



**Nr. 8775, 8776, 8777, 8774, 8927, 8928,
8900, 8901, 8902, 8903, 8905, 8906, 8907,
8908, 8909, 8910, 8911, 8912, 8913/DRP**

28-10-2025

**Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

~~**SECRETAR DE STAT**~~



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 8902 / DRP
DATA 27.10.2025

Nr. 1801 / PFM / 24.10.2025

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOMNULUI DEPUTAT BURDUJA SEBASTIAN-IOAN

Subiect: **întrebare înregistrată cu nr.2527A/2025**

Stimate domnule deputat,

Referitor la întrebarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr.2527A/2025, având ca obiect „Ineficiența sistemică a serviciilor de mediere a muncii oferite de ANOFM și necesitatea urgentă a modernizării și digitalizării platformelor de ocupare a forței de muncă”, vă comunicăm următoarele:

1. Care este, în prezent, mecanismul tehnic și procedural prin care un angajator raportează către ANOFM declararea unui post ca fiind vacant și, ulterior, ocuparea acestuia? Există o interconectare automată și în timp real între platformele ANOFM și sistemul REVISAL, astfel încât, la momentul angajării unei persoane, postul să fie eliminat automat din lista celor vacante?

În prezent declararea locurilor de muncă vacante se realizează online în platforma PULS, dezvoltată în cadrul proiectului *Relația SPO cu angajatorii - eSPOR*. Conform procedurilor, platforma permite adăugarea de oferte de muncă atât de către angajator, cât și de către operatorul Serviciului Public de Ocupare în cazul în care angajatorul a ales să transmită oferta în format fizic către SPO. Oferta include informații despre numărul de posturi vacante, sediul/punctul de lucru unde se regăsesc acestea, codul COR, tipul normei de lucru, salariul oferit, cerințele pentru ocupare, valabilitatea ofertei, etc. Platforma permite unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă filtrarea după oricare dintre aceste informații.

Ocuparea unui post vacant astfel declarat, se realizează fie prin operarea unei repartiții în platformă, dacă Serviciul Public de Ocupare a fost implicat în proces, fie de către operatorul economic, dacă poziția s-a ocupat fără implicarea SPO.

Deși platforma PULS include integrări cu sistemul REVISAL, acestea sunt utilizate pentru verificarea primelor/subvențiilor acordate angajatorilor/foștilor șomeri, nu ocupării locurilor de muncă, întrucât nu există cadru legislativ care să reglementeze o astfel de integrare.

2. Care este rata medie de actualizare a bazei de date cu locuri de muncă vacante la nivel național? Ce audituri de calitate a datelor a efectuat Ministerul Muncii sau ANOFM în ultimul an pentru a verifica acuratețea și relevanța informațiilor oferite șomerilor?

Prin aplicarea măsurilor prevăzute de legislația în vigoare din domeniul ocupării forței de muncă, în primul semestru al anului 2025 au fost acordate servicii specializate de ocupare (*mediere a muncii* și informare și consiliere profesională), de asistență pentru afaceri sau de asistență personalizată pentru tineri cu risc de marginalizare socială pentru un număr de 407.903 de persoane (cuantificate de fiecare dată de câte ori au beneficiat de un serviciu - o persoană poate să beneficieze de același tip de serviciu de mediere sau de informare și consiliere profesională ori de câte ori este nevoie pe parcursul anului).

De asemenea, punctăm că, în serviciile de mediere a locurilor de muncă vacante au fost cuprinse 168.881 persoane, iar prin acordarea acestor servicii s-a realizat ocuparea a 78.045 persoane până la data de 30.06.2025.

Astfel, pe baza indicatorilor de performanță managerială, MMFTSS evaluează activitatea ANOFM și formulează recomandări cu privire la remedierea implementării măsurilor în scopul realizării indicatorilor.

În ceea ce privește situația locurilor de muncă vacante, potrivit prevederilor art. 10 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora. În plus, legea instituie în sarcina furnizorilor de servicii de ocupare acreditați, obligația de a comunica lunar agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază își au sediul date privind numărul șomerilor mediați și încadrați în muncă. Totodată, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate, în termen de o zi de la data ocupării acestora, în condițiile legii.

Din contractul de performanță managerială încheiat pe anul 2025 rezultă că numărul locurilor de muncă declarate vacante înregistrate în perioada ianuarie-iunie 2025 a fost de 307.881. Din totalul locurilor de muncă vacante înregistrate, care au fost puse la dispoziția persoanelor aflate în căutare de loc de muncă din evidențele agenției, 191.403 au fost declarate în mod repetat de către angajatori.

În ceea ce privește creșterea calității serviciilor oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, menționăm că angajații din cadrul ANOFM, inclusiv cei din structurile teritoriale au fost cuprinși în programe de formare profesională, astfel încât să-și actualizeze competențele/să dobândească competențe necesare desfășurării activității în parametri optimi.

De asemenea, ANOFM aplică permanent măsuri de securizare cibernetică și de asigurare a funcționalităților aplicațiilor utilizate prin îmbunătățirea serviciilor informatice, a infrastructurii hardware și software, infrastructurii de comunicații etc.

Actualizarea bazei de date cu locuri de muncă vacante la nivel național se realizează în timp real (imediat ce un operator adaugă o ofertă sau operează ocuparea unei oferte), ANOFM gestionând datele furnizate de angajatori. Precizăm că numărul foarte mare de oferte de posturi vacante face imposibilă verificarea acestora (ex. la data de 15.10.2025, ora 9.57, numărul de oferte era de 10.602) cu numărul limitat de angajați existenți la nivel național, care au atribuții diversificate și complexe.

3. Care sunt indicatorii de performanță prin care este evaluată eficiența unui consilier de ocupare din cadrul ANOFM? Succesul activității de mediere este măsurat prin numărul de persoane trimise la interviuri sau prin numărul de persoane efectiv angajate ca urmare a serviciilor oferite, și care este rata de succes reală, conform acestei ultime metrici, pentru anul 2024?

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și propune, implementează, finanțează și cofinanțează programe privind ocuparea și formarea profesională a forței de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 99 lit. h) din Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 7 alin.(1) din Legea nr.202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, între ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale și președintele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă se încheie anual un contract de performanță managerială.

Pentru anul 2024, obiectele specifice care stau la baza contractului de performanță managerială sunt:

- a) Creșterea gradului de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în concordanță cu locurile de muncă vacante comunicate de angajatori;
- b) Stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă cu accent pe ocuparea tinerilor și a adulților șomeri de lungă durată;
- c) Implementarea măsurilor de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă pentru șomeri, precum și de combatere a marginalizării sociale;
- d) Orientarea șomerilor către ocupații și meserii solicitate pe piața muncii locale și sprijinul pentru participarea la programe de formare profesională corespunzătoare;
- e) Prevenirea șomajului de lungă durată prin oferirea unei alternative ocupaționale într-o perioadă de maxim 4 luni de la data înregistrării pentru tineri și respectiv 6 luni în cazul adulților;

f) Reducerea șomajului de lungă durată prin încheierea cu șomerii de lungă durată adulți a unui acord de integrare în muncă, în cel mult 18 luni de la intrarea în șomaj, cu scopul de a facilita tranziția spre ocuparea unui loc de muncă;

g) Oferirea de oportunități de ocupare și de dezvoltare profesională tinerilor șomeri până în 30 de ani, în primele 4 luni de la înregistrare, prin integrarea în programe de formare profesională, includere în programe de ucenicie la locul de muncă sau de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și plasarea pe locuri de muncă vacante;

h) Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială, prin includerea în măsuri active și asigurarea altor forme de suport specifice;

i) Oferirea de oportunități de ocupare persoanelor strămutate forțat din Ucraina înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă ca persoane în căutarea unui loc de muncă;

j) Creșterea ratei de participare la programe de formare profesională, programe de ucenicie și programe de dezvoltare a competențelor cheie, inclusiv digitale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în special a persoanelor fără educație/nivel scăzut de educație;

k) Asistarea și stimularea angajatorilor pentru ocuparea locurilor de muncă vacante prin încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cu accent pe grupurile vulnerabile;

l) Anticiparea pe termen scurt și mediu a tendințelor de schimbare și a evoluțiilor pieței muncii în baza analizelor periodice, prin corelarea informațiilor de pe piața muncii cu cele deținute în evidențele proprii;

m) Identificarea nevoilor de forță de muncă ale angajatorilor prin colaborarea permanentă cu aceștia;

n) Consolidarea capacității administrative a ANOFM prin creșterea gradului de pregătire a personalului propriu și identificarea nevoii de externalizare a unor servicii, precum și stabilirea unor aranjamente de cooperare formală sau informală cu actori relevanți de pe piața muncii;

o) Absorbția Fondurilor Europene Structurale și de Investiții în conformitate cu Programul Educație și Ocupare 2021-2027, în vederea finanțării din surse complementare Bugetului asigurărilor pentru șomaj a măsurilor active de ocupare.

Pentru anul 2024 au fost stabiliți 13 indicatori de performanță managerială:

1. Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM;

2. Gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă;

3. Rata de participare a șomerilor la măsuri active;

4. Rata de participare a șomerilor la măsuri active în primele luni de la înregistrare, respectiv:

- în primele 4 luni de la înregistrare în cazul tinerilor;
- în primele 6 luni de la înregistrare în cazul adulților;

5. Ponderea tinerilor NEET cu vârsta mai mică de 30 de ani care, în primele 4 luni de la înregistrare, ocupă un loc de muncă, participă la un curs de formare profesională, încheie un contract de ucenicie la locul de muncă sau încheie un contract de stagiu în total tineri NEET cu vârsta mai mică de 30 de ani înregistrați;

6. Ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active:

- la 3 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat;
- la 6 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat;

7. Ponderea persoanelor ocupate din rândul absolvenților programelor de formare profesională la:

- 6 luni de la data susținerii examenelor de absolvire;
- 12 luni de la data susținerii examenului de absolvire;

8. Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă din totalul șomerilor de lungă durată înregistrați;

9. Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care s-au încadrat în muncă din totalul șomerilor de lungă durată care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă;

10. Ponderea șomerilor înscriși la programe de formare, inclusiv programe pentru competențe cheie/transversale;

11. Ponderea șomerilor care primesc recomandare pentru programe educaționale de tip "A doua șansă" din totalul șomerilor care nu au absolvit ciclul gimnazial;

12. Număr beneficiari casnici înregistrați în platformă;

13. Număr prestatori casnici înregistrați în platformă.

În vederea îndeplinirii obiectivelor și indicatorilor stabiliți prin contractul de performanță încheiat cu ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, președintele ANOFM încheie anual contracte de performanță managerială cu structurile teritoriale, 41 agenții județene pentru ocuparea forței de muncă (AJOFM), AMOFM București și cu cele 8 centre regionale de formare profesională a adulților (CRFPA) prin care sunt stabilite măsuri și indicatori cantitativi și calitativi pentru nivelul local.

Indicatorii din contractele de performanță managerială la nivel național și județean sunt raportați în mod regulat, obiectivele naționale de performanță fiind transpuse în măsuri implementate la nivel județean și local. Țintele sunt reflectate în planurile de formare și programele de ocupare pentru a se asigura că furnizarea serviciilor respectă angajamentele asumate de ANOFM.

Prin fișele de post standardizate se stabilesc atribuțiile postului în funcție de locul postului și de Regulamentul de organizare și funcționare. Prin rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se măsoară gradul privind ducerea la îndeplinire a obiectivelor și indicatorilor propuși pentru anul evaluat.

De activitatea de informare și consiliere profesională, precum și de mediere a muncii, depinde, în mare măsură, realizarea obiectivelor stabilite, ținând cont, însă, și de condițiile

economice de pe plan local, care determină gradul de absorbție pe piața muncii a persoanelor înregistrate în evidențele ANOFM la nivel local. După cum se știe, ocuparea persoanelor din evidența ANOFM nu este o misiune ușoară, dat fiind faptul că în mare parte, acestea sunt din categoria celor greu și foarte greu ocupabil, fără calificări sau cu calificări care nu mai sunt actuale pe piața muncii, sau cu vulnerabilități care decurg din familii numeroase, cu persoane dependente, pentru care serviciile sociale care nu acoperă toate aspectele sau nu pot răspunde rapid și potrivit situațiilor cu care se confruntă persoanele în anumite zone etc.

Eficiența activităților de informare, consiliere și de mediere a muncii desfășurate în cadrul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă se reflectă prin gradul de realizare a indicatorilor specifici, atât prin numărul de persoane care beneficiază de măsuri pentru stimularea ocupării, cât și prin încadrarea efectivă a acestora în muncă.

Prin aplicarea măsurilor active din Programul de ocupare a forței de muncă, în anul 2024, s-a realizat încadrarea a 183.849 de persoane, aproximativ 36% din cele 506.442 de persoane care au beneficiat de servicii specializate de ocupare sau au fost cuprinse în măsuri de stimulare.

Realizarea indicatorilor de performanță managerială stabiliți pentru anul 2024, la nivel național, se prezintă astfel:

Denumire indicator	Valoare stabilită prin contract (%)	Valoare realizată (%)	Diferență față de valoarea stabilită prin contract (pp)
1. Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM	65	67,19	2,19
2. Gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă	40	30,68	-9,32
3. Rata de participare a șomerilor la măsuri active	100	99,33	-0,67
4. Rata de participare a șomerilor la măsuri active în primele luni de la înregistrare, respectiv:			
- în primele 4 luni de la înregistrare în cazul tinerilor	100	99,78	-0,22
- în primele 6 luni de la înregistrare în cazul adulților	100	99,93	-0,07
5. Ponderea tinerilor NEET cu vârsta mai mică de 30 de ani care, în primele 4 luni de la înregistrare, ocupă un loc de muncă, participă la un curs de formare profesională, încheie un contract de ucenicie la locul de muncă sau încheie un contract de stagiu în total tineri NEET cu vârsta mai mică de 30 de ani înregistrați	65	59,53	-5,47
6. Ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active:			

Denumire indicator	Valoare stabilită prin contract (%)	Valoare realizată (%)	Diferență față de valoarea stabilită prin contract (pp)
- la 3 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	45	45,3	0,3
- la 6 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	50	49,12	-0,88
7.Ponderea persoanelor ocupate din rândul absolvenților programelor de formare profesională la:			
- 6 luni de la data susținerii examenelor de absolvire	35	30,84	-4,16
- 12 luni de la data susținerii examenului de absolvire	50	43,35	-6,65
8.Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă din totalul șomerilor de lungă durată înregistrați	25	33,51	8,51
9.Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care s-au încadrat în muncă din totalul șomerilor de lungă durată care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă	15	7,13	-7,87
10.Ponderea șomerilor înscrși la programe de formare, inclusiv programe pentru competențe cheie/transversale	10	6,73	-3,27
11.Ponderea șomerilor care primesc recomandare pentru programe educaționale de tip "A doua șansă" din totalul șomerilor care nu au absolvit ciclul gimnazial	10	30,5	20,5
12.Număr beneficiari casnici înregistrați în platformă**	10.000	15.681	56,81
13.Număr prestatori casnici înregistrați în platformă	20.000	27.342	36,71

4. Ce proiecte concrete de digitalizare și modernizare a infrastructurii software a ANOFM sunt în derulare, în special prin PNRR sau alte fonduri europene? Care este stadiul implementării acestora și care este termenul de finalizare pentru a oferi atât angajatorilor, cât și șomerilor, o platformă de mediere modernă, interactivă și, mai ales, sincronizată în timp real cu piața muncii?

Pentru digitalizarea serviciilor oferite clienților, angajatori și persoane în căutarea unui loc de muncă, ANOFM are în portofoliu 2 proiecte: *Relația SPO cu angajatorii - eSPOR*, finanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020 (POCU) și *Digitalizarea serviciilor de ocupare oferite cetățenilor*, finanțat în cadrul Mecanismului de Redresare și Reziliență.

Așa cum arată și denumirea, proiectul *Relația SPO cu angajatorii - eSPOR* s-a adresat angajatorilor, prin digitalizarea serviciilor dedicate acestei categorii de clienți și integrarea acestora în Platforma Unică de Livrare a Serviciilor (PULS).

PULS este alcătuit din 19 module.

Printre serviciile și măsurile pe care ANOFM le acordă angajatorilor, care pot fi accesate și online prin intermediul modulelor din PULS enumerăm:

- medierea muncii;

- măsurile care au ca scop stimularea agenților economici pentru încadrarea în muncă a persoanelor vulnerabile (șomeri peste 45 de ani, șomeri unici întreținători de familie, șomeri cu handicap, șomeri tineri NEET, șomeri de lungă durată, șomeri cu mai puțin de 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare), a absolvenților, a elevilor și studenților pe perioadele vacanțelor;

- sprijinul financiar pentru formarea profesională la locul de muncă prin programe de ucenicie și stagiu;

- internship - modulul va înlocui registrul contractelor de internship disponibil pe site-ul ANOFM, angajatorul având posibilitatea de a încărca detaliile contractelor de internship, dar și de a solicita prin PULS sumele care se decontează din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Totodată, PULS creează posibilitatea profilării angajatorilor prin intermediul Fișei angajatorului care cuprinde o serie de date precum:

- angajările și încetările de contracte de muncă realizate în ultimii ani;

- subvențiile de care a beneficiat agentul economic;

- primele de care au beneficiat angajații agentului economic respectiv;

- ofertele de locuri de muncă declarate de agentul economic în ultimii ani, inclusiv pe ocupații, modul de ocupare;

- memorarea diferitelor interacțiuni între agenție și agentul economic.

Tot PULS permite interacțiunea în timp real cu clienții, fie că sunt angajatori sau șomeri/persoane în căutarea unui loc de muncă, prin transmiterea de notificări acestora referitoare la:

- procesarea solicitărilor, aprobarea, respingerea anumitor drepturi;

- obligațiile pe care le au angajatorii în virtutea convențiilor încheiate, prevenindu-se astfel pierderea drepturilor ca urmare a neefectuării unor operațiuni specifice etc.

Deși PULS se adresează angajatorilor, având în vedere că din punct de vedere procedural agentul economic este implicat în acordarea măsurilor de tipul primelor destinate șomerilor care se angajează prin declarațiile pe care le transmite periodic la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (documente care atestă că beneficiarul primei este angajat), PULS conține și module dedicate șomerilor (modulul de Informare și consiliere profesională și module pentru acordarea stimulentele financiare sub formă de primă).

Suplimentar modulelor menționate mai sus, PULS conține și module care permit realizarea de analize și prognoze pe termen scurt și lung, studii privind necesarul de competențe și statistici complexe care stau la baza fundamentării planurilor de formare profesională a șomerilor pentru anul calendaristic următor și care permit estimarea pe o perioadă de 7 ani a evoluției populației active civile ocupate pe principalele ramuri economice.

Rezultatele proiectului *Relația SPO cu angajatorii - eSPOR* se complementarizează cu cele prevăzute în proiectul *Digitalizarea serviciilor oferite cetățenilor*. De altfel, toate proiectele derulate de ANOFM au caracteristica de a se completa, astfel încât în final rezultă un TOT în beneficiul clientului, fie că este angajator, fie că este șomer.

Proiectul *Digitalizarea serviciilor oferite cetățenilor* este finanțat în cadrul Componentei C7 - Transformare digitală, Investiția 6 - Digitalizare în domeniul muncii și protecției sociale și are ca principal rezultat crearea Sistemului informatic Integrat pentru Servicii Publice de Ocupare (SIISPO) care facilitează accesul clienților la serviciile oferite de ANOFM.

Proiectul a fost gândit etapizat.

Astfel, un prim demers a fost efectuarea unui audit IT pentru a analiza situația existentă la nivelul infrastructurii și serviciilor IT&C din cadrul ANOFM și a structurilor subordonate, pentru a stabili funcționalitatea acestora, pentru a identifica problemele și a cunoaște posibile soluții pentru rezolvarea acestora, precum și pentru a se asigura complementarizarea SIISPO ce va fi creat în cadrul proiectului finanțat prin PNRR cu platforma PULS care a fost realizată prin proiectul *Relația SPO cu angajatorii - eSPOR*.

Pornind de la rezultatele auditului IT, a fost întocmită documentația pentru atribuirea contractului de realizare a SIISPO, a fost derulată procedura de achiziție care s-a finalizat cu semnarea contractului de furnizare a echipamentelor și de realizare a sistemului.

Aplicația va avea module, printre altele, pentru:

- Trimiterea online a documentelor necesare înregistrării beneficiarului, inclusiv pentru acordarea prestațiilor - de exemplu: concedii medicale, acordare/suspendare/încetare indemnizație de șomaj etc.;

- Formare profesională: secțiune pentru înregistrarea intenției de a participa la un curs (pre-înregistrare), suport pentru curs online/secțiune pentru simularea evaluării competențelor teoretice profesionale, secțiunea pentru comunicarea/programarea interacțiunilor necesare pentru procesul de formare/evaluare a competențelor, un mecanism de monitorizare a programelor de formare profesională;

- organizarea evenimentelor de angajare/târg de locuri de muncă și online, pentru a le face interactive (Bursa locurilor de muncă online)

- Management de caz - programarea și desfășurarea sesiunilor de informare și consiliere online (programarea poate fi realizată atât de beneficiar, cât și de funcționarul public), monitorizarea participanților la sesiuni de informare și consiliere în ceea ce privește evoluția acestora pe parcursul perioadei de consiliere și post-consiliere (instrumente specifice pentru

beneficiari cu ocupabilitate redusă și foarte scăzută), posibilitatea beneficiarului de a actualiza informațiile trimise consilierului

- Economie socială: depunere online a documentelor necesare pentru atestarea întreprinderilor sociale, registrul întreprinderilor sociale, raportare;
- Acompaniament pentru tineri cu risc de marginalizare socială;
- Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- Evidența evaluării competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale;
- Servicii de Pre-concediere;
- EURES;
- Acreditare furnizori de servicii de stimulare a ocupării forței de muncă;
- Șomaj tehnic;
- Ajutor financiar contribuție asiguratorie pentru muncă etc.

Până în prezent a fost finalizată activitatea de instalare a echipamentelor de comunicații în toate locațiile Serviciului Public de Ocupare. De asemenea, se află în derulare activitatea de livrare, instalare și configurare a produselor software și activitatea de analiză și proiectare a modulelor SIISPO.

SIISPO va fi finalizat în luna iunie 2026.

În paralel cu demersurile pentru relizarea aplicației SIISPO, a fost înlocuită infrastructura hardware, respectiv echipamentele IT (computere de birou, computere portabile, multifuncționale și copiatoare) de la nivelul aparatului central și de la sediile structurilor teritoriale și au beneficiat de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe digitale peste 1.200 de angajați proprii.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Petre - Florin MANOLE

Ministru,

Gheorghița Daniela BARBU

Secretar de stat

