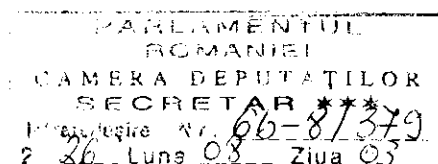




Nr. 9102, 9103, 9104, 9105, 9106, 9107, 9125, 9126, 9127, 9128/2026

30 -07- 2026

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



Ref.la: Răspunsuri la întrebări 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. 3102 / DRP
DATA 29-07-2026

-5579A-

Nesecret

Nr. 2040 / JNP / 20.07.2026

Către: PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR
DOMNULUI DEPUTAT MÎNDRESCU NICOLAE

Subiect: întrebare înregistrată cu nr. 5579A/2026

Stimate domnule deputat,

Referitor la întrebarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 5579A/2026, având ca obiect „*Situația minerilor disponibilizați din bazinul Berbești - Alunu și efectele aplicării Legii nr.360/2023 privind sistemul public de pensii*”, vă comunicăm următoarele:

În ceea ce privește aspectele solicitate în cuprinsul întrebării nr.1 din solicitarea dumneavoastră, menționăm că, potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002 *privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, cu modificările și completările ulterioare, în cazul concedierilor colective, agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă sprijină persoanele disponibilizate prin oferirea măsurilor pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale acestor concedieri.

În acest sens, angajatorul Cariera Berbești - Alunu este obligat să înștiințeze AJOFM Vâlcea, respectiv AJOFM Gorj, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

De asemenea, în cazul concedierilor colective, angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Legii nr.53/2003 - *Codul muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați.

Subliniem faptul că, în perioada preavizului, angajații pot participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorul public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii.

Constituie servicii de preconcediere, în principal, următoarele activități:

- informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională;
- plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă;
- reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată;
- sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot acorda, la cerere, servicii de preconcediere, oricărei persoane amenințate de riscul de a deveni șomer. Drept urmare, prin serviciile acordate de agenția pentru ocuparea forței de muncă unele persoane se reangajează, uneori chiar în perioada preavizului.

Menționăm că măsurile de preconcediere, informațiile necesare acordării indemnizației de șomaj, precum și accesul la celelalte măsuri de sprijin sunt aduse la cunoștința tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în momentul înscrierii acestora în evidențele AJOFM/AMOFM, scopul acestor demersuri fiind facilitarea integrării pe piața muncii și reducerea numărului de persoane aflate în șomaj.

Raportat la solicitarea dumneavoastră, precizăm că, în urma discuțiilor purtate cu S.C. CET Govora S.A, AJOFM Vâlcea a primit informarea potrivit căreia 131 de persoane vor fi disponibilizate din cadrul Carierei Berbești - Alunu. Până la data de 23.06.2026, potrivit datelor transmise de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică aflată sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS), au fost disponibilizate efectiv 126 de persoane.

Menționăm că S.C. CET Govora S.A. este compania care deține și administrează, în prezent, Exploatarea Minieră Berbești - Alunu care, din 2016, nu mai aparține de Complexul Energetic Oltenia S.A.

Referitor la întrebările nr.2 - 7, precizăm că analiza sistemului de pensii constituie una din măsurile asumate și aprobate în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență, prin care s-a propus și reforma sistemului de pensii, inclusă la momentul elaborării PNRR în cadrul Componentei 8 - *Reforma fiscală și reforma sistemului de pensii*, componentă care cuprinde o serie de reforme și investiții menite să abordeze principalele provocări cu care se confruntă sistemul public de pensii.

Potrivit celor angajate prin acest document strategic național, sistemul de pensii va fi reformat, refăcut și pus pe baze solide, prin intermediul unui cadru legislativ care să corecteze inechitățile din sistemul de pensii, care să asigure sustenabilitatea și predictibilitatea sistemului și care să respecte principiul contributivității în raport cu beneficiarii drepturilor de pensie.

Legea nr. 360/2023 *privind sistemul public de pensii*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1089 din 4 decembrie 2023, a intrat în vigoare în integralitate începând cu data de 1 septembrie 2024.

Adoptarea noii legi a avut în vedere:

- eliminarea inechităților dintre beneficiarii sistemului, respectiv atât între genuri, cât și dintre categorii de persoane care au desfășurat activitatea în aceleași condiții de muncă și cu un nivel de salarizare relativ similar, indiferent de anul pensionării. Această direcție de reformă este necesară ținând cont de faptul că legislația anterioară, cu numeroasele modificări și completări legislative, a

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

determinat multe inechități care au generat nemulțumiri pensionarilor aflați în plată cu cuantumuri diferite, deși au realizat aceeași perioadă de contribuții;

- *întărirea principiului contributivității*, astfel încât cuantumul pensiei să reflecte activitatea profesională și contribuția la sistemul public de pensii, în raport de veniturile realizate de asigurat, prin introducerea unei noi formule de calcul, bazată pe numărul de puncte realizat de fiecare beneficiar, care va asigura consolidarea legăturii dintre contribuția plătită și beneficiul acordat;

- *menținerea unui nivel adecvat al pensiilor*, prin raportare la riscurile și vulnerabilitățile cu care se confruntă sistemul public de pensii din România și oferirea de șanse egale la drepturi de pensie adecvate și durabile, în scopul prevenirii sărăciei persoanelor de vârstă înaintată;

- *reglementarea unui mecanism de indexare a pensiilor*, corelat cu realitățile economice.

Sistemul public de pensii are la bază principiul unicității, potrivit căruia statul organizează și garantează sistemul public de pensii bazat pe aceleași norme de drept, pentru toți asigurații sistemului și, astfel, orice măsură care vizează acest sistem se aplică unitar tuturor beneficiarilor acestuia.

Totodată, la elaborarea legii s-a avut în vedere eliminarea criteriilor diferite, mai avantajoase, în favoarea anumitor categorii de persoane, de acordare a unei pensii și respectarea principiilor egalității, contributivității și nediscriminării.

Legislația în domeniul pensiilor a suferit, în timp, mai multe modificări având ca obiect grupele I și II de muncă, condiții speciale și deosebite de muncă, în raport de anumite elemente, cum sunt: data înscrierii la pensie, temeiul legal în baza căruia s-au stabilit drepturile de pensie (legea cadru, legi cu caracter special etc.), perioada efectivă în care s-a desfășurat activitatea în grupe superioare de muncă etc..

Astfel, în situația persoanelor care au desfășurat activitatea în grupe superioare de muncă sau/și, după caz, în condiții deosebite/speciale de muncă, în contextul numeroaselor modificări legislative în domeniul pensiilor, la data stabilirii/recalculării pensiei sunt incidente prevederile legale în vigoare la momentul efectuării operațiunilor respective, fiind astfel în imposibilitatea de a trata, în mod identic, toți pensionarii care au lucrat în același domeniu de activitate, în condiții similare. Fiecare situație trebuie analizată în funcție de particularitățile fiecărui caz în parte, fiind necesară analizarea dosarelor de pensionare sau, după caz, a documentelor doveditoare, prevăzute de lege, privind încadrarea/asimilarea unor activități în condiții speciale de muncă.

Pentru a înțelege condițiile de acordare, în domeniul pensiilor, a anumitor beneficii în cazul persoanelor care au desfășurat activitate în grupele I și a II-a de muncă, respectiv în condiții speciale și deosebite de muncă, după caz, este necesară analiza legislației în domeniul pensiilor, a istoricului acesteia, prin care au fost reglementate anumite beneficii acordate persoanelor care au desfășurat perioade de activitate în grupele superioare de muncă.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Astfel, pentru a înțelege modul de aplicare a prevederilor Legii nr. 197/2021 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice* și ale Legii nr. 74/2022 *pentru completarea art. 30 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice*, din punct de vedere al îndeplinirii condițiilor pentru acordarea pensiei, redăm mai jos un scurt istoric legislativ, anterior intrării în vigoare a Legii nr. 360/2023 *privind sistemul public de pensii*:

I. În perioada 1 ianuarie 2011 - 31 august 2024, sistemul public de pensii a fost reglementat de Legea nr. 263/2010 *privind sistemul unitar de pensii publice*.

Potrivit acestui act normativ, pensia pentru limită de vârstă se cuvenea persoanelor care îndeplineau, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind *vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare*, elemente detaliate în raport de data nașterii fiecărui asigurat.

Persoanele care au realizat activitate, total sau parțial, în grupa I/condiții speciale și/sau a II-a de muncă/condiții deosebite, aveau dreptul la pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstelor standard de pensionare în funcție de stagiul de cotizare realizat în aceste condiții, în conformitate cu dispozițiile art. 55 din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, *cu condiția realizării stagiului complet de cotizare*.

II. Prin Legea nr. 197/2021, în vigoare de la data de 18.08.2021, a fost introdusă, la alin. (1) al art. 30 din Legea nr. 263/2010, o nouă literă, litera i), cu următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentei legi, locurile de muncă în condiții speciale sunt cele din:

i) *activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui*”.

Totodată, urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 197/2021, a fost introdusă în Anexa nr. 5 - Nomenclatorul „Indicativ condiții speciale/deosebite” valoarea „11” (în baza de date a Casei Naționale de Pensii Publice - CNPP valoarea „12”), aferentă activităților desfășurate în condițiile speciale prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, *valoare utilizată în declararea stagiului/veniturilor începând cu luna ianuarie 2022*, potrivit Ordinului comun al ministrului finanțelor, ministrului muncii și solidarității sociale și ministrului sănătății nr. 152/153/375 din 17.02.2022 *pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate*”.

Aceste declarații puteau fi depuse doar pentru viitor; pentru perioade anterioare datei de 18.08.2021 nu exista cadru legal pentru depunere de declarații privind condițiile speciale de muncă prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Astfel, în cazul persoanelor care fac obiectul art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, stagiul de cotizare corespunzător poate fi valorificat în condiții speciale de muncă numai în baza declarațiilor nominale de asigurare depuse de angajator, desigur ulterior intrării în vigoare a Legii nr. 197/2021.

III. Legea nr. 74/2022, în vigoare începând cu data de 03.04.2022, prevedea:

- perioada anterioară datei de 1 aprilie 2001, în care salariații au desfășurat activități dintre cele prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, în locurile de muncă încadrate conform legislației anterioare în grupa I și/sau grupa a II-a de muncă, este asimilată stagiului de cotizare realizat în condiții speciale de muncă (art. 30 alin. (4^a) din lege). Dovedirea acestor stagii de cotizare în condiții speciale de muncă (potrivit art. 30 alin. (1) lit. i) și alin. (4^a) din Legea nr. 263/2010) se putea face cu adeverință eliberată potrivit legii de angajatorul la care a lucrat persoana respectivă sau, după caz, de deținătorul legal al arhivei acestuia.

- a fost reglementată recalcularea drepturilor de pensie, prin acordarea beneficiului prevăzut de art. 30 alin. (4^a) și, implicit, ale art. 56 alin. (1) lit. d), alin. (2) lit. d) și alin. (3) lit. d), precum și ale art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010, la cerere, și în cazul persoanelor ale căror drepturi de pensie s-au deschis anterior intrării în vigoare a Legii nr. 74/2022, drepturile de pensie recalculate acordându-se începând cu luna următoare solicitării.

IV. Decizia ICCJ nr. 2/2023, publicată în Monitorul Oficial din 2 mai 2023, potrivit căreia: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56² alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021, dispozițiile legale evocate recunosc ope legis o reducere a vârstei standard de pensionare cu 13 ani pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de 25 de ani, corespunzător activității desfășurate cel puțin 30 de ani în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată prin Legea nr. 197/2021, indiferent de condițiile în care a fost încadrată activitatea de angajator/fostul angajator, conform legislației anterioare, și indiferent de tipul contribuției de asigurări sociale datorate de angajator/fostul angajator”.

În ceea ce privește Decizia ICCJ nr. 2/2023, aceasta vizează activitățile desfășurate în locurile de muncă prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010, de cel puțin 25 de ani, indiferent de condițiile în care a fost încadrată activitatea de către angajator/fostul angajator, conform legislației anterioare și, indiferent de tipul contribuției de asigurări sociale datorate de angajator/fostul angajator, în vederea deschiderii dreptului de pensie cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Începând cu data de 1 septembrie 2024, a intrat în vigoare, în integralitate, Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Astfel, prevederile Legii nr. 263/2010 *privind sistemul unitar de pensii publice* și, implicit, prevederile Legii nr. 197/2021, respectiv ale Legii nr. 74/2022 (legi care au vizat modificări și completări la Legea nr. 263/2010) au fost abrogate începând cu data de 01.09.2024, în conformitate cu prevederile art. 168 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 360/2023.

Prin urmare, în situația în care, la stabilirea/recalcularea drepturilor de pensie în baza Legii nr. 360/2023 se solicită, de exemplu, valorificarea unor adeverințe privind asimilarea grupei a II-a de muncă în condiții speciale în baza Legii nr. 74/2022, acestea nu pot fi valorificate întrucât dispozițiile legale invocate au fost abrogate la data de 01.09.2024, iar noua lege a pensiilor nu cuprinde prevederi legale în acest sens.

Subliniem, totodată, faptul că, decizia în interesul legii își încetează aplicabilitatea la data modificării, abrogării sau constatării neconstituționalității dispoziției legale care a făcut obiectul interpretării (art. 518 din Codul de procedură civilă).

În procesul de reformă a sistemului public de pensii, concretizat prin adoptarea Legii nr.360/2023, s-a urmărit corectarea inechităților existente între diferite categorii de beneficiari, *întărirea principiului contributivității*, astfel încât cuantumul pensiei să reflecte activitatea profesională și contribuția la sistemul public de pensii, în raport de veniturile realizate de asigurat.

Potrivit dispozițiilor Legii nr.360/2023, persoanele care au desfășurat activități în locuri de muncă încadrate în grupele I și a II-a de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, precum și cele care au desfășurat activități în locuri de muncă încadrate în condiții speciale sau deosebite, beneficiază de reducerea vârstelor standard de pensionare *în condițiile realizării stagiului complet de cotizare contributiv* prevăzut în anexa nr.5 la lege.

Conform Legii nr.360/2023, ***stagiul de cotizare contributiv*** este perioada de timp pentru care s-au datorat contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii, precum și cea pentru care asigurații cu contract de asigurare socială au datorat și plătit contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii.

Stagiul de cotizare este definit de Legea nr.360/2023 ca fiind perioada de timp constituită din stagiul de cotizare contributiv, precum și perioadele asimilate și perioadele necontributive recunoscute ca stagii de cotizare.

Perioadele suplimentare acordate prin efectul legii pentru activitățile realizate în condiții speciale și deosebite de muncă/grupe superioare de muncă, sunt *perioade necontributive* pentru care nu s-a datorat sau, după caz, nu s-a datorat și plătit contribuția de asigurări sociale.

Conform prevederilor art. 28 alin. (1) lit. h) din Legea nr.360/2023, în vigoare începând cu data de 01.09.2024: „(1) *În sensul prezentei legi, locurile de muncă în condiții speciale sunt cele din:*

h) activitățile din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

nemijlocit în utilizarea procedeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui”.

Potrivit art. 55 alin. (3) din Legea nr. 360/2023, „*activitățile desfășurate la locurile de muncă prevăzute la art. 28 alin. (1) lit. d) și f)-l) se consideră în condiții speciale de muncă numai dacă acestea se desfășoară în aceste condiții, pe toată durata programului normal de lucru dintr-o lună*”.

De asemenea, conform art. 133 alin. (1) și (4) din același act normativ, „(1) Perioadele de vechime în muncă realizate în grupa a II-a de muncă până la data de 1 aprilie 2001 constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite, în vederea reducerii vârstelor standard de pensionare, **cu excepția celor realizate în activitățile care, conform prevederilor art. 28 alin. (1) lit. b), sunt încadrate în condiții speciale**”.

„(4) **Este asimilată stagiului de cotizare în condiții speciale de muncă perioada anterioară datei de 1 aprilie 2001, în care salariații au desfășurat activități, pe toată durata programului normal de lucru în fiecare lună, dintre cele prevăzute la art. 28 alin. (1) lit. d) și f) - j) în locurile de muncă încadrate conform legislației anterioare în grupa I de muncă**”.

După cum se poate observa, art. 28 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 360/2023 a suferit modificări față de art. 30 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010.

Totodată, facem precizarea că și condițiile de asimilare a activităților desfășurate anterior datei de 01.04.2001 în grupele I și/sau a II-a de muncă sunt diferite de la un cadru legal la altul (de la o lege la alta).

Având în vedere cele de mai sus, pentru activitatea desfășurată anterior datei de 01.04.2001, drepturile de pensie se stabilesc pe baza actelor doveditoare prevăzute de lege, existente la dosarul de pensie, cu respectarea prevederilor legale în vigoare la data depunerii cererii. Astfel, activitatea desfășurată în grupa a II-a de muncă anterior datei de 01.04.2001 **nu poate fi asimilată condițiilor speciale** conform art. 28 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 360/2023, întrucât nu există prevederi legale în acest sens.

Totodată, precizăm că „*pentru perioadele de după 31 martie 2001, informațiile preluate din declarația privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat, prevăzută de Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, din declarațiile nominale de asigurare, precum și din contractul de asigurare socială ori din declarația individuală de asigurare constituie elementele pe baza cărora se stabilesc stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, punctajul lunar și punctajul anual pentru asigurații sistemului public de pensii*”, potrivit prevederilor art. 8 alin. (1) din Legea nr. 360/2023.

De asemenea, conform art. 107 alin. (1) din Normele de aplicare a Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, aprobate prin HG nr. 181/2024, „*Stagiul de cotizare realizat ulterior datei*

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

de 1 aprilie 2001, declarat în condiții speciale de muncă cu respectarea legislației anterioare intrării în vigoare a legii, se valorifică la stabilirea drepturilor de pensie în baza informațiilor preluate din declarațiile privind evidența nominală a asiguraților și din declarațiile nominale de asigurare depuse de angajatori”.

Astfel, conform Legii nr. 360/2023, stagiile de cotizare realizate ulterior datei de 01.04.2001 se valorifică astfel:

- pentru perioada anterioară datei de 01.09.2024, activitatea desfășurată în locurile de muncă și activitățile prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. g) - l) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, se valorifică cu respectarea legislației anterioare intrării în vigoare a actualei legi, în baza informațiilor preluate din declarațiile nominale de asigurare depuse de angajatori, indiferent de numărul de zile declarate în condiții speciale, întrucât la situațiile prevăzute la literele g)-l) nu era reglementată obligativitatea respectării condiției privind desfășurarea activității în condiții speciale pe toată durata programului normal de lucru în fiecare lună;

- pentru perioada ulterioară datei de 01.09.2024, activitatea desfășurată în locurile de muncă și activitățile prevăzute la art. 28 alin. (1) lit. d), f)-l) din Legea nr. 360/2023, conform noilor prevederi legale, se consideră în condiții speciale de muncă numai dacă activitățile respective se desfășoară în aceste condiții, pe toată durata programului normal de lucru dintr-o lună, și se valorifică în baza declarațiilor nominale depuse de angajatori.

Referitor la condițiile în care se acordă reducerea vârstei standard de pensionare potrivit reglementărilor Legii nr. 360/2023, pentru persoanele care au desfășurat stagii de cotizare realizate în condiții speciale de muncă, conform prevederilor art. 28 alin. (1) lit. h) din actul normativ menționat, facem precizarea că sunt incidente prevederile:

- art. 48 alin. (1) lit. b), conform căroră, reducerea se acordă cu condiția realizării stagiului complet de cotizare contributiv prevăzut de lege;

- art. 49 alin. (1) lit. d), potrivit căroră, reducerea se acordă cu condiția realizării unui stagiului de cotizare de 25 ani în condițiile speciale prevăzute de articolul în baza căruia se acordă dreptul de pensie.

Conform dispozițiilor art. 48 - 49 din Legea nr. 360/2023, coroborate cu ale art. 21 din Normele de aplicare a Legii nr. 360/2023, aprobate prin HG nr. 181/2024:

- în situația persoanelor care au realizat stagii de cotizare în condiții speciale de muncă mai mici decât cele prevăzute la art. 49 alin. (1) din lege, pentru fiecare tip de condiție specială în parte, reducerea vârstei standard de pensionare se realizează în condițiile art. 48 alin. (1) lit. b) din lege;

- reducerile vârstelor standard de pensionare prevăzute la art. 49 alin. (1) din lege se acordă cu condiția realizării stagiului de cotizare prevăzut la acest articol, pentru fiecare tip de condiție

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

specială în parte, nefiind necesară îndeplinirea condiției privind realizarea stagiului complet de cotizare contributiv, prevăzut în anexa nr. 5 la lege.

Prin urmare, în vederea deschiderii dreptului de pensie în baza Legii nr. 360/2023, activitatea desfășurată anterior datei de 01.09.2024 se supune prevederilor legale în vigoare la momentul respectiv, corespunzător prevederilor fiecărui act normativ în parte de la vremea respectivă (Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 19/2000, Legea nr. 3/1977 etc.).

Menționăm, totodată, faptul că locurile de muncă în condiții speciale reprezintă acele locuri de muncă unde există factori de risc profesional care, prin natura sarcinii de muncă și a condițiilor de realizare a acesteia, conduc în timp la reducerea prematură a capacității de muncă, îmbolnăvirii profesionale și la comportamente riscante în activitate, cu urmări grave asupra securității și sănătății angajaților și/sau altor persoane (acestea fiind reglementate, în acest sens, începând cu HG nr. 1025/2003).

Tendința exprimată, pe parcurs, a fost în sensul îmbunătățirii condițiilor de muncă, menținerea securității și protejarea sănătății angajaților/asiguraților. Astfel, conform art.28 alin.(2) din Legea nr.360/2023, *„Locurile de muncă prevăzute la alin.(1) lit. d), f)-l) se consideră a fi locuri de muncă în condiții speciale până la data de 1 ianuarie 2035”*.

Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii reprezintă forma actului legislativ agreat cu serviciile tehnice ale Comisiei Europene. Urmare a aprobării acestui act normativ de către Parlamentul României, a fost aprobată noua versiune a anexei CID la PNRR, inclusiv descrierea modificată a jalonului 214.

Precizăm, totodată, faptul că Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, reglementează, la art. 24 alin (3), principiul ireversibilității reformelor, după cum urmează: *„Comisia evaluează, cu titlu preliminar, fără întârzieri nejustificate, în termen de cel mult două luni de la primirea cererii, dacă au fost atinse în mod satisfăcător jaloanele și țintele relevante stabilite în decizia de punere în aplicare a Consiliului menționată la articolul 20 alineatul (1)”*.

Atingerea în mod satisfăcător a jaloanelor și a țintelor presupune că măsurile legate de jaloanele și țintele care anterior au fost atinse în mod satisfăcător nu au fost revocate de statul membru în cauză. În scopul evaluării, se iau în considerare și acordurile de tip operațional menționate la articolul 20 alineatul (6).

Acest principiu al ireversibilității reformelor a fost, de asemenea, preluat la nivelul legislației naționale, prin art. 5 alin. (2) lit. b) din OUG 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*

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență.

Astfel, orice modificare adusă actelor normative care au făcut obiectul unor jaloane din Planul Național de Redresare și Reziliență, care au fost evaluate pozitiv de Comisia Europeană, duce la încălcarea principiului ireversibilității reformelor, respectiv a art. 24 din Regulamentul (UE) 2021/241, precum și a prevederilor OUG nr. 124/2021, conform celor prezentate mai sus.

Față de cele de mai sus, casele teritoriale de pensii stabilesc drepturile de pensie în baza documentelor depuse de titularul de drepturi la dosarul de pensie și în baza informațiilor preluate din declarațiile nominale de asigurare/declarația privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat, cu respectarea prevederilor legale în vigoare la data depunerii cererii de pensionare/recalculare a pensiei.

Referitor la numărul litigiilor aflate pe rolul instanțelor ce au ca obiect aplicarea prevederilor Legii nr. 360/2023 în cazul persoanelor care au lucrat în sectorul minier și energetic, pe baza informațiilor transmise de casele teritoriale de pensii, a rezultat un număr de 8751 litigii.

În ceea ce privește datele solicitate prin întrebarea nr.8, precizăm că Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, prevede măsuri de prevenire a șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia, încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității forței de muncă.

Potrivit prevederilor art. 49 din acest act normativ, *"În cazul concedierilor colective, angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale acestor concedieri"*. Potrivit art 50 alin. (1), (2) și (3) din același act normativ:

- în situațiile prevăzute la art. 49 angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați;
- în perioada preavizului prevăzut la alin. (1) angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii;
- în vederea realizării serviciilor de preconcediere, angajatorii aflați în situațiile prevăzute la art. 49 sunt obligați să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere și să depună lista cuprinzând persoanele ce urmează să fie disponibilizate.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

În sensul art.51 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, constituie servicii de preconcediere, în principal, următoarele activități: a) informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională; b) plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă; c) reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată; d) sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

Serviciile de preconcediere reglementate la art. 51 din Legea nr.76/2002, cu modificările și completările ulterioare, sunt detaliate la art. 10 din HG nr. 278/2002 *pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora*. Acestea constau în: informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională; plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă; reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată ce are ca scop dobândirea de noi cunoștințe și abilități necesare pentru a ocupa un alt loc de muncă în cadrul aceleiași unități sau un loc de muncă vacant existent pe piața muncii; această măsură se realizează prin asigurarea unor servicii de informare și consiliere privind cariera profesională, precum și prin organizarea de cursuri de formare profesională de scurtă durată ori de instruire la locul de muncă; sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

Potrivit prevederilor art. 8 din HG nr. 278/2002, agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot propune angajatorilor care vor efectua restructurări ale activității, ce pot conduce la modificări substanțiale ale numărului și structurii profesionale ale personalului, următoarele măsuri: constituirea unui comitet de sprijin pentru salariații care vor fi disponibilizați, format din reprezentanți ai conducerii angajatorului și reprezentanți ai organizațiilor sindicale legal constituite și reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, din reprezentanți aleși ai salariaților, coordonat de un președinte neutru, care are rolul de a ajuta angajații care urmează să fie disponibilizați în găsirea unui nou loc de muncă adecvat, în cel mai scurt timp posibil, de preferință înainte de încetarea activității în unitate, precum și constituirea unor centre de tranziție, care să ofere un cadru organizat pentru acordarea, în mod rapid, a serviciilor de preconcediere, care se organizează, de regulă, în spații puse la dispoziție de către angajatorii ce urmează să își restructureze activitatea.

MMFTSS implementează, prin intermediul ANOFM, atât măsuri de creștere a șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și măsuri de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor, în conformitate cu prevederile Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Principalele măsuri de care pot beneficia persoanele care se înscriu în evidențele ANOFM sunt: servicii acordate în mod gratuit (de mediere a muncii, informare și consiliere profesională, formare profesională, evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri); beneficii financiare sub formă de prime (completarea veniturilor salariale ale angajaților, stimularea mobilității forței de muncă prin acordarea primelor de mobilitate - prima de încadrare și prima de instalare - precum și a primei de relocare); stimulente pentru angajatori care încadrează în muncă șomeri.

Prima de încadrare, neimpozabilă se acordă pentru persoanele care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința. Cuantumul se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care își desfășoară efectiv activitatea la angajator. Prima de încadrare se acordă pe o perioadă de 12 luni.

Prima de instalare, neimpozabilă se acordă pentru persoanele care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, în cuantum diferențiat astfel:

- a) 12.500 lei pentru persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă, într-o altă localitate și își schimbă domiciliul sau reședința;
- b) 15.500 lei pentru persoanele prevăzute de lege care își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința, în situația în care sunt însoțite de membrii familiei în sensul Legii nr.287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțite de copilul sau copiii aflați în întreținere;
- c) în cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare, unul va primi 12.500 lei, iar celălalt va primi 3.500 lei.

Prima de instalare și prima de încadrare se acordă persoanelor care au domiciliul sau își stabilesc noul domiciliu în zonele prevăzute în Planul Național de Mobilitate, care s-a aprobat prin HG nr. 903/2016, și care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni.

Prima de relocare, neimpozabilă se acordă, la cerere, persoanelor care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Prima este acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 de lei lunar, pentru o perioadă de cel mult 36 de luni.

Persoanele care beneficiază de prima de relocare au dreptul la menținerea acesteia și în cazul în care, în perioada de 36 de luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la angajatorul la care s-au încadrat în muncă și se încadrează în termen de 30 de zile la un alt angajator, în aceleași condiții.

Menționăm faptul că, potrivit prevederilor legale, prima de relocare, prima de instalare și prima de încadrare nu se pot cumula.

Alte măsuri de activare disponibile pentru șomerii înregistrați sunt:

- *prima de activare* în valoare de 1.000 de lei acordată șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Precizăm că prima de activare nu se cumulează cu primele referitoare la stimularea mobilității forței de muncă (prima de încadrare, prima de instalare și prima de relocare).

- acordarea de sume suplimentare pentru șomerii care se încadrează înainte de a le înceta plata indemnizației de șomaj: persoanele, cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj, potrivit legii, și care se angajează cu normă întreagă și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj, beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să primească indemnizația de șomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, stabilită și, după caz, reactualizată conform legii.

De asemenea, Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, include măsuri pentru stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a unor șomeri aparținând anumitor categorii defavorizate pe piața muncii, prin acordarea unor subvenții, după cum urmează:

- angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 50 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată, tineri NEET¹, persoane aflate în una dintre situațiile prevăzute la art.16 lit.g) din lege, mame care au calitatea de șomeri cu cel puțin 3 copii în întreținere, cu vârste de până la 18 ani, sau persoane care au calitatea de șomeri și care au executat o pedeapsă privativă de libertate sau care au fost condamnate la executarea unei pedepse, a unei măsuri educative sau a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană

¹ tânăr NEET - persoana cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni;

- angajatorii care încadrează în muncă șomeri care, în termen de 2 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată sau cea pentru limită de vârstă, beneficiază lunar, pe perioada angajării acestora, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 lei.

În plus, cadrul legislativ din România este completat de acte normative care se concentrează pe sprijinirea încadrării în muncă și obținerea unei calificări profesionale și/sau a experienței în muncă, după caz, după cum urmează:

- Legea nr. 279/2005 *privind ucenicia la locul de muncă*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin care perioada de ucenicie este definită ca fiind formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă constituind parte integrantă a contractului de ucenicie. Durata contractului de ucenicie este clar stabilită, variind de la minim 6 luni la 36 de luni, în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, iar angajatorul beneficiază de o subvenție lunară de 2.250 lei;

- OUG nr. 108/2022 *privind decarbonizarea sectorului energetic*, cu modificările și completările ulterioare, prevede următoarele:

→ la art.12: *"Persoanele cărora le-au încetat contractele individuale de muncă ca urmare a închiderii capacităților de producere a energiei electrice pe bază de lignit și huiă, precum și a închiderii exploatărilor miniere aferente, ca efect al prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, beneficiază de măsuri de protecție socială, precum și de măsuri active de combatere a șomajului în condițiile prevăzute de legislația în domeniul protecției sociale și de prevederile contractelor colective sau individuale de muncă aplicabile, respectiv încheiate la nivelul fiecărui operator economic."*

→ la art.13: *"(1) Persoanele prevăzute la art. 12 beneficiază de cursurile de formare profesională prevăzute în Planul național de formare profesională elaborat potrivit legii, de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în conformitate cu cerințele pieței muncii, precum și cele de formare profesională identificate în planurile teritoriale pentru o tranziție justă și de învățământ dual, potrivit art. 25 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.*

(2) Persoanele fizice prevăzute la art. 12 beneficiază de cursuri de formare oferite de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă și au ca scop recalificarea și perfecționarea forței de muncă, respectiv reconversia și recalificarea profesională a personalului

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

afectat de calendarul de scoatere din exploatare treptată a capacităților prevăzute în prezenta ordonanță de urgență."

→ la art.14: *"Solicitările operatorilor economici din județele Gorj, Hunedoara, Dolj, Mehedinți și Vâlcea, afectați de procesul de decarbonizare sunt avute în vedere la elaborarea Planului național de formare profesională prevăzut la art. 13".*

→ la art. 15: *"Măsurile de sprijin prevăzute de prezenta ordonanță de urgență se asigură din bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Energiei și/sau fonduri europene nerambursabile în limita sumelor alocate și cu respectarea prevederilor și regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul programelor operaționale, precum și prin Fondul de tranziție justă."*

De asemenea, ANOFM elaborează anual Planul Național de Formare Profesională, în conformitate cu prevederile art.65 din Legea nr.76/2002, cu modificările și completările ulterioare, pe care îl supune aprobării MMFTSS.

Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale ANOFM, precum și prin furnizori de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii, iar accesul la programele de formare profesională se face nediscriminatoriu.

Pentru anul 2026, AJOFM Vâlcea și-a propus cuprinderea a 455 de persoane în programe gratuite de formare profesională, iar AJOFM Gorj un număr de 505 persoane. Planul Național de Formare Profesională are un caracter flexibil. În funcție de schimbările apărute pe piața locală a muncii, se pot opera modificări în perioada de implementare în structura pe calificări/ocupații.

Rezultatele implementării măsurilor de stimulare a ocupării forței de muncă de către AJOFM Gorj, respectiv AJOFM Vâlcea, pentru perioada 01.01 - 31.05.2026, sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Indicator /măsur	Realizat în perioada 01.01-31.05.2026 AJOFM Gorj	Realizat în perioada 01.01-31.05.2026 AJOFM Vâlcea
TOTAL persoane cuprinse la măsur active, din care:	5.407	3.349
Cuprinse în servicii de mediere a locurilor de muncă vacante	5.407	3.349
Cuprinse în servicii de informare și consiliere profesională	5.407	3.349
Cuprinse în servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri	-	-
Număr tineri cu risc de marginalizare socială cu care s-au încheiat contracte de solidaritate	-	1
Număr persoane vulnerabile cu care s-au încheiat contracte de solidaritate	-	-

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

TOTAL PERSOANE OCUPATE*	1.870	1.132
Servicii de mediere	1.870	1.132
medierea prin încadrarea în locuri de muncă pe perioadă nedeterminată	1.530	963
medierea prin încadrarea în locuri de muncă pe perioadă determinată	340	169
Cursuri de formare profesională	74	55
Completarea veniturilor șomerilor care se încadrează înainte de expirarea indemnizației pentru somaj	260	99
Prima de activare pentru șomerii neindemnizați	14	4
Stimularea mobilității forței de muncă, total, din care:	1	2
Încadrarea într-o localitate la distanță mai mare de 15 km de localitatea de domiciliu sau reședință (prima de încadrare)	1	-
Prima de relocare	-	2

* Pentru a se încadra, o persoană participă la mai multe măsuri active, aplicându-i-se un pachet personalizat în funcție de aptitudini, capacități și nivel profesional. Astfel, o persoană poate fi evidențiată atât la mediere, la informare și consiliere profesională, cât și la formare profesională sau la una dintre măsurile de subvenționare, la total, însă, fiind evidențiată o singură dată.

Pentru finanțarea măsurilor care au ca scop integrarea pe piața muncii a persoanelor înregistrate la Serviciul Public de Ocupare (SPO), ANOFM accesează și fonduri europene nerambursabile.

În cadrul Programul Educație și Ocupare 2021 - 2027 (PEO), ANOFM a contractat proiecte care urmăresc creșterea gradului de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, din care:

- 2 proiecte de tip schemă națională care vizează creșterea gradului de ocupare și valorificarea competențelor profesionale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pe piața internă, prin participarea la programe de ucenicie (proiectele START - Investește în calificare pentru viitor și FORMACTIV - Formare și muncă activă). Prin aceste proiecte, ANOFM asigură acordarea sprijinului financiar angajatorilor care încheie contracte de ucenicie, prin acordarea unei subvenții lunare în valoare de 2.250 de lei pentru fiecare ucenic. Valoarea totală a proiectelor este de 93 milioane de euro, iar grupul țintă este format din 2.330 tineri sub 30 de ani, respectiv 5.546 șomeri peste 30 de ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO) și cuprinși în programe de ucenicie.

- 3 proiecte de tip schemă națională care vizează creșterea oportunităților de încadrare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin acordarea de măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă (subvenționarea locurilor de muncă, prime, programe de stagiatură), respectiv:

- ✓ proiectul ActivPlus - Măsuri integrate și personalizate pentru ocuparea tinerilor,
- ✓ proiectul PROACTIV - Sprijin pentru accesul și menținerea pe piața muncii,
- ✓ proiectul HOPE- Speranță pentru un viitor stabil.

Prin aceste proiecte, ANOFM acordă sprijinul financiar lunar angajatorilor care încheie contracte de stagi, care angajează persoanele aflate în căutare unui loc de muncă (2.250 de lei/

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

persoană angajată), respectiv acordarea de prime persoanelor care se angajează (prima de activare, prima de încadrare). Valoarea totală a proiectelor este de 296 milioane de euro, iar grupul țintă este format din 2.330 tineri sub 30 de ani, respectiv 41.635 șomeri peste 30 de ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO).

-1 proiect de tip schemă națională care vizează creșterea nivelului de competențe profesionale șomerilor înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO) în vederea ocupării mai facile a unui loc de muncă, prin includerea acestora în programe de formare profesională (proiect COMPETENT - Format, calificat, competitiv pe piața muncii!). Prin acest proiect, în valoare totală de 31 milioane de euro, se vor derula programe de formare profesională pentru 20.000 de șomeri peste 30 de ani înregistrați la SPO.

Totodată, agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă implementează mai multe proiecte, după cum urmează:

- la nivelul AJOFM Vâlcea se află în implementare proiectul *TOO - Tineri, oportunități, ocupare* prin care se urmărește furnizarea unor servicii personalizate și de calitate pentru 1.600 de tineri, cu precădere din categoria NEETs, din care cel puțin 160 de persoane de etnie romă;

- la nivelul AJOFM Gorj se află în implementare proiectele:

- ✓ „*GORJ CONNECT - pregătit pentru mâine!*” care are ca obiectiv general incluziunea socială și accesul pe piața muncii pentru un grup țintă de 1.600 tineri din județul Gorj, incluzând cel puțin 160 de persoane de etnie romă, tineri vulnerabili și tineri NEET;

- ✓ „*Oportunități de dezvoltare a tinerilor din județul Gorj*” care își propune creșterea oportunităților profesionale pentru 278 tineri cu vârsta sub 30 de ani din județul Gorj prin oferirea unui pachet integrat de măsuri de mediere și de formare profesională;

- ✓ „*RESTART - Reintegrare și stimulare activă pentru șomeri pe piața muncii*” care are ca scop principal creșterea ocupabilității pentru 308 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din județul Gorj, prin măsuri integrate de informare, formare profesională, consiliere și mediere, precum și sprijin pentru antreprenariat.

În cadrul apelului deschis de Autoritatea de Management Programul Tranziție Justă - pentru Acțiunea „Sprijinirea tranziției forței de muncă”, Componenta - „Sprijin pentru adaptarea la schimbare a lucrătorilor, întreprinderilor și antreprenorilor”, AJOFM Gorj în calitate de beneficiar eligibil a depus proiectul „GREEN SPO GORJ - TRANZIȚIA CĂTRE O ECONOMIE VERDE”.

Prin proiect vor fi sprijinite un număr de 3.350 persoane din categoriile de persoane care fac parte din următoarele categorii:

- persoanele direct afectate de procesul de tranziție, respectiv lucrătorii proveniți de la angajatorii care activează în industriile aflate în procesul tranziție justă, conform PTJ, precum și

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

furnizorii și clienții acestora din întregul lanț de producție, în teritoriile vizate (ex. întreprinderile care își transformă procesul de producție pe domeniile verzi);

- persoanele angajate sau care vor fi angajate de întreprinderile economice susținute prin PTJ;
- persoane direct afectate de procesul de tranziție disponibilizate sau introduse în șomaj tehnic de către angajatori care activează în industriile mai sus menționate și în lanțul de producție al acestora, inclusiv persoanele înregistrate anterior încheierii contractului de finanțare;
- persoanele care se încadrează în categoria lucrătorilor defavorizați, a celor extrem de defavorizați și a lucrătorilor cu handicap;
- tinerii cu vârsta de până la 29 ani;
- persoanele cu vârsta de peste 55 de ani;
- femeile;
- membrii familiei monoparentale;
- membrii minorităților etnice;
- tineri NEET.

Principalele activități care se vor realiza în cadrul proiectului sunt: definirea și actualizarea competențelor pentru recalificarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a șomerilor înregistrați în evidența AJOFM, în raport cu procesul de transformare economică în contextul procesului de tranziție; activități de sprijin pentru participarea la programele de formare profesională a adulților; activități de furnizare de servicii specializate pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; stimularea angajatorilor pentru integrarea pe piața forței de muncă a șomerilor prin subvenționarea locurilor de muncă și prin derularea unor programe de stagiu/de ucenicie.

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

Cu stimă,

p. Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar

Dragoș - Nicolae PÎSLARU,

