

Nr. 128614/27.10.2025

Către:

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

Comisia pentru buget, finanțe, activitate bancară și piață de capital

Doamnei Maria-Gabriela HORGĂ, Președinte

Comisia pentru muncă, familie și protecție socială

Domnului Marius HUMELNICU, Președinte

CAMERA DEPUTAȚILOR

Comisia pentru buget, finanțe și bănci

Domnului Bogdan-Iulian HUȚUCĂ, Președinte

Comisia pentru muncă și protecție socială

Domnului Adrian SOLOMON, Președinte

Stimată doamnă/Stimați domni,

Având în vedere adresa dvs. nr. XXII/590/15.10.2025/XXVII/185/15.10.2025/7c-2/809/15.10.2025/7c-9/664/15.10.2025, vă transmitem, în anexă, *Raportul privind cadrul instituțional și organizatoric al Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energie în contextul aplicării Legii nr. 145/2025 privind eficientizarea unor autorități administrative autonome*

Cu deosebită considerație,

PREȘEDINTE

George

Vicepreședinte

Gabriel ANDRONACHE

RAPORT

privind cadrul instituțional și organizatoric al ANRE în contextul aplicării Legii nr. 145/2025 privind eficientizarea unor autorități administrative autonome

1. Introducere – Context legislativ

Prezentul raport este întocmit în baza Legii nr. 145/2025 al cărei obiect de reglementare îl constituie eficientizarea activității unor autorități administrative autonome, printre care și Autoritatea Națională de Reglementare în Energie (ANRE) care funcționează ca autoritate administrativă autonomă sub control parlamentar, în baza actului normativ propriu de organizare și funcționare – OUG nr.33/2007¹ și vizează, în esență, obligația conducerii executive de a prezenta, în cadrul comisiilor parlamentare reunite de buget-finanțe și muncă, din Senat și Camera Deputaților, un raport care să prevadă implementarea noilor măsuri instituționale.

În ceea ce privește aplicarea, acestea produc efecte juridice începând cu data la care vor intra în vigoare noile organigrame, dar nu mai târziu de 1 ianuarie 2026 [art. 2 alin. (2)], urmând ca reîncadrarea personalului pe funcții să se realizeze prin act administrativ emis de conducătorul autorității autonome, în baza noilor organigrame și statelor de funcții aprobate [art. 2 alin. (2)], întrucât legiuitorul a avut în vedere faptul că procedura de reorganizare este cea de drept comun care impune respectarea unor termene pentru derularea procedurilor specifice de reorganizare, inclusiv consultările necesare a fi realizate cu sindicatele/reprezentanții salariaților.

Astfel, măsurile legislative recent adoptate instituie criterii pentru reducerea numărului de posturi, pe de o parte, și pentru reducerea nivelului salariilor de bază și/sau indemnizațiilor personalului, pe de altă parte, luând în considerare independența organizatorică care vizează atribuția conducătorului autorității de a stabili reguli de organizare a autorității de reglementare, inclusiv de a stabili și aproba organigrama.

Pentru respectarea atributului decizional al conducerii autorității autonome, ca parte a independenței organizatorice, astfel cum a reținut și Curtea Constituțională a României în Decizia nr. 412 din 24 septembrie 2025², legiuitorul a stabilit doar procente de reducere a numărului de posturi, precizând la art. 1 alin. (4) din lege că această reducere se realizează în baza unei analize funcționale efectuate de către autoritate asupra structurii organizatorice existente, urmărindu-se cu prioritate identificarea suprapunerilor de atribuții, a redundanțelor și a compartimentelor ce au o contribuție redusă în îndeplinirea obiectului de activitate specific autorității.

¹ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2007 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei

² Decizia nr. 412 din 24 septembrie 2025 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii privind eficientizarea activității unor autorități administrative autonome, în ansamblul său, precum și a dispozițiilor art.1 alin.(1)-(8) și ale art.2 alin.(1), (2) și (6) din aceasta

2. Principiile generale de management aplicabile de ANRE

Proiecția managerială a noii structuri organizatorice a autorității are ca scop stabilirea unui model de conducere în concordanță cu principiile generale de management din administrația publică centrală³ și urmărește asigurarea unei structuri clare de conducere pe nivele de responsabilitate și de coordonare, inspirată și din modul de organizare și funcționare Agenția Uniunii Europene pentru Cooperarea Autorităților de Reglementare din Domeniul Energiei (ACER), ca instituție europeană cu un rol esențial în integrarea pieței energiei la nivel european, fiind fundamentată pe următoarele principii de organizare a administrației publice centrale, prevăzute de Codul administrativ, dar și de principiile OCDE:

- ✓ claritatea ierarhică și separarea nivelurilor decizionale, prin distincția dintre funcțiile strategice și cele executive operaționale, pentru a asigura responsabilitate managerială și eficiență în luarea deciziilor pe fiecare nivel de conducere;
- ✓ conducere colegială pe paliere, bazată pe modelul „*leadership by delegation*”: nivel strategic (*policy & vision*); nivel managerial (*coordination & supervision*); nivel tehnic (*execution & implementation*); Coordonarea unitară a structurilor prin intermediul vicepreședinților și al secretarului general;
- ✓ delimitarea funcțională între structurile de specialitate și cele suport, în concordanță cu principiile de eficientizare impuse prin Legea nr. 145/2025.
- ✓ reducerea ierarhiilor intermediare și introducerea unei conduceri de echipă bazată pe responsabilitate individuală și raportare directă.

În considerarea acestor principii generale, proiecția managerială avută în vedere pentru implementarea noilor măsuri urmează liniile generale aplicate de autoritate în luna decembrie 2023, odată cu punerea în aplicare a Legii nr. 296/2023 și se bazează pe o structură stratificată, formată din nivele principale de responsabilitate: strategic, managerial și tehnic, prin distribuirea clară a rolurilor, astfel:

a) **Conducerea strategică** reprezintă nivelul „*policy leadership*” și este asigurată de conducerea instituției (Președinte și Vicepreședinți), care stabilesc direcțiile de politică publică, strategiile de reglementare și obiectivele generale. Vicepreședintele exercită rolul de conducător strategic pentru domeniile de specialitate, coordonând direcțiile de specialitate din domeniul de activitate al autorității, stabilirea politicilor de reglementare, tarife, emitere autorizații, atestate și licențe, monitorizare piață, investigații și control.

b) **Conducerea administrativă** reprezintă nivelul „*chief administrative officer*”, reprezentat de Secretarul general, este independent de zona deciziei tehnice și asigură implementarea deciziilor strategice, coordonarea direcțiilor și alinierea activităților la obiectivele generale. Secretarul general conduce și coordonează exclusiv structurile suport, respectiv: resurse umane, financiar-contabil, achiziții, IT, juridic, logistic, comunicare internă și externă. Rolul său este de asigurare a

³ astfel cum sunt prevăzute de Codul administrativ (OUG nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare), Hotărârea Guvernului nr. 909/2014 privind aprobarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și constituirea Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020

funcționării instituționale și de implementare a măsurilor de conformitate, audit și control intern managerial.

c) *Conducerea de echipă* (nivel managerial operațional) este asigurată de directorii de direcție și reprezintă „*executive directors board*” – echivalentul unui „*management team board*”, constituie primul nivel subordonat vicepreședintelui și secretarului general, în funcție de specificul domeniului (specialitate sau suport). Ei asigură coordonarea activităților operaționale, planificarea obiectivelor și raportarea directă către nivelul strategic, iar activitatea lor se desfășoară în regim de leadership de echipă.

d) *Conducerea tehnică* (nivel de execuție supervizată) este asigurată de șefii de serviciu și constituie nivelul tehnic de implementare, de tip „*team leadership unit*”, axat pe obiective, nu pe control formal, fiind responsabili de rezultatele directe și de aplicarea reglementărilor în domeniul lor de competență.

Prin acest model de management se urmărește claritate în raportare și responsabilitate decizională pe verticală, reducerea birocrăției interne și asigurarea continuității unui management care reflectă bune practici de guvernanta instituțională aplicate de autoritate începând cu implementarea măsurilor dispuse prin Legea nr. 296/2023.

3. Evoluția structurii organizatorice a ANRE – de la dezvoltare instituțională la eficientizare funcțională, ca proiecție de adaptare instituțională

De la înființare, ANRE a traversat mai multe etape de consolidare instituțională, adaptându-și structura și modul de funcționare la evoluțiile legislative, economice și europene din sectorul energiei.

În anul 2023, pentru punerea în aplicare a Legii nr. 296/2023, autoritatea a parcurs o etapă de reconfigurare instituțională, la data implementării Legii nr. 296/2023, structura organizatorică a ANRE cuprindea un număr total de 40 posturi de conducere și un număr total de 40 structuri organizatorice⁴. Astfel, structura organizatorică a autorității la data implementării noilor măsuri de reorganizare, conform organigramei și statului de funcții, în vigoare la data de 1 ianuarie 2025, cuprinde:

- 9 direcții cu atribuții de specialitate, în cadrul cărora se organizează și funcționează un număr total de 10 servicii; 1 direcție suport și 6 servicii suport; compartimente distincte în subordinea directă a președintelui;
- un număr total de 28 de funcții de conducere, în procent de 8% din numărul total de posturi.

⁴ 5 direcții generale cu atribuții de specialitate (cu 10 direcții și 13 servicii); 1 direcție generală pentru activitățile suport (cu 2 direcții, 7 servicii); 2 servicii (resurse umane și IT) în directă subordine a președintelui ANRE; alte compartimente distincte în subordinea directă a președintelui

Evoluția structurilor ANRE 2023 - 2024⁵ se prezintă, în sinteză, astfel:

● **directii generale** ■■■■■■ (6 în 2023) → (0 în 2024)

● **directii simple** ■■■■■■■■■■ (12 în 2023) → ■■■■■■■■■■ (10 în 2024)

[illegible][illegible]

În considerarea acestui model de management, în aplicarea dispozițiilor Legii nr. 145/2025, dar și având în vedere condițiile privind normativul de personal și procentul de 8% pentru stabilirea posturilor de conducere, în analiza funcțională prevăzută de art. 1 alin. (4), pentru stabilirea noii proiecții a structurii organizatorice și elaborarea variantei optime care să asigure un flux informațional și să răspundă la două cerințe fundamentale (diviziunea muncii și coordonarea) se urmărește ***asigurarea unei organigrame care să cuprindă în continuare un număr cât mai redus de niveluri de conducere, prin organizarea de direcții care au în componență servicii sau doar compartimente.*** Prin această abordare se urmărește asigurarea flexibilității în managementul organizațional și în îndeplinirea eficientă a atribuțiilor stabilite în sarcina autorității, în principal prin:

- ***echilibrarea ponderilor ierarhice ale conducătorilor*** amplasați pe același nivel ierarhic și proliferarea relațiilor organizatorice de cooperare și de autoritate de tip funcțional, fiind eliminate dificultățile din procesul de comunicare, eventualele distorsiuni, redundanțe sau supraîncărcări ale canalului sistemului informațional (***informația propusă de un șef serviciu este adresată unui singur receptor direct, respectiv directorul structurii***);
- ***aplatizarea structurii organizatorice, reducerea numărului de niveluri ierarhice*** conducând în mod implicit și la apropierea managementului de execuție. Prin cuprinderea funcției de șef serviciu ca funcție care se subordonează funcției de director se urmărește și asigurarea permanenței managementului, prin crearea posibilității de a exista un înlocuitor al directorului în absența acestuia, dar și constituirea și funcționarea unor structuri participative de management, crearea și întreținerea unui climat organizațional și motivațional propice participării personalului la conducere. Totodată, pentru acele structuri suport identificate ca având o contribuție redusă în îndeplinirea obiectului de activitate specific autorității, conform criteriului prevăzut de art. 1 alin. (4) din Legea 145/2025, se menține un singur nivel de subordonare.

⁵ *Interpretare (sinteză):*

- *Direcțiile generale au fost desființate în 2024 (6 → 0), cu transferul atribuțiilor către direcții simple.*

- *Directiile simple scad usor (12 → 10), consolidând responsabilitățile fără nivel intermediar.*

- *Serviciile se reduc (22 → 16), marcând rationalizarea operațională.*

- *Funcțiile de conducere scad ($40 \rightarrow 28$), reflectând aplatizarea ierarhică.*

Având în vedere necesitatea adoptării măsurilor organizatorice potrivit Legii nr. 145/2025, raportat la prerogativa organizatorică a angajatorului, așa cum rezultă din prevederile statuate la art. 40 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, în conformitate cu care angajatorul are dreptul să stabilească organizarea și funcționarea unității, ***noua configurație internă a autorității se determină*** astfel încât să asigure premisele organizatorice adecvate realizării obiectivelor managementului public, ***cu aplicarea corespunzătoare a cadrului legal privind încadrarea în procentul maxim de funcții de conducere și respectarea normativului de personal stabilit prin lege pentru structurile organizatorice, dar și ținând cont de volumul, complexitatea, importanța și impactul activităților desfășurate de compartimentele de specialitate/suport.***

Pentru asigurarea continuității unui management instituțional bazat pe claritate și reducere niveluri de conducere, se urmărește organizarea activității prin respectarea următoarelor linii generale care să asigure armonizarea posturilor și funcțiilor, fiecare subdiviziune organizatorică a autorității organizată la nivel de direcție/serviciu asigurând atingerea unor obiective generale comune, precise și judicios stabilite, cu luarea în considerare a separării funcțiilor de specialitate și a funcțiilor suport.

Activitățile de specialitate, organizate la nivel de direcție și servicii/compartimente (inclusiv inspecții teritoriale), reflectă obiectul fundamental al autorității, având ca scop reglementarea, supravegherea și monitorizarea funcționării pieței energiei electrice, termice și a gazelor naturale. Acestea includ, fără a se limita la:

- Elaborarea, consultarea publică și adoptarea reglementărilor obligatorii la nivel național;
- Acreditarea și licențierea participanților la piața de energie;
- Aprobarea metodologiilor și tarifelor reglementate pentru energie electrică, termică și gaze naturale;
- Monitorizarea funcționării pieței, a concurenței și a gradului de conformare al operatorilor;
- Controlul respectării reglementărilor și aplicarea măsurilor corective și sancționatorii;
- Gestionarea relației cu consumatorii prin soluționarea petițiilor și disputelor de competență ANRE;
- Cooperarea cu instituțiile europene și cu autoritățile similare din statele membre UE.

Activitățile suport, organizate la nivel de direcție și servicii/compartimente, asigură cadrul administrativ, logistic și operațional necesar exercitării atribuțiilor de reglementare, în conformitate cu principiile legalității, eficienței și transparenței și cuprind:

- Gestionarea resurselor umane, salarizarea, formarea profesională și evaluarea personalului;
- Planificarea și execuția bugetară, contabilitatea și raportarea financiară;
- Asigurarea cadrului juridic, avizarea actelor administrative și reprezentarea în instanță;
- Administrarea infrastructurii IT, securitatea cibernetică și digitalizarea proceselor;
- Achizițiile publice, administrarea patrimoniului și logistica instituțională;
- Comunicarea publică, relațiile interinstituționale și transparența decizională;
- Controlul intern managerial, auditul public intern și conformitatea procedurală.

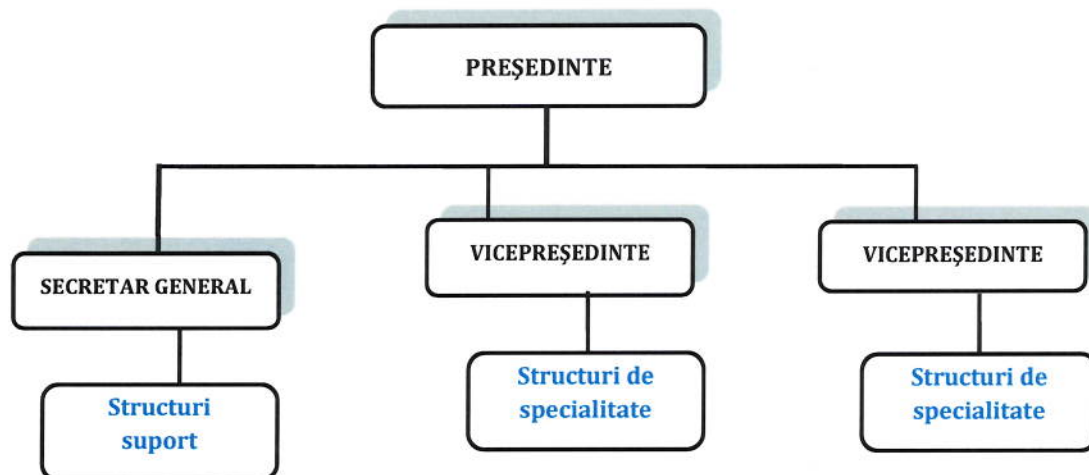
Astfel, noua structură organizatorică se fundamentează pe principiul echilibrului între activitățile de reglementare și cele administrative, urmărind consolidarea independenței funcționale și eficienței instituționale, pe modelul autorităților europene, cu delimitarea clară între activitățile de reglementare (specialitate) și activitățile suport, sub coordonarea Vicepreședinților, respectiv a Secretarului General.

Adaptat, însă, legislației naționale care transpune legislația europeană în domeniu, pentru asigurarea rolului central de autoritate națională de reglementare și arbitru al pieței de energie, această modalitate de organizare urmează structura organizatorică a Agenției Uniunii Europene pentru Cooperarea Autorităților de Reglementare din Domeniul Energiei – ACER, care prevede 7 departamente: Electricitate; Nevoile sistemului energetic; Gaz, hidrogen și comerț cu amănuntul; Informații despre piață și transparentă; Supravegherea și conduita pieței; Investigații REMIT; Coordonare, Operațiuni și Juridic. Echipa de implementare a strategiei și comunicare a ACER și echipa de resurse umane și facilități joacă un rol central în furnizarea de funcții cheie de sprijin întregii agenții în îndeplinirea mandatului, obiectivelor și scopurilor sale.

De asemenea, în configurarea structurii organizatorice a ANRE se țin cont de prevederile speciale care impun ca anumite activități suport să se organizeze distinct⁶, unele dintre acestea chiar în subordinea directă a conducătorului. Exemplu: **audit public intern**, potrivit art. 12 alin. (1) din Legea 672/2002 privind auditul public intern: „*Compartimentul de audit public intern se constituie distinct în subordinea directă a conducătorului entității sau a organului de conducere colectivă/colegială, după caz*”; **informații clasificate**, potrivit art. 41 din Legea 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate: „*În cadrul autorităților, instituțiilor publice și al agenților economici care dețin informații clasificate se organizează compartimente speciale pentru evidența, prelucrarea, procesarea, păstrarea, manipularea și multiplicarea acestora, în condiții de siguranță. Compartimentele speciale prevăzute la alin. (1) se subordonează conducătorului autorității sau instituției publice ori al agentului economic*”.

⁶ **Exemplu: informare și relații publice:** Art. 6 alin. (1) din OG nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor: „*Autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 2 sunt obligate să organizeze un compartiment distinct pentru relații cu publicul, care să primească, să înregistreze, să se îngrijească de rezolvarea petițiilor și să expedieze răspunsurile către petiționari*”. Legea nr. 544/2001 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor: „*Pentru asigurarea accesului oricărei persoane la informațiile de interes public autoritățile și instituțiile publice au obligația de a organiza compartimente specializate de informare și relații publice sau de a desemna persoane cu atribuții în acest domeniu. Atribuțiile, organizarea și funcționarea compartimentelor de relații publice se stabilesc, pe baza dispozițiilor prezentei legi, prin regulamentul de organizare și funcționare a autorității sau instituției publice respective*”. **achiziții publice:** art. 2 din HG nr. 395/2016: „*În vederea realizării achizițiilor publice, autoritatea contractantă înființează în condițiile legii un compartiment intern specializat în domeniul achizițiilor, format, de regulă, din minimum trei persoane, dintre care cel puțin două treimi având studii superioare, precum și specializări în domeniul achizițiilor*”.

Structurile de specialitate își desfășoară activitatea sub coordonarea vicepreședinților, iar activitatea structurilor suport este coordonată de secretarul general, conform delegărilor stabilite de președintele autorității, prin decizie. Astfel, în concluzie, relația directă pe fluxul informațional și în procesul decizional cu președintele autorității este asigurată de cei doi vicepreședinți și de secretarul general.



4. Măsuri specifice de aplicare a Legii nr. 145/2025

4.1. Delimitarea funcțiilor de specialitate și a funcțiilor suport

Potrivit dispozițiilor art. 2 din Legea nr. 145/2025, prin act administrativ emis de conducătorul autorității autonome se identifică compartimentele și funcțiile-suport, **pe baza regulamentelor proprii de organizare și funcționare și a altor reglementări aplicabile**, iar serviciul-suport se referă la totalitatea funcțiilor care oferă suport administrativ, logistic și operațional pentru desfășurarea activității principale, de specialitate, denumite funcții-suport (aceste categorii de funcții-suport putându-se regăsi și într-un serviciu care nu este considerat suport).

În ceea ce privește îndeplinirea acestei noi obligații legale și emiterea unui act administrativ privind delimitarea între cele două categorii de funcții (specialitate și suport), aceasta este realizată la nivelul ANRE, atât prin ROF, cât și prin ordinul nr. 102, emis în anul 2024, pentru modificarea și completarea Ordinului nr. 139/2014 pentru aprobarea Regulamentului privind drepturile și obligațiile membrilor Comitetului de reglementare, ale conducerii și ale personalului angajat al Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 1331 din 31 decembrie 2024.

Emiterea în anul 2024 a actului administrativ a fost determinată de necesitatea de a stabili personalul de specialitate, astfel cum a fost prevăzută norma în actul de înființare încă din anul 2012. Astfel, în aplicarea dispozițiilor art. 7 alin. (1) din OUG nr. 33/2007, în conformitate cu care „personalul de specialitate trebuie să aibă studii tehnice, economice sau juridice și minimum 3 ani vechime în sectorul energiei electrice, termice și al gazelor naturale sau în activitatea de reglementare”, prin ordin publicat în MOF, s-au prevăzut următoarele (Art. 3[^]1):

- (1) În vederea desfășurării activității, în cadrul ANRE pot fi încadrate persoane cu studii superioare tehnice, economice, juridice și de altă specialitate, precum și cu studii medii.
- (2) Din cadrul personalului ANRE, persoanele angajate în cadrul compartimentelor de specialitate, pe funcțiile de execuție de expert, investigator sau inspector, precum și persoanele care dețin o funcție de conducere în cadrul acestora reprezintă personalul de specialitate.
- (3) Personalul de specialitate trebuie să îndeplinească condițiile de studii superioare tehnice, juridice sau economice și minimum 3 ani vechime în sectorul energiei electrice, termice și al gazelor naturale sau în activitatea de reglementare.
- (4) În scopul realizării atribuțiilor, pentru posturile din cadrul compartimentelor de specialitate și compartimentelor funcționale pentru care nu este prevăzută condiția ocupării cu personal de specialitate, condițiile de studii și alte cerințe specifice de ocupare se stabilesc prin fișa postului.
- (5) Compartimentele de specialitate și compartimentele funcționale se stabilesc prin regulamentul privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei, aprobat prin ordinul președintelui ANRE.

Ulterior, prin ROF au fost indicate în concret și structurile de specialitate/funcționale (suport), conform organigramei:

- (3) Compartimentele de specialitate asigură îndeplinirea atribuțiilor privind elaborarea, aprobarea și monitorizarea aplicării ansamblului de reglementări obligatorii la nivel național necesar funcționării sectorului și pieței energiei electrice, termice și a gazelor naturale în condiții de eficiență, concurență, transparență și protecție a consumatorilor, necesare realizării obiectului de activitate prevăzut de OUG nr. 33/2007, precum și îndeplinirea altor atribuții prevăzute prin alte dispoziții speciale.
- (4) Compartimentele de specialitate sunt: Direcția control, Direcția investigații, Direcția licențe, autorizații, Direcția monitorizare investiții, tarife, Direcția promovare surse regenerabile și cogenerare, Direcția reglementări piață cu amănuntul de energie și monitorizare, Direcția reglementări piață angro de energie, Direcția monitorizare, REMIT, Compartimentul soluționare plângeri în domeniul energiei electrice, Compartimentul soluționare plângeri în domeniul gazelor naturale și Compartimentul soluționare plângeri în domeniul energiei termice.
- (5) Compartimentele funcționale asigură realizarea activităților de logistică, financiar-contabilitate, resurse umane, juridic, management organizatoric și operațional, informare și relații publice, relații internaționale, achiziții, gestionare documente clasificate, IT.
- (6) Compartimentele funcționale sunt: Direcția logistică, achiziții, administrativ, Serviciul financiar, contabilitate, Serviciul relații interinstituționale, Serviciul contencios și avizare, Serviciul legislație și relația cu Parlamentul, Serviciul IT și management documente, Compartimentul resurse umane, Cabinetul președintelui/vicepreședinților, Compartimentul audit

public intern, Compartimentul asistență Comitet de Reglementare, Compartimentul asistență management, Compartimentul securitate și sănătate în muncă, Compartimentul informații clasificate;

Având în vedere faptul că la nivelul ANRE au fost emise în anul 2024 actele administrative prin care s-a realizat delimitarea funcțiilor/structurilor de specialitate de funcțiile/structurile funcționale (suport), în îndeplinirea obligațiilor prevăzute de Legea nr. 145/2025 privind reducerea numărului de posturi și stabilirea unei noi organigrame, autoritatea ține cont de actele deja emise, acte care, în esență, respectă criteriile de departajare definite de noul cadru de reglementare.

În demersul autorității realizat anterior intrării în vigoare a noilor cerințe, au fost avute în vedere următoarele argumente care au fundamentat decizia, prin raportare la obiectul de activitate al ANRE, astfel cum este stabilit prin art. 1 din OUG nr. 33/2007: „ANRE... având ca obiect de activitate **elaborarea, aprobarea și monitorizarea aplicării ansamblului de reglementări obligatorii la nivel național necesar funcționării sectorului și pieței energiei electrice, termice și a gazelor naturale în condiții de eficiență, concurență, transparență și protecție a consumatorilor**”.

Astfel, autoritatea a avut în vedere faptul că funcțiile de specialitate sunt cele care contribuie direct la exercitarea atribuțiilor de reglementare, monitorizare și control, în timp ce funcțiile suport asigură activitățile logistice, administrative și operaționale necesare funcționării instituției.

Criteriile fundamentale avute în vedere în stabilirea funcțiilor suport, prin raportare la atribuțiile stabilite prin ROF și fișa postului, au vizat următoarele aspecte:

- contribuția la activitatea de reglementare;
- implicarea directă în activitatea de fond;
- transversalitatea – dacă activitatea servește toate structurile, ea este suport;
- autonomia decizională – elaborarea de norme și decizii de reglementare implică specialitate;
- natura administrativă, logistică și operațională – activitatea care asigură funcționarea instituției este suport. Ca normă generală, pornind de la rolul concret al fiecărei structuri și contribuția adusă la atingerea scopului autorității, respectiv elaborarea cadrului secundar de reglementare, s-a stabilit faptul că personalul care face parte din compartimentele funcționale (suport) asigură realizarea activităților de logistică, financiar-contabilitate, resurse umane, juridic, management organizatoric și operațional, informare și relații publice, relații internaționale, achiziții, gestionare documente clasificate, IT.

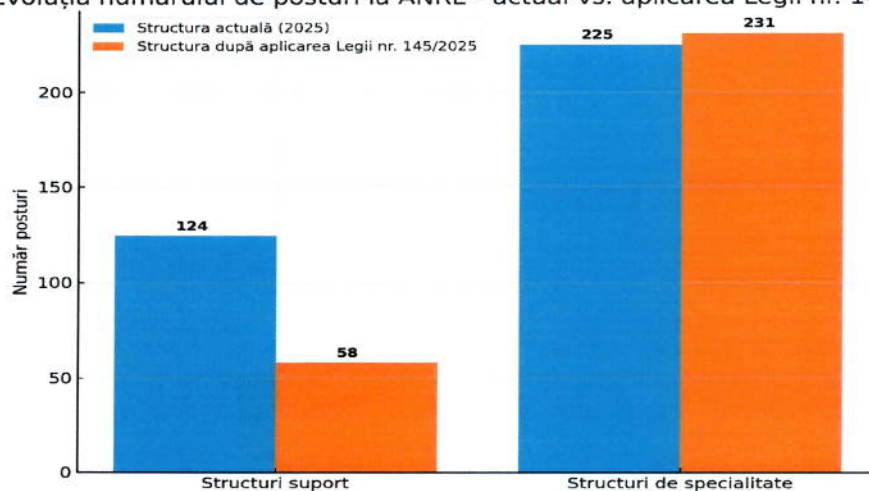
4.2. Reducerea procentuală a posturilor

Având ca punct de reper delimitarea funcțiilor de specialitate și a funcțiilor suport, conform statului de funcții și organigramei în vigoare la 1 ianuarie 2025, rezultă configurarea structurii organizatorice prin alocarea unui număr de 124 posturi suport (funcții de conducere și execuție) și a unui număr de 225 posturi de specialitate (funcții de conducere și execuție), dintr-un total de 349 posturi, din care 29 posturi ocupate cu personal cu contract individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată.

Prin punerea în aplicare a noilor dispoziții legale (Legea nr. 145/2025) care prevăd o reducere cu 10% a numărului de posturi de specialitate și cu 30% a numărului de posturi suport, rezultă că noua structură organizatorică a autorității va fi dimensionată astfel: 58 posturi suport (funcții de conducere și execuție) și 231 posturi de specialitate (funcții de conducere și execuție), însumând un total de 289 posturi.

Reîncadrarea personalului în noile funcții rezultate în urma reproiectării organizaționale se va realiza în baza organigramei și statelor de funcții aprobate, cu respectarea condițiilor generale de ocupare a posturilor, dar și a condițiilor specifice stabilite prin actul de înființare al autorității – OUG nr. 33/2007, respectiv: studii tehnice, economice sau juridice și minimum 3 ani vechime în sectorul energiei electrice, termice și al gazelor naturale sau în activitatea de reglementare.

Evoluția numărului de posturi la ANRE - actual vs. aplicarea Legii nr. 145



4.3. Grilă de salarizare care să prevadă o reducere de 30% a nivelului salariilor de bază și/sau indemnizațiilor personalului în statele de funcții la data de 1 iulie 2025

În conformitate cu prevederile art. 7 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2007 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Reglementare în domeniul Energiei, salarizarea personalului ANRE se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă la nivelul autorității și al contractului individual de muncă. Contractul colectiv de muncă al ANRE este în prezent valabil până la data de 14 octombrie 2026 și reglementează structura de salarizare negociată între părți, incluzând valoarea clasei de salarizare, coeficienții de ierarhizare și limitele minime și maxime corespunzătoare fiecărei funcții.

În aplicarea prevederilor sale, salariul de bază este determinat prin aplicarea numărului de clase corespunzător fiecărui angajat, potrivit formulei prevăzute expres în CCM: „*Salariul de bază este de X lei, corespunzător clasei ... de salarizare prevăzute în contractul colectiv de muncă.*” Din această structură rezultă că întreaga arhitectură salarială a ANRE derivă din contractul colectiv de muncă, iar contractele individuale de muncă reprezintă acte de executare a dispozițiilor sale.

Ulterior încheierii și înregistrării CCM, a fost adoptată Legea nr. 145/2025, care impune conducătorilor autorităților administrative autonome obligația de a elabora o nouă grilă de salarizare, prevăzând o reducere cu 30% a nivelului salariilor de bază și/sau al indemnizațiilor personalului din statele de funcții la data de 1 iulie 2025, grilă ce urmează a intra în vigoare cel târziu la data de 1 ianuarie 2026.

În aplicarea legii, *conducerea ANRE a inițiat procedura de consultare și negociere cu reprezentanții salariaților, transmițând invitații oficiale în vederea punerii în acord a CCM cu noile prevederi legale, însă consultările nu s-au finalizat printr-un acord, invocându-se prioritatea contractului colectiv de muncă în vigoare și dreptul de aplicare integrală a grilei de salarizare negociate până la expirarea termenului de valabilitate, respectiv până la 14 octombrie 2026.*

Având în vedere că un Contract colectiv de muncă produce efecte doar în limitele legii și nu poate deroga de la o dispoziție legală ulterioară și imperativă, chiar dacă CCM rămâne *formal în vigoare până la 14 octombrie 2026, dispozițiile sale referitoare la nivelul salariilor de bază se aplică numai în măsura compatibilității lor cu noile prevederi legale.* Astfel, întrucât Legea nr. 145/2025 are forță juridică superioară față de contractul colectiv de muncă și produce efecte directe, înlăturând de drept orice prevederi contrare dintr-un contract colectiv anterior sau aflat în derulare, iar clauzele CCM care stabilesc un nivel salarial superior celui impus prin lege sunt inaplicabile de la data intrării în vigoare a normei legale noi, punerea în aplicare a diminuării salariale reprezintă o obligație legală necesar a fi realizată de către angajator printr-o nouă grilă de salarizare.

În aplicarea dispozițiilor din actul de înființare al ANRE, *prin Ordinul președintelui ANRE nr. 139/2014 a fost aprobat Regulamentul privind sistemul de remunerare a personalului angajat, care constituie actul normativ intern de referință pentru salarizarea personalului ANRE.* Regulamentul are caracterul unui act administrativ subsecvent, emis în executarea OUG nr. 33/2007, și stabilește principiile, mecanismele și structura sistemului de salarizare aplicabilă întregului personal contractual din instituție.

Regulamentul în vigoare, consolidat prin ordinele succesive de modificare și completare emise între anii 2015–2024, consfințește principiile care guvernează salarizarea în ANRE, printre care supremația legii, unitatea sistemului de remunerare, ierarhizarea funcțiilor, echitatea și sustenabilitatea financiară. Potrivit art. 2 alin. (1) și (3) din Regulament, sistemul de remunerare a personalului angajat are în vedere respectarea supremației legii, în sensul că salarizarea în cadrul ANRE se realizează prin prezentul regulament și prin contractul colectiv de muncă, așa cum rezultă din OUG nr. 33/2007, iar drepturile salariale ale personalului contractual sunt negociate în cadrul contractului colectiv de muncă, în corelare cu prevederile regulamentului.

Această corelare consacră expres faptul că regulamentul de salarizare are caracter complementar față de contractul colectiv de muncă, nefiind subordonat acestuia, ci funcționând în paralel ca instrument normativ de aplicare a legii și de uniformizare a sistemului de salarizare. Totodată, art. 14 din regulament prevede că dispozițiile sale se completează cu prevederile contractului colectiv de muncă, ale regulamentului de organizare și funcționare și ale altor acte normative interne, ceea ce confirmă că regulamentul constituie cadrul de referință primar pentru salarizarea personalului ANRE, în limitele impuse de lege.

*În acest context, Legea nr. 145/2025, prin care se dispune reducerea cu 30% a salariilor de bază și/sau indemnizațiilor personalului autorităților administrative autonome și obligativitatea adoptării unei noi grile de salarizare cel târziu la data de 1 ianuarie 2026, reprezintă o normă imperativă care prevalează asupra oricăror dispoziții contrare din regulamentul intern sau din contractul colectiv de muncă. **Aplicarea legii nu este condiționată de acordul părților, iar refuzul reprezentanților salariaților de a participa la negocierea modificării grilei de salarizare nu suspendă obligația legală a instituției de a pune în aplicare dispozițiile imperative.***

*Întrucât regulamentul stabilește structura de ierarhizare a funcțiilor, principiile de echitate și sustenabilitate financiară și metodologia de stabilire a salariilor de bază, el poate constitui în continuare temeiul formal pentru adoptarea prin ordin a unei noi grile de salarizare, actualizată în conformitate cu Legea nr. 145/2025. Emiterea unui ordin de modificare a Regulamentului prin care se aprobă noua grilă de salarizare, nu are caracter de act de voință unilaterală, ci de act administrativ de executare a unei norme legale imperative, iar **modificarea și completarea ordinului nr. 139/2014 urmează a parcurge procedura de consultare, emitere și publicare în Monitorul Oficial.***

În concluzie, în lipsa acordului de voință al salariaților pentru adaptarea CCM la noile dispoziții legale, Ordinul președintelui ANRE nr. 139/2014, în forma sa consolidată, constituie cadrul normativ intern adecvat pentru implementarea noii grile de salarizare prevăzute de Legea nr. 145/2025, în concordanță cu cerințele imperative ale legii, cu principiul supremației legii prevăzut de regulament și cu responsabilitatea instituțională de asigurare a conformității sistemului de salarizare cu legislația în vigoare.

5. Concluzii

5.1. Cu privire la noua structură organizatorică

Aplicarea dispozițiilor Legii nr. 145/2025 conduce la restructurarea structurală a ANRE în scopul eficientizării activității instituționale și alinierii la principiile de management public modern, prin adaptarea acestora la modele de bună practică europeană, redimensionarea structurilor urmând a se definitiva cu luarea în considerare a tuturor atribuțiilor și competențelor stabilite prin legislația primară, inclusiv noile atribuții intervenite prin actele normative emise ulterior aplicării dispozițiilor Legii 296/2023.

Măsurile au ca obiectiv stabilirea unei noi structuri organizatorice care să îndeplinească condițiile generale de management:

- să corespundă scopului și obiectivelor generale ale entității;
- să fie suplă și să cuprindă un număr cât mai redus de niveluri de conducere;
- să definească cu claritate și precizie funcțiile și legăturile dintre funcții;
- să poată fi adaptată cu ușurință la noile obiective ale entității, cu luarea în considerare a contextului european în domeniul energetic;
- să fie economică, în sensul de a necesita cheltuieli reduse de personal și gestiune.

5.2. Cu privire la noua grilă de salarizare

Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor din Legea nr. 145/2025, obligația de a stabili o **grilă de salarizare care să prevadă o diminuare a nivelului salariilor de bază/indemnizațiilor** din statele de funcții de la 1 iulie 2025, în lipsa acordului de negociere a CCM valabil până la data de 14 octombrie 2026, noua grilă de salarizare va fi adoptată **prin ordin al președintelui ANRE**, ca act administrativ de executare a legii, prin modificarea și completarea **Ordinului nr. 139/2014** privind sistemul de remunerare a personalului.

Regulamentul intern de salarizare rămâne cadrul de referință pentru ierarhizarea funcțiilor și va integra noua grilă, respectând principiile de unitate, echitate și sustenabilitate financiară.

Cu stimă,

Președinte

Georg

Vicepreședinte

Gabriel ANDRONACHE

