



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Bd. Mircea Vodă, nr. 44
tronsonul III, sector 3
București, cod poștal 030669

tel: 0374 112 741
0374 112 714
Fax: 021 312 44 04
www.anfp.gov.ro

Nr. 8606 / 25.03.2025

Domnului Mario - Ovidiu OPREA
Secretar general, Secretariatul general al Senatului României

Spre știință:
Doamnei Mona Mihaela Dumitru
Secretar general, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației

Stimate domnule secretar general,

Ca urmare a adresei Secretariatului General al Guvernului nr. 1027/24.02.2025, înregistrată la Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu nr. 8606/03.03.2025, prin care se solicită comunicarea unui punct de vedere cu privire la propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (b42/20.02.2025), vă comunicăm următoarele:

Prin raportare la prevederile art. 401 alin. (1) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a supus analizei propunerile din cuprinsul propunerii legislative ce vizează modificarea și completarea reglementărilor din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare referitoare la procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici este reglementată de prevederile art. 485 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Potrivit acestor prevederi, *„procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și a funcționarilor publici de conducere reprezintă **aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin compararea gradului și a modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public.**”*

Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin evaluarea gradului și a modului de atingere a obiectivelor individuale, respectiv prin evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță, pe baza unor indicatori de performanță în funcție de atribuțiile și obiectivele instituției în care își desfășoară activitatea funcționarul public.

Calificativele obținute în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici au un rol important în cariera acestora, unul din efecte fiind chiar **eliberarea din funcția publică**. Totodată, în cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici **se stabilesc cerințele de formare profesională** a funcționarilor publici.

În acest context, supunem atenției dumneavoastră faptul că Agenția Națională a Funcționarilor Publici în calitate de coordonator de reformă pentru implementarea Jaloanelor PNNR 418 și 419, din cadrul Reformei 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public, Componenta 14 Buna guvernanta, din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), a elaborat o propunere legislativă de modificare și completare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, care în vederea respectării prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările ulterioare, a fost publicată pe site-ul Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației

(<https://www.mdlpa.ro/pages/proiectlegemodificareordonantacodadministrativ20032025>) și pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (<https://www.anfp.gov.ro/transparența-decizionala/proiecte-de-acte-normative/proiecte-acte-normative-2025/20032025-proiect-de-lege-pentru-modificarea-si-completarea-ordonantei-de-urgenta-a-guvernului-nr-572019-privind-codul-administrativ/>). Anexăm prezentei propunerea de lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, anexele aferente, precum și expunerea de motive.

Potrivit acestui proiect de lege actuala anexă nr. 6 la Codul administrativ se înlocuiește cu o nouă anexă nr. 6¹, care cuprinde detaliat **Metodologia pentru realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pe bază de competențe**. Totodată, proiectul de act normativ propune și introducerea unei noi evaluări, evaluarea multianuală, materializată prin introducerea unei noi anexă nr. 6², care cuprinde detaliat **Metodologia pentru realizarea procesului de evaluare multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici din categoria înalților funcționari publici și ale funcționarilor publici de conducere**.

Pentru o scurtă prezentare, vă cităm mai jos câteva propuneri de reglementare cuprinse în proiectul de lege anterior amintit privind evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pe bază de competențe, evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici din categoria înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere, precum și cu privire la rotația în funcția publică:

„Evaluarea prevăzută la alin. (1) se face anual și reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici, prin verificarea modului de îndeplinire a obiectivelor individuale de performanță, a competențelor generale, utilizând cadrele de competențe generale și nivelurile de complexitate aferente, și descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale stabilite pentru funcțiile publice prevăzute la art. 389, conform art. 17 din anexa nr. 8 și a competențelor specifice pe tot parcursul perioadei evaluate, utilizând un sistem de notare de la 1 la 5.”

„Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere și ale funcționarilor publici de execuție prevăzuți la alin. (1), pe bază de competențe, reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin verificarea modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și de manifestare a competențelor generale prin raportare la nivelurile de complexitate aferente, precum și la descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale stabilite pentru funcțiile publice prevăzute în anexa nr. 8.”

„(1) Evaluarea multianuală a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici se realizează de către comisia de evaluare prevăzută la art. 398.

(2) Evaluarea prevăzută la alin. (1) se face, de regulă, o dată la 3 ani, prin verificarea modului de îndeplinire a obiectivelor individuale de performanță prevăzute în planul de management al structurilor conduse, precum și prin verificarea modului de îndeplinire a celorlalte criterii de performanță care sunt prevăzute în anexa nr. 62.”

„Evaluarea performanțelor profesionale pe bază de competențe ale funcționarilor publici care ocupă funcții publice prevăzute de art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, se face utilizând instrumentele informatice puse la dispoziție de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.”

Totodată, precizăm că acest proiect de lege, suplimentar față de noile metodologii de evaluare menționate mai sus și promovate prin proiectul de lege anterior menționat, în vederea îndeplinirii Jaloanelor 418 și 419, are în vedere și următoarele propuneri de reglementare:

- **Mobilitatea prin rotație a înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere;**
- **Norme privind organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (3) din Codul administrativ, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii;**
- **Introducerea domeniilor funcționale** - tipul de activitate îndeplinită în scopul exercitării prerogativelor de putere publică care are la bază atribuții și responsabilități similare sau înrudite, identificate transversal în instituțiile și autoritățile publice, indiferent de domeniul de politici sectoriale.
- **Reclasificarea funcțiilor publice de execuție** prin eliminarea funcției publice de expert, respectiv analizarea atribuțiilor funcțiilor publice de inspector și transformarea în funcții publice de consilier pentru acele funcții publice în a căror activități nu se regăsesc atribuții de inspecție și control;
- **Introducerea de 3 noi grade profesionale** (superior nivel 2, 3 și 4) și dezvoltarea unui cadru de competențe generale pentru aceste grade, care se stabilesc numai pentru funcțiile publice de execuție din clasa I;
- **Reglementarea unui cadru unitar cu privire la personalul contractual**, prin reclasificarea acestor funcții și instituirea de norme similare funcției publice, respectiv Clasificarea funcțiilor ce pot fi ocupate de personalul contractual, Rolul și atribuțiile personalului contractual, Îndatoririle personalului contractual, Regimul incompatibilităților și conflictelor de interese în cazul personalului contractual, Tipurile de răspundere a personalului contractual, Încadrarea, promovarea și evaluarea performanțelor individuale ale personalului contractual.

Propunerea de reglementare vizează, așadar, trei aspecte:

1. Creșterea nivelului de motivație, angajament și performanță în funcțiile publice de execuție, prin structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție compartimentată mai specific, în funcție de responsabilitățile funcționale și competențele necesare, începând cu anul 2026.
2. Dezvoltarea și diversificarea abilităților de management și de leadership la nivelul înalților funcționari publici și al funcționarilor publici de conducere din administrația publică centrală, prin introducerea unui sistem de mandate limitate și de mobilitate orizontală/rotație, la nivelul acestor posturi, începând cu anul 2026, consolidând astfel managementul performanței bazat pe competențe, ducând la evitarea politizării funcției publice și creșterea pe această cale a prestigiului funcției publice.
3. Uniformizarea funcțiilor publice, simplificarea cadrului legal, creșterea eficienței administrației publice, protejarea drepturilor personalului și adaptarea structurilor

organizatorice la nevoile reale, precum și o mai bună gestionare a resurselor umane din administrația publică.

Prin acest proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ se urmărește elaborarea unui cadru de reglementare pentru asigurarea coerenței în reglementarea și managementul resurselor umane din administrația publică.

Obiectivul general al propunerilor de reglementare este: elaborarea unui cadru unitar de management al resurselor umane, aplicabil atât pentru personalul din administrația publică care îndeplinește atribuții și responsabilități în scopul exercitării prerogativelor de putere publică, cât și pentru personalul din administrația publică care nu exercită asemenea atribuții și responsabilități.

Față de cele de mai sus prezentate cu privire la proiectul de lege de modificare și completare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ și cu dorința de a asigura reforma administrației publice, precum și de a asigura un management performant al resurselor umane din administrația publică, prin implementarea reformelor dezvoltate în cadrul Jaloanelor 418 și 419, vă transmitem spre analiză proiectul elaborat de ANFP. Precizăm că în expunerea de motive aferentă proiectului de lege este descrisă nevoia de reglementare în forma propusă, precum și amplul proces de consultare care a avut loc până la acest moment.

În același context, menționăm că pe site-ul ANFP la adresele <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/identificarea-si-implementarea-unor-solutii-privind-cresterea-prestigiului-functiei-publice/> și <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/operationalizarea-cadrelor-de-competenta-din-administratia-publica-centrala/>, veți regăsi toate informațiile, documentele și livrabilele care au fost elaborate în cadrul celor două jaloane PNRR.

În contextul celor mai sus menționate, considerăm utilă modificarea legislației privind evaluarea funcționarilor publici din perspectiva proiectului de lege promovat de MDLPA și ANFP, având în vedere faptul că prin acesta se propune o evaluare a performanțelor individuale bazate pe competențe, în concordanță cu cerințele impuse prin jaloanele PNRR. Aceasta se va realiza prin evaluarea obiectivelor, competențelor generale (rezolvarea de probleme și luarea deciziilor, inițiativă, planificare și organizare, comunicare, lucru în echipă, orientare către cetățean, integritate, managementul performanței, dezvoltarea echipei, generarea angajamentului, promovarea inovației și inițierea schimbării - aplicabile prin raportare la categoria funcției publice), precum și a celor specifice necesare ocupării funcției publice (stabilite de fiecare autoritate și instituție publică, ca urmare a analizei posturilor din organigramă, prin raportare la responsabilitățile sale), context în care opinăm că verificarea cunoștințelor legislative ar putea reprezenta o parte componentă a indicatorilor de evaluare a competențelor specifice din domeniul legislativ.

În acest context, opinăm că răspunderea pentru elaborarea propunerii legislative, inclusiv necesitatea și oportunitatea promovării acesteia revine inițiatorului.

Cu deosebită considerație,

PREȘEDINTE
Vasile - Felix COZMA