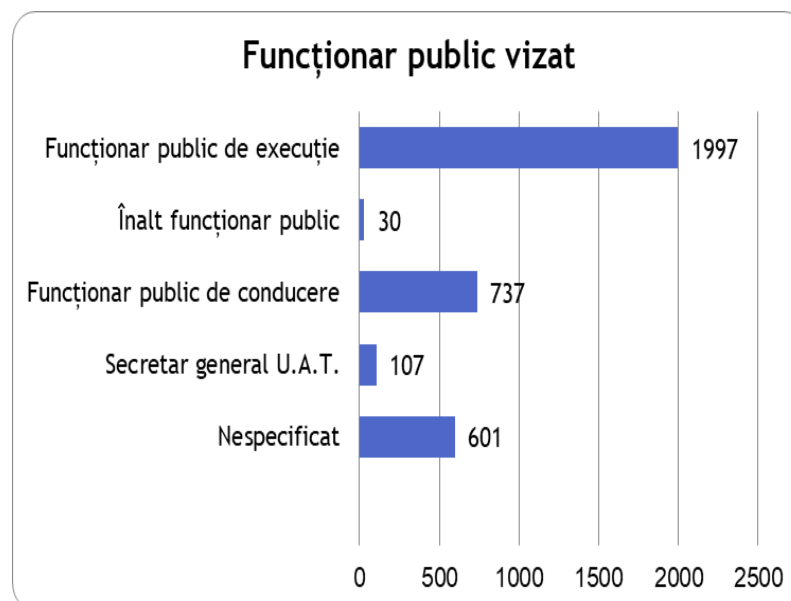
Figura 58 - Categoriile de petenți



(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 (57,52%), un procent de 21,23% dintre acestea fiind pentru funcționari publici de conducere.

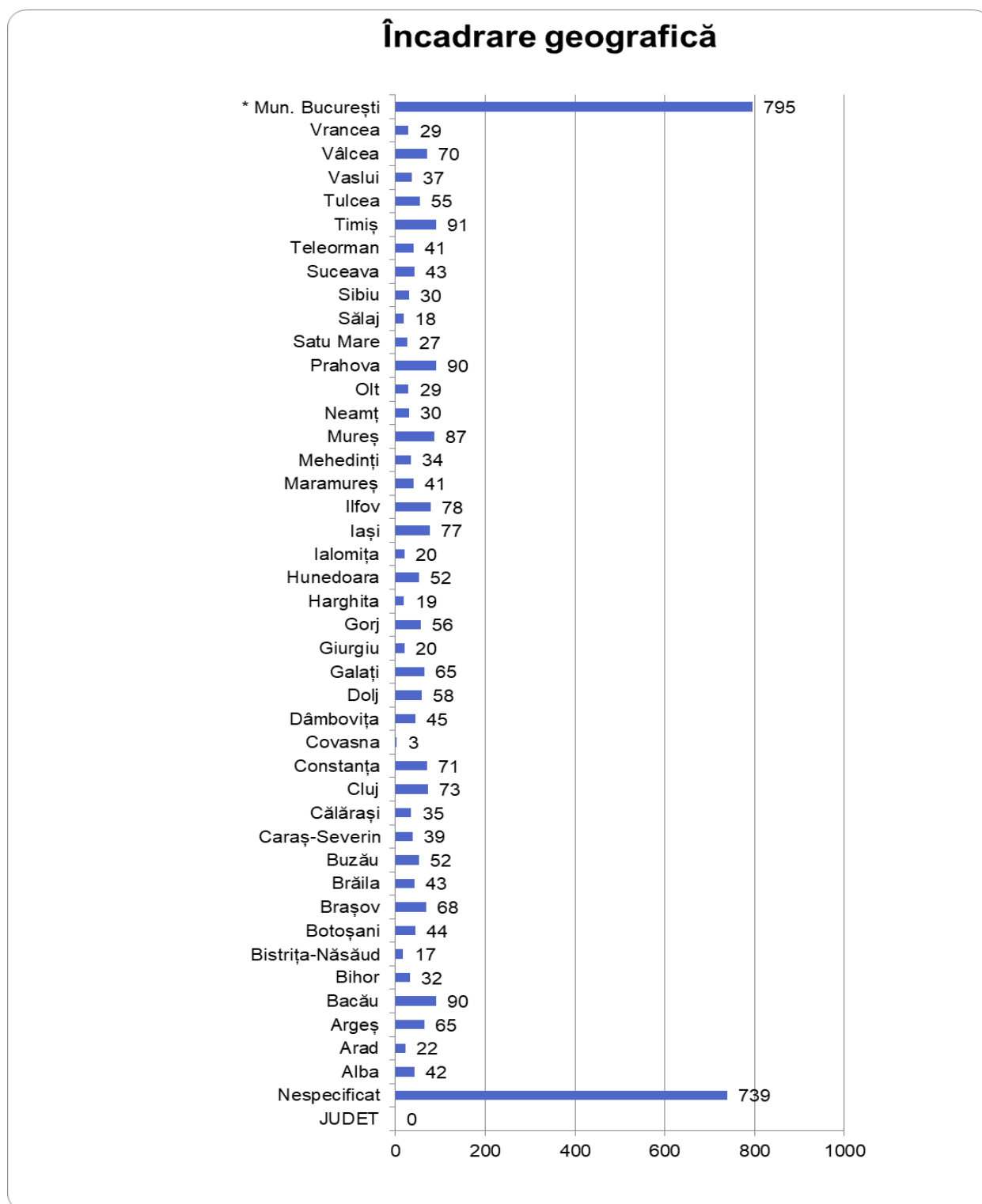
Figura 59 - Categoria de funcționar publici vizată



(Sursa: ANFP)

În ce privește repartitia teritorială a adreselor în anul 2023, se constată că procentul cel mai mare este al celor din București (22,90%), cel mai mic număr înregistrat fiind al celor din județul Covasna (0,09%).

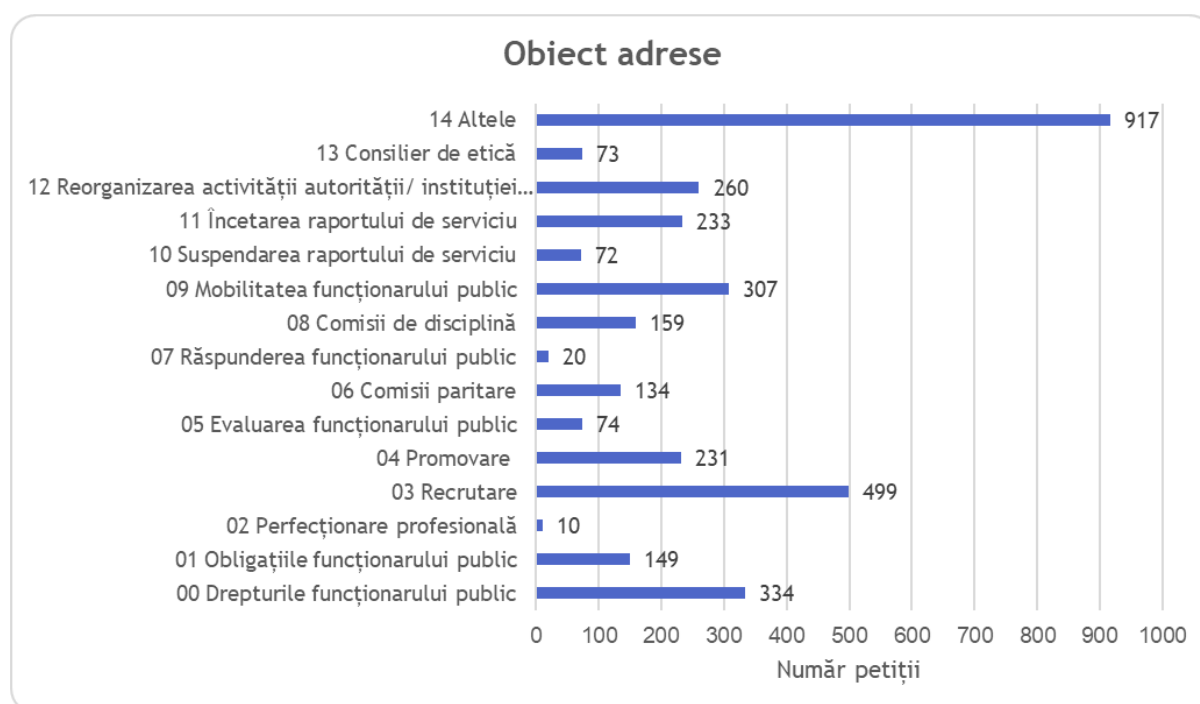
Figura 60 - Repartitia teritorială/ județe a solicitanților în valori nominale



(Sursa: ANFP)

În cadrul principalelor domenii în care ANFP a fost solicitată să formuleze puncte de vedere și să acorde asistență de specialitate, cele mai multe solicitări au vizat recrutarea (14,37%), drepturile funcționarilor publici (9,62%), mobilitatea funcționarului public (8,84%), reorganizarea instituției publice (7,49%), încetarea raportului de serviciu (6,71%), promovarea funcționarilor publici (6,65%), comisii de disciplină (4,58%), obligațiile funcționarului public (4,29%), comisii paritare (3,86%), evaluarea funcționarului public (2,13%), consilier de etică (2,10%), suspendarea raportului de serviciu (2,07%), răspunderea funcționarului public și perfecționarea profesională (sub 1%).

Figura 61 - Reprezentarea grafică a domeniilor în care ANFP a formulat puncte de vedere la solicitarea persoanelor fizice și juridice



(Sursa ANFP)

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, respectiv cu privire la condițiile de ocupare a unei funcții publice.

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 15 domenii tematice cum ar fi: concurs de recrutare, promovare funcționar public, funcționar public debutant, evaluarea funcționarului public, modificare raport de serviciu, suspendare raport de serviciu, încetare raport de serviciu, răspundere funcționar public, reorganizare activitate, drepturi și obligații, comisii paritare, comisii de disciplină, perfecționarea funcționarilor publici, consilierul de etică, fișa postului, precum și un domeniu cu întrebări și răspunsuri diverse aplicabile

domeniului funcției publice și funcționarilor publici, pentru a oferi sprijin și îndrumare în înțelegerea unor situații general aplicabile.



În cursul anului 2023 au fost postate 330 întrebări și răspunsuri la secțiunea de spețe de pe site-ul Agenției.

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

De asemenea, Agenția **recomandă** solicitanților să **consulte inițial biblioteca de spețe** unde se pot regăsi răspunsurile la întrebările deja formulate în domeniile tematice predefinite, iar în situația în care nu regăsesc informații în legătură cu speța, îndrumă persoanele în cauză să adreseze întrebări prin intermediul secțiunii, sau să formuleze sesizări, adrese, petiții etc., după caz.



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

Cele mai frecvente situații de nerespectare a normelor legale precum și principalele recomandări rezultate din evaluarea modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice identificate în anul 2023 au fost:

Domeniu	Aspecte identificate/Recomandări
- acordarea concediilor de odihnă	- Funcționarilor publici în multe situații le sunt refuzate cererile de concedii, motivat de lipsa înlocuitorului de drept sau a nerespectării procedurii de acordare a acestora stabilită la nivelul instituției publice. - Recomandări: în multe situații s-au inițiat demersuri către autoritățile sau instituțiile publice prin care au fost supuse atenției acestora normele legale prevăzute de Codul muncii și Codul administrativ.
- predarea dosarului profesional la modificarea raportului de serviciu prin transfer al funcționarului public.	- La modificarea raportului de serviciu prin transfer al funcționarilor publici, autoritățile sau instituțiile publice unde si-au desfășurat aceștia activitatea, nu predau dosarul profesional și adeverința care dovedește vechimea în muncă, în specialitatea studiilor și concediile de care aceștia au beneficiat până la transfer. - Recomandări: aspectele semnalate au fost soluționate ca urmare a demersurilor inițiate de ANFP, întârzierile fiind justificate de volumul mare de activitate al structurilor cu atribuții în domeniul resurselor umane.
- normele privind modul de constituire, organizare, funcționare, componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale comisiilor de disciplină, potrivit Anexei nr. 7 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare	- Nerespectarea modului de constituire, organizare, funcționare, componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale comisiilor de disciplină/ demersuri la autoritățile/instituțiile publice în vederea respectării normelor legale aplicabile în materie
- acte administrative	- actele administrative emise de autoritățile și instituțiile publice nu conțin întotdeauna elementele obligatorii prevăzute de lege, context în care ANFP supune atenției necesitatea respectării dispozițiilor legale incidente, precum și efectele juridice ce decurg din încălcarea acestor dispoziții
- promovarea în gradul	- sunt sesizate încălcări sau sunt solicitate

profesional	puncte de vedere cu privire la necesitatea îndeplinirii condiției prevăzute de art. 479 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ, față de care Agenția precizează că nu era necesar/nu este necesar, la acest moment, îndeplinirea acestei condiții de către funcționarii publici care participă la un examen/concurs de promovare în gradul profesional.
- organizarea si desfășurarea concursurilor	- nerespectarea prevederilor privind publicitatea concursului Soluție: inițiere demers pentru clarificarea situației și solicitare documente, propunere analiză a oportunității exercitării tutelei administrative.
- delegarea de atribuții corespunzătoare unei funcții publice	- nerespectarea prevederilor care reglementează delegarea unor atribuții corespunzătoare unei funcții publice, prin delegarea acestora unui personal contractual. Soluție: inițiere demers pentru clarificarea situației, solicitare adresată instituției publice de respectare a prevederilor legale, propunere efectuare activitate de control.
- prelungirea raportului de serviciu a funcționarului public femeie după îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cumulu pensiei cu salariul provenit din raportul de serviciu	- Indicarea greșită a temeiului legal în baza căruia funcționarul public femeie poate fi menținut. Sunt precizate dispozițiile art. 517 alin. (2) din Codul administrativ/aplicarea dispozițiilor Deciziei CCR nr. 112/2021.
- transfer	- Transfer de pe funcția publică pe un post de natură contractuală sau viceversa, în condițiile în care legislația prevede că transferul se poate realiza numai între funcții publice, fiind o modalitate de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, în condițiile expres prevăzute de art. 506 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.
- consilierea etică	- Acordul de participare al funcționarului public la ședințele de consiliere etică și sancționarea în cazul în care nu se prezintă la acestea. Legislația incidentă domeniului eticii nu reglementează acordul de participare al funcționarului public la ședințele de consiliere etică și nici sancționarea acestuia în cazul în care nu se prezintă la ședințele de consiliere etică în care este convocat.

6.MONITORIZAREA RESPECTĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

În scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici, consilierii de etică 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 2023 s-a realizat prin mijloacele electronice puse la dispoziție de ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici.

Raportul detaliat privind activitatea de susținere desfășurată pe parcursul anului 2023 de către ANFP în domeniul eticii, precum și monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice a fost deja elaborat și publicat pe site-ul ANFP, fiind disponibil la secțiunea *Publicații*, subsecțiunea *Rapoarte/Raport privind respectarea normelor de conduită*, sau accesând linkul:

https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Rapoarte/Raport_anual_etica_2023_final_29.04.pdf.

Conform datelor colectate de Agenție în anul 2023, în ceea ce privește îndeplinirea obligațiilor de raportare de către consilierii de etică a informațiilor corespunzătoare Anexei nr. 1 și 2 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022, situația se prezintă după cum urmează:

- pentru Anexa nr. 1 gradul de respondență (asociat gradului de conformare instituțională) a fost de **36,5 %** (36,1% în anul anterior de raportare), respectiv 1.598 de autorități și instituții publice din total. Raportat la numărul de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 1, gradul de acoperire a fost de **80,5%**, în creștere cu aproape 7% (73,6% în anul anterior de raportare);
- pentru Anexa nr. 2 gradul de conformare instituțională a atins procentul de **34,2%**, în scădere față de valoarea anului anterior - 34,9%. Raportat la numărul de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 2, gradul de acoperire este de **74,8%** (72,5% în anul anterior de raportare).

⇒ **1.276 de funcționari publici au beneficiat de consiliere etică** (dintre care 278 funcționari publici de conducere/înalți funcționari publici și 998 funcționari publici de execuție). Cele mai multe solicitări de consiliere etică au vizat principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici. De asemenea, au făcut obiectul consilierii etice normele/standardele de conduită (preponderent, conduita în relația cu cetățenii, obligațiile în exercitarea dreptului la libera exprimare, asigurarea unui serviciu public de calitate) și îndatoririle funcționarilor publici (cu accent pe îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, profesionalism și imparțialitate, subordonarea ierarhică);

⇒ au fost organizate **2.032 sesiuni de informare în domeniul eticii** la care au participat un număr de 49.574 funcționari publici (dintre care 5.414 funcționari publici de conducere/înalți funcționari publici și 44.160 funcționari publici de execuție), în creștere cu aproximativ 5% față de numărul funcționarilor publici instruiți în anul precedent;

- ⇒ s-au desfășurat **592 ședințe de consiliere etică a funcționarilor publici** de conducere și execuție;
- ⇒ 19% dintre autoritățile și instituțiile publice respondente au asigurat participarea consilierilor de etică la programe de formare și perfecționare profesională;
- ⇒ prin comparație cu anul 2022, pentru anul 2023 a fost înregistrată o creștere cu 11% a numărului de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină (total: 1.174 funcționari publici, dintre care: 241 funcționari publici de conducere, 63 secretari generali UAT, un secretar general de județ și 869 funcționari publici de execuție). Principalele motive ale sesizărilor au fost: neglijența repetată sau întârzierea sistematică în rezolvarea lucrărilor, manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea, refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu și încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități);
- ⇒ au fost aplicate **330 de sancțiuni disciplinare** pentru funcționarii publici.

Pentru a veni în sprijinul consilierilor de etică pentru îndeplinirea rolului activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită și pentru a susține colaborarea permanentă cu funcționarii publici desemnați consilieri de etică, a fost diseminat către consilierii de etică **pliantul informativ** ce cuprinde principalele atribuții care le revin în calitate de consilier de etică, cu evidențierea principalelor caracteristici ale activității de consiliere etică.

În cadrul activităților propuse a fi realizate în domeniul eticii, a fost elaborată și diseminată către consilierii de etică, **broșura de prezentare a normelor de conduită a funcționarilor publici**, care se regăsește pe site-ul Agenției la secțiunea dedicată consilierilor de etică, și poate fi vizualizată accesând link-ul <https://online.fliphtml5.com/ezety/bzcd/>

În contextul promovării eticii și respectării normelor de conduită în activitatea instituțiilor publice, ANFP a venit în sprijinul consilierilor de etică cu **un model de chestionar destinat cetățenilor și altor beneficiari ai serviciilor publice**. Acest instrument pus la dispoziția consilierilor de etică are rolul de a colecta informații relevante cu privire la respectarea normelor de conduită profesională de către funcționarii publici care interacționează direct cu publicul și se regăsește publicat pe site-ul Agenției. https://www.anfp.gov.ro/continut/Consilier_de_etica

Având în vedere că în anul 2024 urmează să expire mandatul de trei ani al consilierilor de etică care au fost numiți prin punerea în aplicare a prevederilor cu privire la procedura de desemnare a consilierilor de etică, de la intrarea în vigoare a H.G. nr. 931/2021, **reiterăm respectarea obligației** de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice **de a proceda la desemnarea unui nou consilier de etică**, cu posibilitatea de a fi numit același funcționar public încă un mandat de trei ani, în condițiile prevăzute de actul normativ anterior invocat.

Activitatea de control

Activitatea de control³⁰ desfășurată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici este una administrativă și vizează în principal asigurarea implementării și a respectării prevederilor legale în domeniul specific de competență, precum și exercitarea tutelei administrative reglementată de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, în cazul în care se constată nelegalitatea actelor administrative emise în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.



În anul 2023 s-au desfășurat un număr de 27 activități de control și au fost elaborate și aprobate un număr de 33 note de control, 28 rapoarte de control, respectiv 60 de adrese de înaintare a raporturilor de control.

De asemenea, pe parcursul anului 2023 au fost întocmite 7 note de inoportunitate privind desfășurarea unor activități de control la unele autorități sau instituții publice.

În 23 de cazuri autoritățile sau instituțiile publice controlate au transmis adrese prin care au informat Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la faptul că au implementat măsurile dispuse prin rapoartele de control.

Principalul obiectiv al activităților de control desfășurate pe parcursul anului 2023, a fost identificarea situațiilor în care nu au fost respectate dispozițiile legale incidente în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici și dispunerea unor

³⁰ 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.

măsuri care să conducă la fundamentarea pe baze legale a acestor situații și astfel la respectarea legislației în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici.

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 5 - 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 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 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; - stabilirea funcției publice specifice de execuție de inspector de protecție civilă;
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	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;

funcționarilor publici, precum și a examenelor de promovare în clasă a funcționarilor publici, în condițiile legii	
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
reorganizarea activității autorităților sau instituțiilor publice, în condițiile legii	respectarea obligației de a solicita avizul ANFP la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la reorganizarea autorităților și instituțiilor publice
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
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
solicitarea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la reorganizarea autorităților și instituțiilor publice, conform art. 402 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare	respectarea obligației de a solicita avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici la stabilirea sau modificarea structurii de funcții publice, precum și la reorganizarea autorităților și instituțiilor publice
delegarea atribuțiilor corespunzătoare unor funcții	ocuparea unor funcții publice vacante prin modalitățile prevăzute de legislația în domeniul funcției publice și al

publice	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

Pentru a veni în sprijinul autorităților și instituțiilor publice, pe parcursul desfășurării activităților de control, membrii echipei de control au acordat îndrumări de specialitate autorităților și instituțiilor publice.

Situația dosarelor aflate pe rolul instanțelor de judecată în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici a fost parte în 2023

Numărul total al dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în cursul anului 2023 a fost de 176 din care:

- în 109 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamant, respectiv 62%; dacestea;
- în 67 de dosare calitatea de pârât.

În cursul anului au fost soluționate definitiv un număr de 65 de dosare:

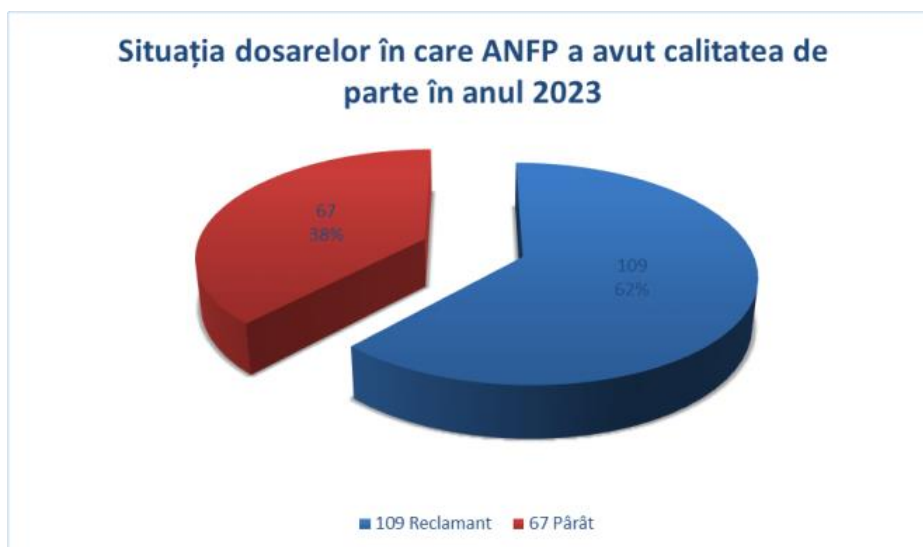
- 53 de dosare au fost soluționate favorabil pentru Agenție (în 27 de dosare Agenția a avut calitatea de reclamant și în 26 calitatea de pârât);
- 12 dosare au fost soluționate nefavorabil pentru Agenție (în 11 dosare Agenția a avut calitatea de reclamant și în 1 de pârât);
- 4 dosare au avut o soluție parțial favorabilă (în 3 dosare Agenția a avut calitate de reclamant, într-un dosar Agenția a avut calitatea de intimat).

Dosarele ce s-au aflate pe rolul instanțelor de contencios administrativ în anul 2023 au avut ca obiect:

- 64 de dosare - *anulare de acte administrative nelegale* (emise de primari sau conducători de instituții publice, hotărâri de consilii locale comunale, județene sau municipale etc) și asimilate acestora. În 43 ANFP a avut calitatea de reclamant și în 21 calitatea de pârât.
- 59 de dosare - *constatare nulitate concursuri de recrutare/promovare* în funcții publice organizate cu nerespectarea normelor legale specifice. În 53 ANFP a avut calitatea de reclamant și în 6 calitatea de pârât.
- 39 de dosare - obligația de a face. În 12 dosare ANFP a avut calitatea de reclamant și în 27 calitatea de pârât.
- 2 dosar având ca obiect *suspendare concurs de recrutare*, în care ANFP a avut calitatea de pârât.
- 2 dosare în domeniul *achizițiilor publice*, în care ANFP a avut calitatea de pârât.
- 1 dosar având ca obiect refuz soluționare cerere, în care Agenția a avut calitatea de pârât.
- 2 dosare având ca obiect *pretenții*, în care ANFP a avut calitatea de pârât.
- 2 dosare având ca obiect *cereri de strămutare* în care Agenția a avut calitatea de pârâtă.

Dosare aflate pe rolul instanțelor civile - 3 (ce au ca obiect pretenții în care ANFP a avut calitatea de pârât) și 2 contestații la executare în care ANFP a avut calitatea de pârât.

Figura 62 - Situația dosarelor în care ANFP a avut calitatea de parte în 2023



(Sursa ANFP)

7. DATE REFERITOARE LA COMISIILE PARITARE ȘI ACORDURILE COLECTIVE

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

Activitatea de raportare de către autoritățile și instituțiile publice cu privire la comisiile paritare și acordurile colective anul 2023 s-a desfășurat până la data de 15.03.2024.

Pentru anul 2023, colectarea datelor și informațiilor raportate de autoritățile și instituțiile publice s-a realizat prin mijloace electronice puse la dispoziție de ANFP prin portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, unui număr de 4384 autorități și instituții publice la nivel național.

Dintre acestea au completat și transmis datele din formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective un număr de 1030 de autorități și instituții publice dintre care 48 din administrația publică centrală, 406 din administrația publică teritorială și 576 administrația publică locală.

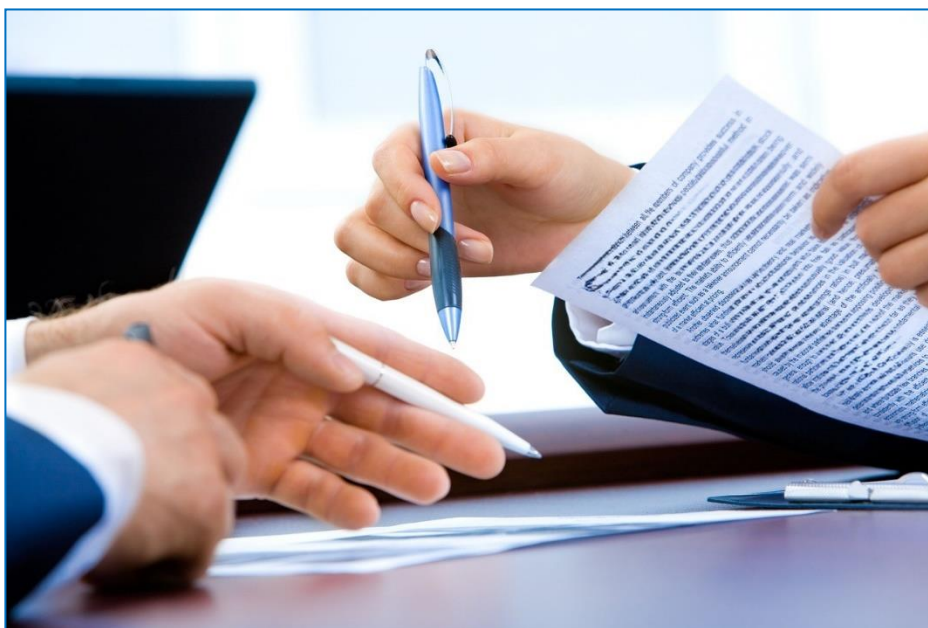
Din datele furnizate de autoritățile și instituțiile publice a rezultat că în cadrul unui număr de 969 de autorități și instituții publice a fost constituită comisia paritară, iar în cadrul unui număr de 61 autorități și instituții publice aceasta nu era constituită, motivul principal al neconstituirii comisiilor paritare fiind numărul insuficient de funcționari publici.

În cadrul acestor comisii paritare au fost desemnați un înalt funcționar public, 710 funcționari publici de conducere și 2954 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 262 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici la nivel de autoritate sau instituție publică, în 83 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din care face parte autoritatea sau instituția publică, în 31 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri de sindicatul afiliat la o federație reprezentativă la nivel de grup de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică și în 593 de autorități și instituții publice au fost desemnați membri prin votul a jumătate plus unu din numărul funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică.

În ce privește activitatea comisiilor paritare, din informațiile raportate, a rezultat că s-au desfășurat 1.183 de ședințe ale acestor comisii, dintre care 417 la solicitarea conducătorului autorităților și instituțiilor publice, 654 la solicitarea funcționarilor publici și 112 de ședințe la solicitarea altor persoane.



Potrivit datelor raportate în anul 2023, au fost emise de către comisiile paritare 991 de avize, dintre care 955 favorabile, 31 favorabile cu obiecțiuni și 5 avize nefavorabile.

În ce privește încheierea de acorduri colective, potrivit datelor transmise, a rezultat că au fost încheiate astfel de acorduri în 197 de autorități și instituții publice din cele 1030 care au completat și transmis formatul standard de transmitere a datelor referitoare la comisiile paritare și acordurile colective.

8.COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ ȘI EXTERNĂ

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) a sprijinit activ și în mod colaborativ instituțiile publice implicate în reforma managementului resurselor umane din administrația publică. Această susținere s-a materializat prin acțiuni de informare și promovare a atribuțiilor și priorităților strategice instituționale, desfășurate în cadrul evenimentelor organizate sau la care au participat reprezentanți ai ANFP.

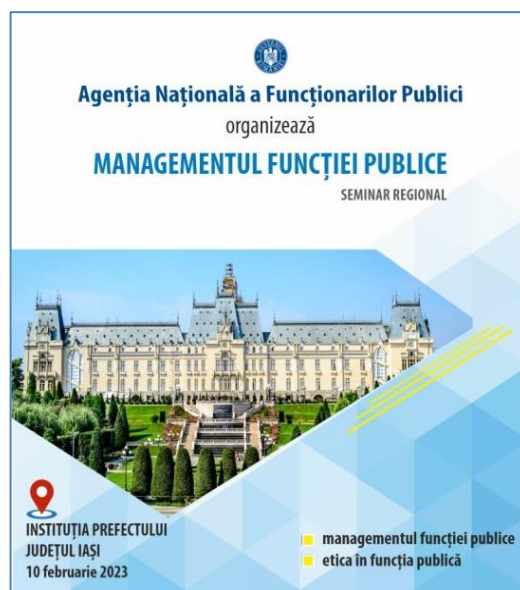
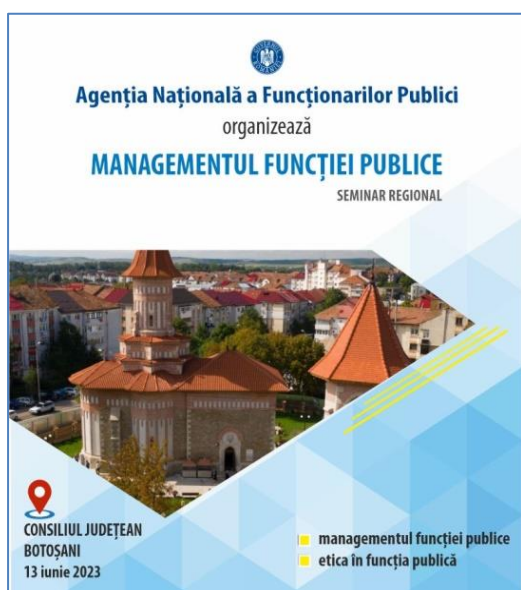
În contextul reformei managementului resurselor umane în administrația publică, noile prevederi ale Ordonanței de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, împreună cu modificările și completările ulterioare, precum și rolul de coordonator de reformă în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență, au determinat Agenția să organizeze o serie de evenimente. Scopul acestor evenimente a fost de a facilita înțelegerea proceselor majore implicate în reforma și modernizarea administrației publice privind:

❖ **funcțiile strategice instituționale:**

- organizarea de evenimente de informare și de promovare a **proiectului - pilot al concursului pentru ocuparea unor funcții publice vacante din cadrul administrației publice centrale**. Acestea s-au adresat atât instituțiilor și autorităților publice centrale, dar și mediului academic (în perspectiva începerii unei cariere în funcția publică). Au fost publicate aproximativ 80 de mesaje pe canalele social media, legate de acest subiect;



- au fost organizate webinare și două seminare regionale cu tema *Managementul funcției publice* (Iași și Botoșani);



- ANFP a participat la târgul de joburi și internship-uri „UB Career Expo”, organizat de Asociația Studenților Universității din București;
- două întâlniri cu studenții *Universității Ștefan cel Mare din Suceava* (cu tema *Reforma accesului în funcția publică*).
- **colaborarea cu instituții și autorități publice:**
 - o departamentele de specialitate din cadrul Ministerului Afacerilor Externe, Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Secretariatului General al Guvernului, Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării (inclusiv sprijinirea demersurilor în vederea aderării României la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică),
 - o participare la evenimentele organizate de Institutul Național de Administrație (lansarea *Ofertei programelor de formare profesională pentru anul 2023*, webinare, deschiderea *Programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici 2023*, INAEXPO)
- **colaborarea la nivel internațional a presupus:**
 - ♦ realizarea de întâlniri și vizite de lucru cu instituții din Republica Moldova (Institutul de Administrare Publică (IAP), Cancelaria de stat)
 - ♦ activități în cadrul Rețelei Europene de Administrație Publică (EUPAN):
 - o consultări în cadrul Rețelei
 - o participarea la:
 - școala de vară din Barcelona,
 - două întâlniri ale Directorilor Generali,
 - întâlnirea grupului de lucru de la Madrid
 - ♦ participarea la întâlniri online/ ateliere în cadrul Comitetului European de Dialog Social pentru Administrația Publică Centrală (SDC CGA)
 - ♦ gestionarea la nivel național a campaniei EPSO de recrutare a Ambasadorilor Carierei (EU Careers Ambassadors) pentru anul universitar 2023-2024, promovarea competițiilor EPSO de recrutare în cadrul instituțiilor europene
 - ♦ promovarea oportunității de perfecționare a funcționarilor publici prin participarea la programul de burse „Young Leaders’ Program” (YLP), implementat de Guvernul Japoniei, prin intermediul Ambasadei Japoniei în România.

❖ **promovarea la nivel național și internațional a conceptului de administrație inteligentă:**

- **promovarea de bune practici:**
 - o pregătirea și promovarea competiției anuale a celor mai bune practici din administrația publică din România
 - o demararea activității de înnoire a formatului *Competiției celor mai bune practici din administrația publică din România* prin derularea unui sondaj transmis instituțiilor și autorităților publice, prin intermediul Portalului de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, precum și participanților la competițiile din anii precedenți
- elaborarea de **materiale de imagine:** 84 comunicate/ știri/ anunțuri, 12 ediții ale Newsletterului lunar - INFO ANFP (distribuit abonaților și promovat pe site și în social-media), 2 reviste semestriale dedicate promovării instituțiilor și autorităților publice, pliante, materiale audio-video, bannere etc

-

9.CONCLUZII / RECOMANDĂRI

Raportul de față surprinde eforturile depuse de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici în implementarea unui sistem de management integrat al resurselor umane în administrația publică, cu scopul modernizării acesteia, al creșterii calității serviciilor și al atragerii și păstrării tinerelor talente.

Atât prin proiectele derulate, cele deja în implementare și cele propuse spre finanțare pentru perioada următoare, cât și prin modificările legislative propuse, am pregătit și implementăm măsuri esențiale de reformă, concepute pentru a sprijini o administrație publică modernă, eficientă, rezistentă, incluzivă și inovatoare. Aceste măsuri, prin coerență, transparență și adaptare la context, facilitează furnizarea de servicii de înaltă calitate, stimulează încrederea publicului în instituții și pregătesc sectorul public pentru provocările viitorului. Totodată, ținând cont de vârsta medie a funcționarilor publici (49 de ani, în creștere față de anii anteriori), și de procentul funcționarilor publici aflați în palierul de vârstă 45-59 de ani (60%), aceste măsuri urmăresc asigurarea necesarului de personal în viitorul apropiat.

Primul pas a fost făcut prin reformarea politicii de recrutare în funcția publică. Începând din anul 2023, ocuparea funcțiilor publice de grad profesional debutant din administrația publică centrală (funcții publice de stat și teritoriale) și a celor corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici s-a realizat prin pilotarea concursului național (finanțat prin proiectul SIPOCA 870³¹), care a cuprins două etape: etapa de recrutare la nivel național, organizată de către ANFP, care a testat competențele candidaților, și etapa de selecție - concurs pe post, organizată de autoritățile și instituțiile publice în structura cărora s-au regăsit posturile vacante, respectiv de către comisia de concurs pentru înalții funcționari publici. Organizarea proiectului-pilot a reprezentat un important pas înainte în procedurile de recrutare a funcționarilor publici în ceea ce privește:

- Asigurarea recrutării funcționarilor publici pe baza competențelor adecvate pentru funcția publică, în corelare directă cu nevoile instituționale și cu nevoile cetățenilor și ale mediului de afaceri pe care îi servesc;
- Asigurarea unui cadru transparent și digitalizat pentru recrutarea în funcția publică, 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.

Direcții viitoare în managementul funcției publice și al funcționarilor publici:

- Continuarea și convergența eforturilor de reformă: subliniem necesitatea unei reforme continue și a colaborării între toate părțile interesate pentru a îmbunătăți în continuare gestionarea resurselor umane în sectorul public. Aceasta include sprijinirea inițiativelor noastre legislative, o mai bună coordonare a politicilor de resurse umane din sectorul public și asigurarea necesarului de resurse.

³¹ [Transparentă și competență în sectorul public - ANFP \(gov.ro\)](https://www.gov.ro/govportal/ANFP)

- Concursul național extins, ce se va derula începând din 2024, va asigura în continuare testarea competențelor generale ale candidaților într-un mod riguros, imparțial și transparent, prin intermediul platformei informatice de concurs, pentru un număr mai mare de categorii/ grade de funcții publice.
- 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).
- Digitalizarea proceselor de carieră în administrația publică și dezvoltarea competențelor digitale avansate ale funcționarilor publici.
- Continuarea și diversificarea activităților de comunicare, menite să sprijine reforma funcției publice. Activitatea de comunicare din anul 2023 a fost orientată asupra promovării proiectului-pilot al concursului național și a măsurilor de reformă din Planul Național de Redresare și Reziliență, aflate în responsabilitatea ANFP. În acest context, ANFP a avut o prezență puternică, datorită acțiunilor de promovare realizate atât în mediul digital, cât și în cel tradițional, pe care intenționăm să o intensificăm.
- Dezvoltarea 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 și al carierei).

10. ANEXE

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

Legislație comunitară:

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

Legi/Ordonanțe de urgență:

- Constituția României (2003);
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2020 privind utilizarea înscrisurilor în formă electronică la nivelul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 124/2021 privind stabilirea cadrului instituțional și financiar pentru gestionarea fondurilor europene alocate României prin Mecanismul de redresare și reziliență, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență;
- Ordonanța de urgență 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 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;
- Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 455/2001 privind semnătura electronică, republicată, cu completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată;

- Legea nr. 69/2019 privind înființarea Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, 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.

Hotărâri ale Guvernului:

- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare; abrogată prin OUG 121/2023
- Hotărârea Guvernului nr. 341/2007 privind ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare; abrogată prin OUG 121/2023
- 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. 325/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea condițiilor de înființare a posturilor în afara organigramei și a criteriilor pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile în vigoare până la 15.03.2023, înlocuit prin HG 234/2023;
- Hotărârea 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;
- Hotărârea Guvernului nr. 775/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 443/2022 pentru aprobarea conținutului instrumentului de prezentare și motivare, a structurii raportului privind implementarea actelor normative, a instrucțiunilor metodologice pentru realizarea evaluării impactului, precum și pentru înființarea Consiliului consultativ pentru evaluarea impactului

actelor normative;

- Hotărârea Guvernului nr. 561/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale;
- Hotărârea nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- 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. 931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 832/2007 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea 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. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 906/2020 pentru punerea în aplicare a unor prevederi ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Hotărârea Guvernului nr. 1352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 08, republicată, cu modificările ulterioare.

Ordine ale Președintelui ANFP:

- Ordinul nr. 193/2020 pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii;
- Ordinul nr. 1886/2019 privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordinul nr. 1109/2022 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective;
- Ordinul nr. 233/2022 pentru aprobarea conținutului și instrucțiunilor de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și a modalității de comunicare a datelor solicitate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 234/2022 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare și perfecționare profesională și a tematicii specifice programelor de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 1932/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările ulterioare;
- Ordinul nr. 1355/2009 pentru aprobarea Instrucțiunilor de completare a formatelor-standard și de transmitere a datelor și informațiilor cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici;
- Ordinul nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordinul nr. 530/2022 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind publicarea anunțului de concurs pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- Ordinul nr. 207/2023 privind aprobarea necesarului de funcții publice previzionate pentru desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante.

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

DENUMIREA FUNCȚIEI PUBLICE	Categoria funcției publice		TOTAL FUNCȚII PUBLICE	Situația posturilor	
	Funcție publică generală	Funcție publică specifică		Posturi ocupate și temporar ocupate	Posturi vacante și temporar vacante
Agent ecolog	0	14	14	10	4
Agent vamal	0	17	17	17	0
Arhitect sef	0	23	23	8	15
Arhitect sef al comunei	0	116	116	44	72
Arhitect sef al judetului	0	38	38	34	4
Arhitect sef al municipiului	0	93	93	70	23
Arhitect sef al orasului	0	202	202	99	103
Arhitect sef al sectorului	0	6	6	6	0
auditor	2,311	0	2,311	1,202	1,109
Comisar	0	1,132	1,132	914	218
Comisar sef	0	51	51	50	1
Comisar sef adjunct	0	47	47	45	2
consilier	62,018	0	62,018	48,445	13,573
Consilier achizitii publice	5,381	0	5,381	3,670	1,711
Consilier de solutionare a contestatiilor in domeniul achizitiilor publice	0	35	35	31	4
Consilier evaluare examinare	0	636	636	506	130
Consilier juridic	7,084	0	7,084	4,820	2,264
Controlor delegat	0	37	37	32	5
Controlor financiar sef	0	1	1	1	0
Controlor financiar sef adjunct	0	2	2	2	0
Controlor vamal	0	156	156	136	20
Director	558	0	558	496	62
Director adjunct	106	0	106	90	16
Director executiv	1,814	0	1,814	1,569	245
Director executiv adjunct	717	0	717	545	172
Director general	342	0	342	311	31
Director general adjunct	333	0	333	284	49
Expert	5,201	0	5,201	4,223	978
Expert dezvoltare durabila	0	4	4	0	4
Funcție publică de executie specifica	0	309	309	234	75
inspector	42,647	0	42,647	33,875	8,772
Inspector audiovizual	0	42	42	30	12

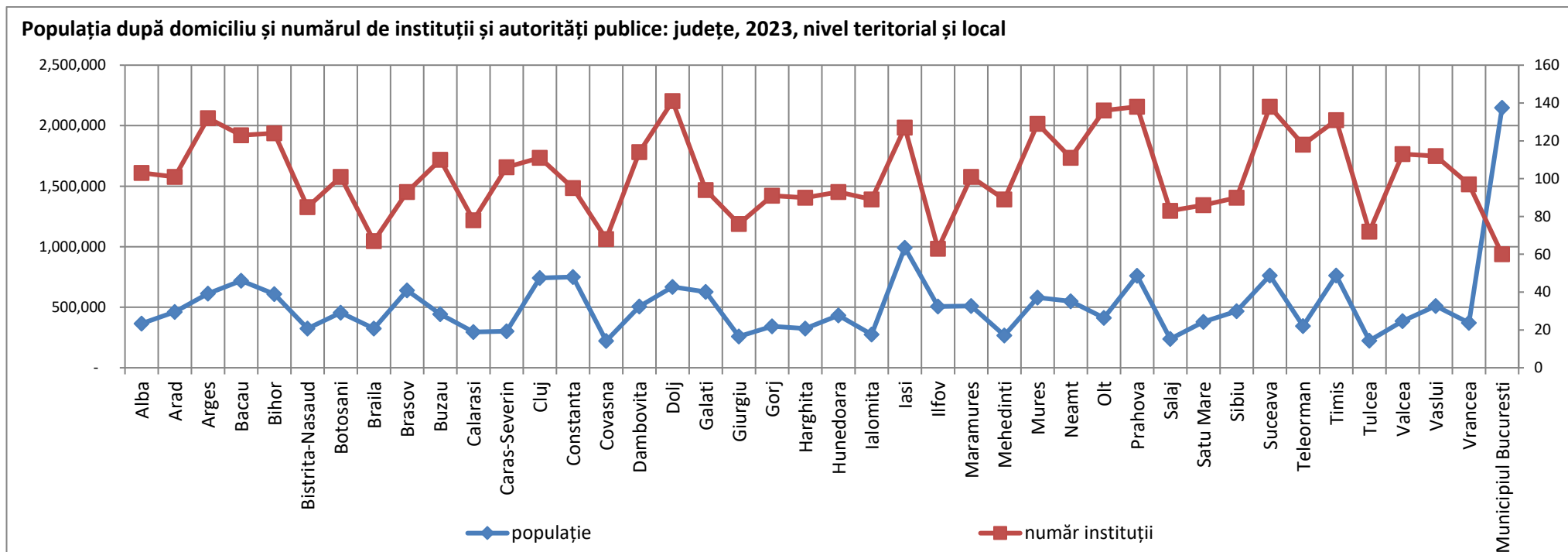
Inspector casier	0	462	462	429	33
Inspector de concurenta	0	255	255	222	33
Inspector de integritate	0	84	84	28	56
inspector de monitorizare	0	9	9	7	2
Inspector de munca	0	1,519	1,519	1,222	297
Inspector de urmarire si administrare bunuri	0	25	25	22	3
Inspector ecolog	0	48	48	31	17
Inspector general de stat	0	1	1	0	1
Inspector general de stat adjunct	0	2	2	2	0
Inspector guvernamental	33	0	33	22	11
Inspector in constructii	0	624	624	402	222
Inspector protectie civila	0	165	165	99	66
Inspector sef	0	82	82	82	0
Inspector sef adjunct	0	84	84	63	21
Inspector sef judetean	0	41	41	38	3
Inspector social	0	283	283	250	33
Inspector vamal	0	2,572	2,572	2,171	401
Manager economic	0	118	118	116	2
Manager public	0	330	330	227	103
Medic sef	0	42	42	39	3
Ofiter de legatura la SELEC	0	1	1	1	0
Politist local	0	12,249	12,249	9,238	3,011
Presedinte - consilier de solutionare a contestatiilor in domeniul achizitiilor publice	0	1	1	1	0
referent	11,809	0	11,809	9,269	2,540
Referent casier	0	124	124	103	21
Referent de specialitate	807	0	807	634	173
Secretar al comunei	0	138	138	122	16
Secretar al comunei categoria I	0	1	1	1	0
Secretar al comunei categoria II	0	2	2	2	0
Secretar al comunei categoria III	0	5	5	4	1
Secretar al municipiului	0	1	1	1	0
Secretar al orasului	0	5	5	5	0
Secretar al sectorului municipiului Bucuresti	0	1	1	1	0
Secretar general	54	0	54	43	11
Secretar general adjunct	47	0	47	34	13
Secretar general al comunei	0	2,646	2,646	2,375	271
Secretar general al judetului	0	35	35	35	0
Secretar general al municipiului	0	88	88	87	1
Secretar general al orasului	0	175	175	172	3
Secretar general al sectorului	0	5	5	5	0
Secretar general al UAT	0	124	124	115	9

Secretar general IP	42	0	42	25	17
Sef adjunct birou vamal	0	26	26	25	1
Sef administratie	0	49	49	49	0
Sef administratie adjunct	0	129	129	123	6
Sef birou	3,459	0	3,459	2,576	883
Sef birou vamal	0	91	91	87	4
Sef sectie	0	2	2	2	0
Sef serviciu	8,065	0	8,065	7,085	980
Specialist	0	212	212	167	45
Specialist - sef birou	0	2	2	2	0
Specialist - sef serviciu	0	1	1	1	0
Trezorier sef	0	42	42	40	2
TOTAL:	152,828	25,862	178,690	139,701	38,989
Total valori procentuale (%)	85.5	14.5	100%	78.2	21.8

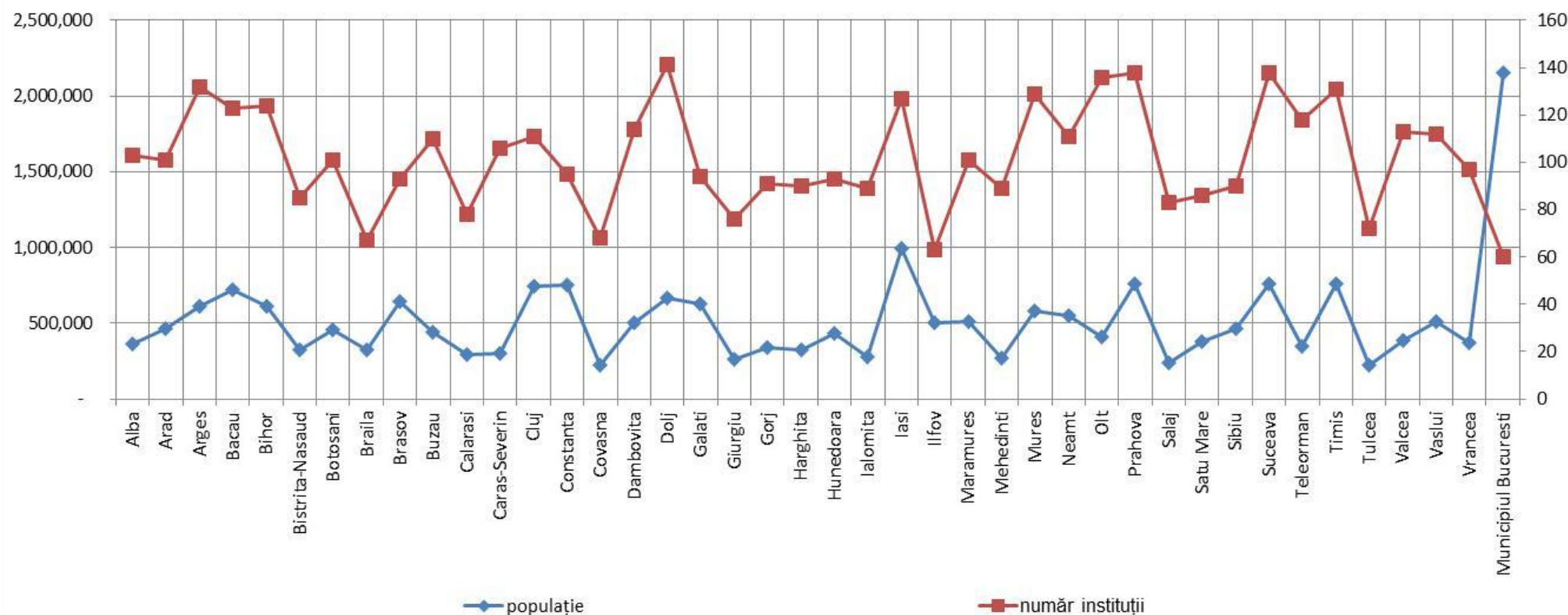
Anexa 3: Distribuția funcționarilor publici pe vârste și categorii de funcții publice (generale și specifice)

Categorii de funcții publice	Interval de vârstă											Total
	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	
Funcții publice generale	0	430	2,558	5,860	10,471	17,520	24,952	23,957	22,108	10,275	1,087	119,218
Funcții publice specifice	2	108	469	965	1,842	2,545	3,812	4,424	4,279	1,831	206	20,483
Total	2	538	3,027	6,825	12,313	20,065	28,764	28,381	26,387	12,106	1,293	139,701
Funcții publice specifice %	până în 19 ani	20-24 ani	25-29 ani	30-34 ani	35-39 ani	40-44 ani	45-49 ani	50-54 ani	55-59 ani	60-64 ani	65 ani și peste	Total
	100.0	20.1	15.5	14.1	15.0	12.7	13.3	15.6	16.2	15.1	15.9	14.7

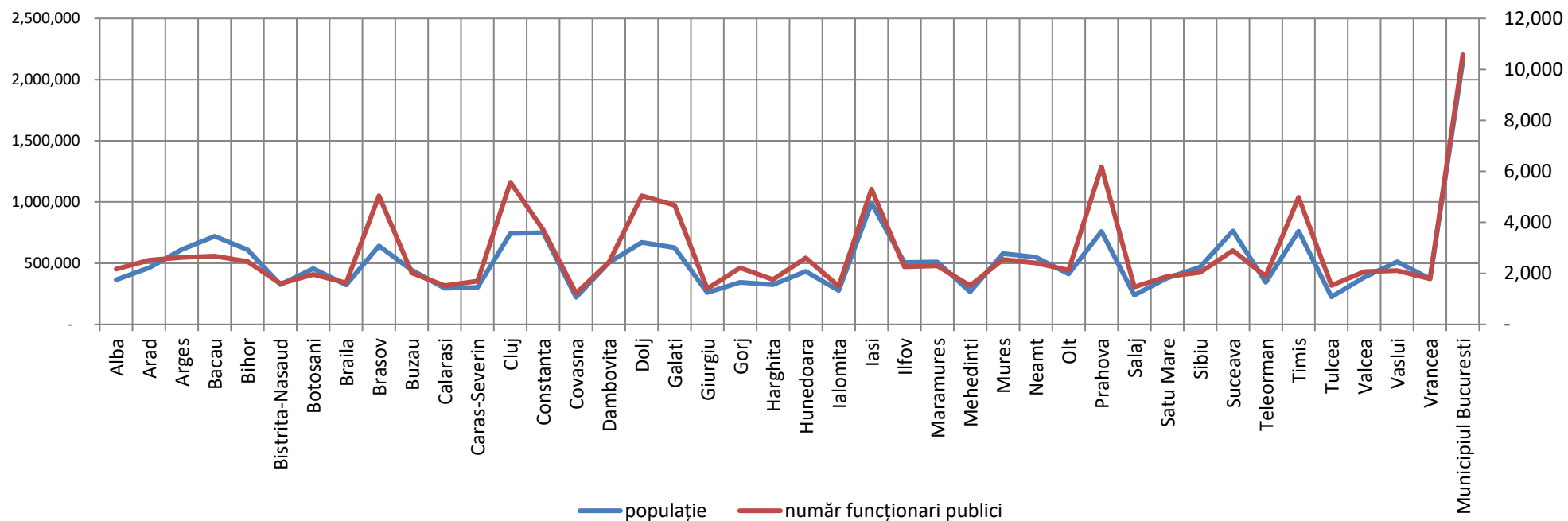
Anexa 4: Date agregate la nivel județean: populația după domiciliu, număr de instituții și autorități publice (2023)



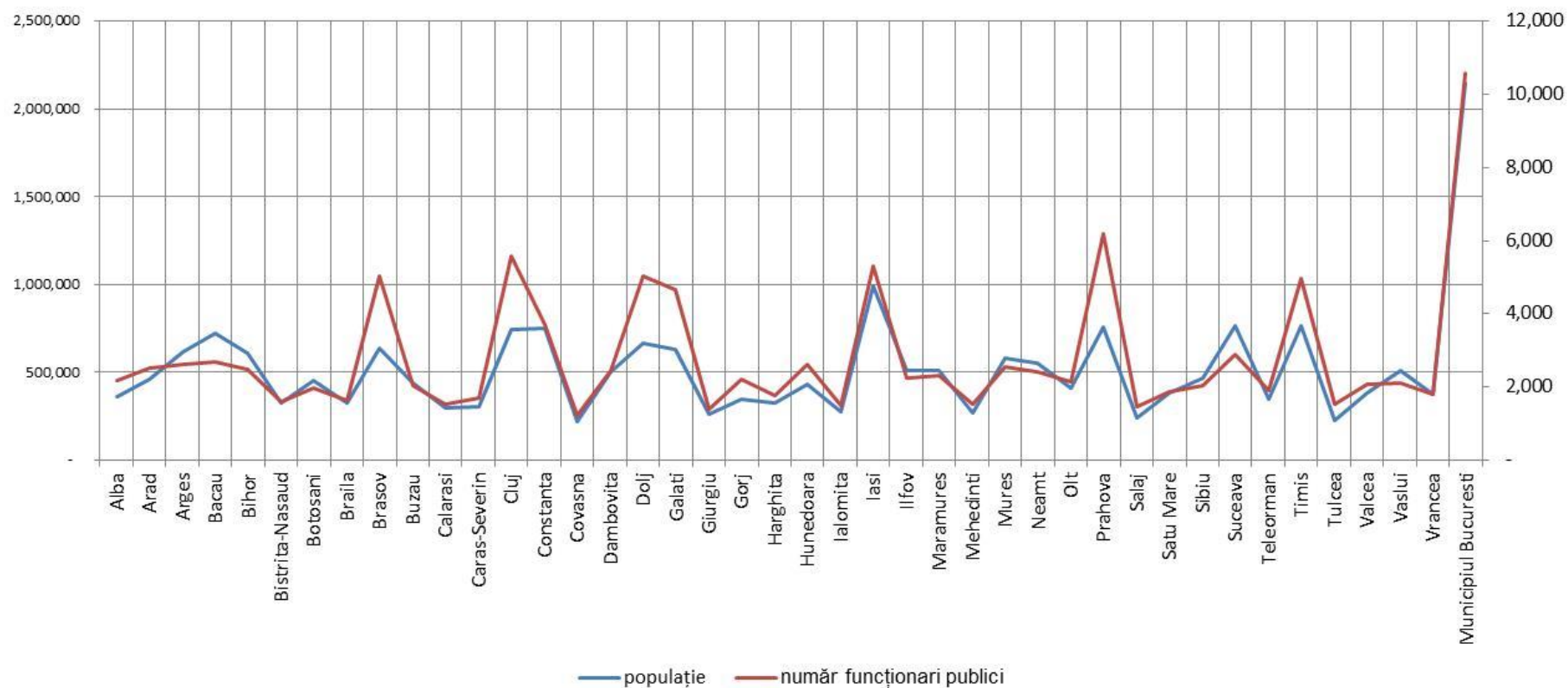
Populația după domiciliu și numărul de instituții și autorități publice: județe, 2023, nivel teritorial și local



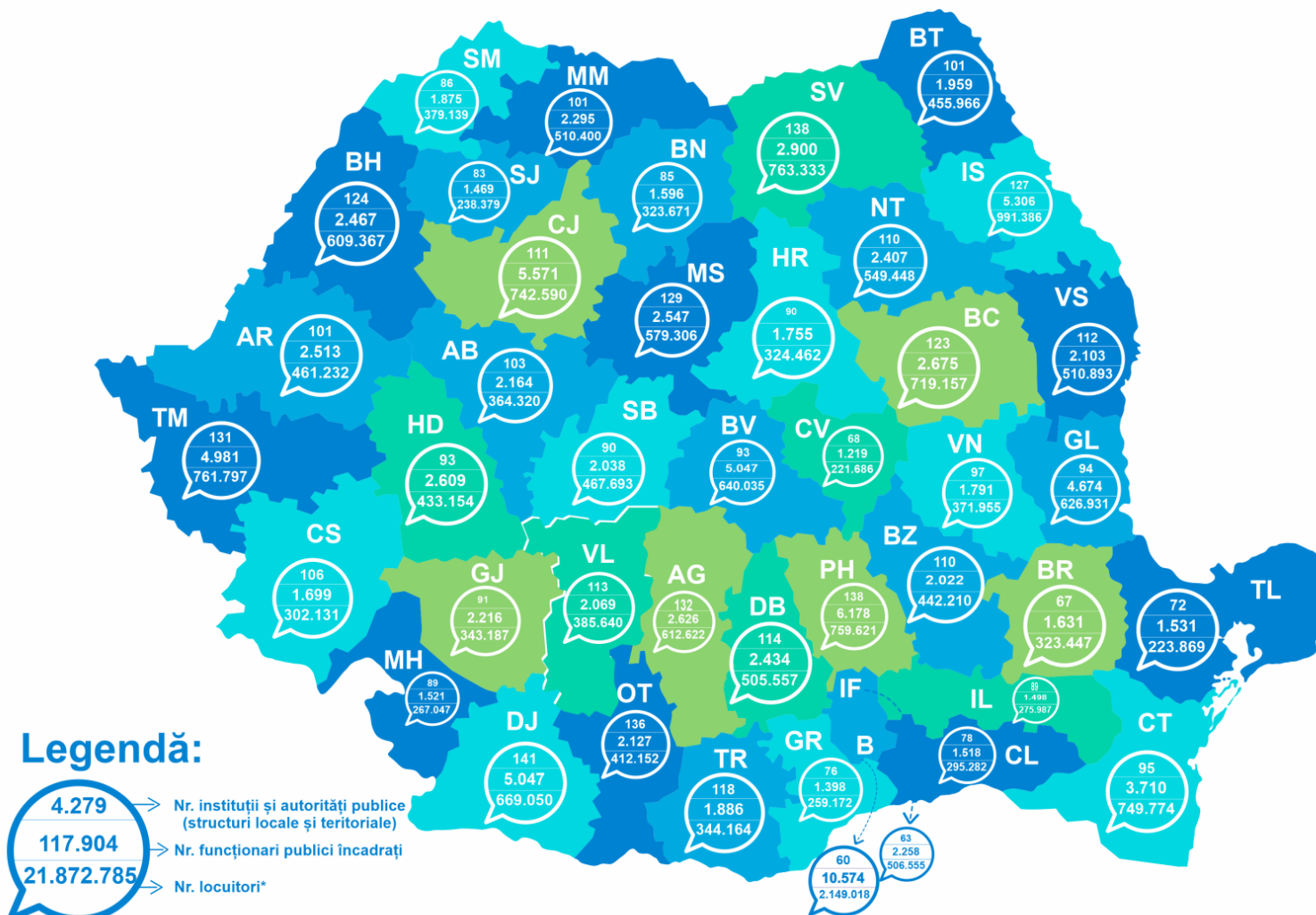
Populația după domiciliu și numărul de funcționari publici: județe, 2023, nivel teritorial și local

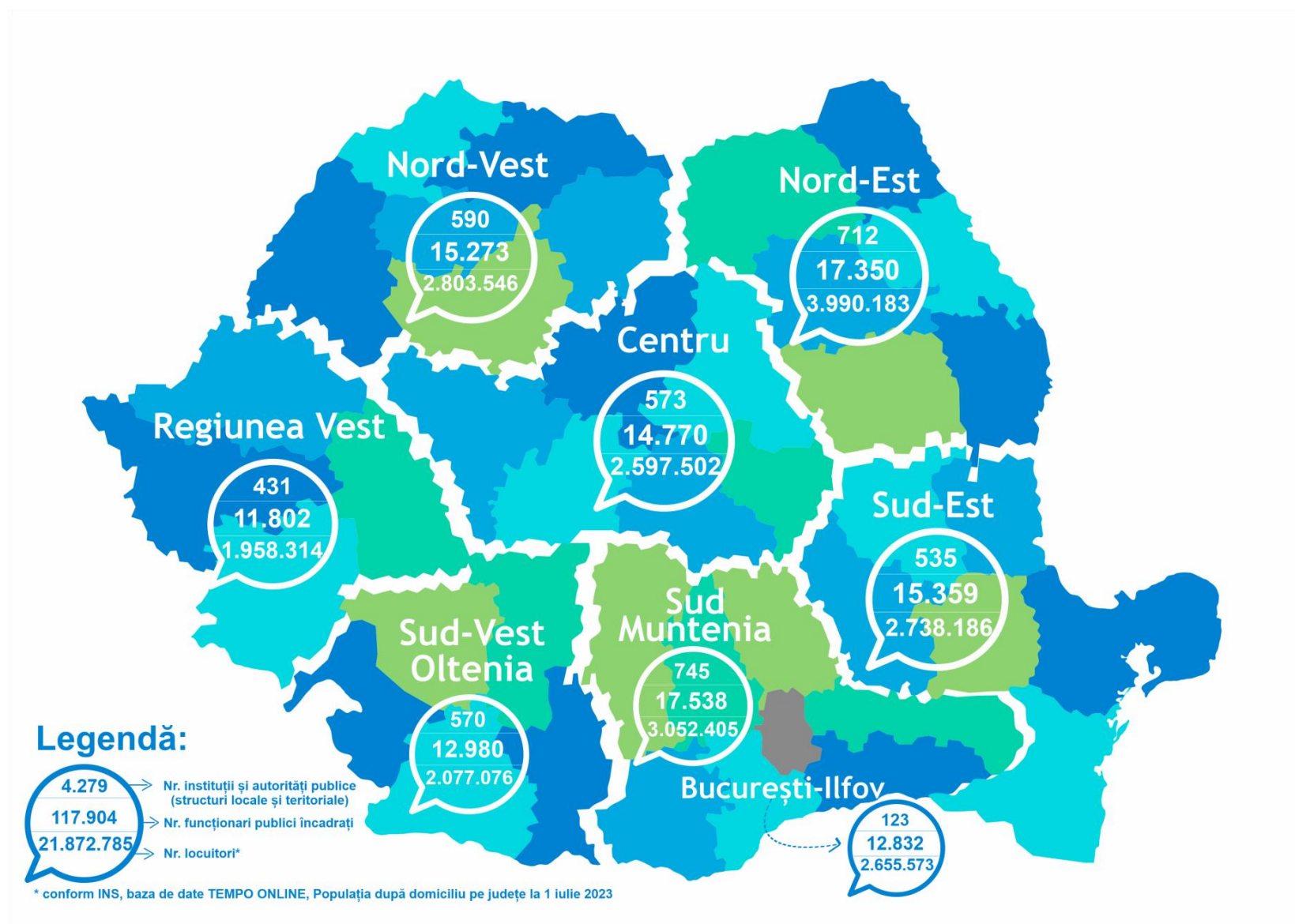


Populația după domiciliu și numărul de funcționari publici: județe, 2023, nivel teritorial și local



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







MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

**PENTRU ANUL
2023**

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



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



— A.N.F.P. Romania
— [Concursuri.institutii publice.ANFP](https://www.concursuri.institutii publice.anfp.ro)



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



ANFP Romania

LinkedIn

Agencia Națională a
Funcționarilor Publici (ANFP)

