

„PNRR: Fonduri pentru România modernă și reformată!”

Livrabilul 2.4 Elaborarea propunerii privind standardul de formare profesională a consilierilor de etică

STANDARDUL DE FORMARE PROFESIONALĂ AL CONSILIERILOR DE ETICĂ

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Beneficiar	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
Consultant	Asocierea dintre Rovner & Moore SRL, Public Research SRL, Asociația Română pentru Transparență Transparency International Romania și Deloitte Consultanță SRL
Contract	49312/26.10.2023
Obiectul contractului	Servicii de consultanță în vederea elaborării de studii/ analize și proiecte de acte normative și acordarea de suport în vederea implementării jalonului 418 PNRR - lot I
Activitatea	2.4 Elaborarea propunerii privind standardul de formare profesională a consilierilor de etică Perioada elaborării: ianuarie - decembrie 2024

Responsabilitatea pentru conținutul prezentului material revine Asocierii dintre Rovner & Moore SRL, Public Research SRL, Asociația Română pentru Transparență | Transparency International Romania și Deloitte Consultanță SRL. Materialul a fost elaborat în cadrul contractului privind achiziția publică de servicii de consultanță în vederea elaborării de studii/analize și proiecte de acte normative și acordarea de suport în vederea implementării jalonului 418 PNRR nr. 49312/26.10.2023.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României. De asemenea, acesta nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Drepturile de proprietate intelectuală asupra materialului sunt și rămân proprietatea exclusivă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile prevăzute prin contractul mai sus menționat.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Cuprins

Lista figurilor și tabelelor	4
Abrevieri	5
1 Introducere	6
1.1 Contextul necesității realizării standardului de formare	6
2 Proiectul pentru realizarea standardului de formare.....	8
2.1 Obiectivele specifice ale contractului de servicii.....	8
2.2 Metodologia utilizată.....	9
2.3 Rezultatele sondajului dedicat studiului privind situația actuală (Jalon 418).....	11
2.4 Rezultatele focus grupului dedicat studiului privind situația actuală (Jalon 418) ...	19
3 Scopul standardului de formare profesională.....	21
4 Principiile standardului de formare profesională	22
5 Structura și conținutul programului de formare a consilierului de etică	25
5.1 Cerințe structurale privind programul de formare a consilierilor de etică.....	25
5.1.1 Analiza nevoilor de formare pentru consilierii de etică.....	25
5.1.2 Analiza grupului țintă în contextul nevoilor formării.....	26
5.1.3 Stabilirea obiectivelor formării.....	28
5.1.4 Proiectarea formării.....	29
5.2 Cerințe privind conținutul programului de formare a consilierilor de etică	45
5.3 Prevederi referitoare la dotări și echipamente	63
5.4 Cerințe privind resursele umane cu atribuții în pregătirea consilierilor de etică, respectiv formatori	65
5.5 Proceduri de înregistrare a formatorilor/examinatorilor/expertiilor.....	68
Bibliografie	73

Lista figurilor și tabelelor

Figura 1 Tematica cursurilor urmate	12
Figura 2 Percepția privind temele de formare utile pentru dezvoltarea profesională personală	13
Figura 3 Percepția privind cele mai utile metode/ instrumente de formare	14
Figura 4 Percepția consilierilor de etică cu privire nevoia de perfecționare profesională. Autoevaluare	15
Figura 5 Percepția funcționarilor publici cu privire la perfecționarea profesională a consilierului de etică	16
Figura 6 Percepția consilierilor de etică cu privire la competențele necesare desfășurării în bune condiții a activității. Autoevaluare	16
Figura 7 Percepția funcționarilor publici cu privire la competențele consilierului de etică ...	17

Tabel 1: Competențele necesare desfășurării în bune condiții a activității consilierului de etică.....	17
Tabel 2: Competențele cheie asigurate de programul de formare a consilierului de etică	18
Tabel 3: Rezultatele discuțiilor referitoare la rolul consilierului de etică din cadrul focus grupului dedicat studiului privind situația actuală.....	20
Tabel 4: Nivelurile de complexitate pentru măsurarea competențelor consilierilor de etică	30
Tabel 5: Categorii de competențe generale și competențele aferente pentru consilierul de etică.....	32
Tabel 6: Categorii de competențe specifice și competențele specifice pentru consilierul de etică.....	34
Tabel 7: Metode de formare în funcție de categoria de competențe (abordarea de ansamblu)	37
Tabel 8: Metode de formare în funcție de categoria de competențe (îndeplinirea activităților de consiliere etică)	40
Tabel 9: Modalități de evaluare a cursanților	47
Tabel 10: Planul de formare profesională pentru consilierii de etică.....	52

Abrevieri

ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANFP	Agencia Națională a Funcționarilor Publici
BM	Banca Mondială
CE	Comisia Europeană
HG	Hotărâre de Guvern
INA	Institutul Național de Administrație
ISO	International Organization for Standardization (Organizația Internațională pentru Standardizare)
ILO	International Labor Organization (Organizația Internațională a Muncii)
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OF	Obiectiv de formare
OG	Ordonanță de Guvern
OUG	Ordonanță de Urgență a Guvernului
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
SCIM	Sistemul de Control Intern Managerial
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SIPOCA	Sistemul informatic al Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020
SMIS	Sistemul Unic de Management al Informației (pentru Instrumentele Structurale)
SNA	Strategia Națională Anticorupție
SNSPA	Școala Națională de Studii Politice și Administrative
UE	Uniunea Europeană

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

1 Introducere

1.1 Contextul necesității realizării standardului de formare

Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) este organ de specialitate al administrației publice centrale care are ca misiune asigurarea aplicării Strategiei și a Programului de guvernare în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici.

În îndeplinirea rolului său, ANFP îndeplinește **atribuții** în mai multe domenii, precum *reglementarea funcției publice, evidența și managementul funcției publice și al funcționarilor publici* sau de dată recentă, *gestionarea implementării reformelor, investițiilor și obiectivelor specifice componentelor din Planul național de redresare și reziliență al României, aflate în responsabilitatea sa, în conformitate cu legislația în vigoare.*

Pentru întărirea capacității sale instituționale de a dezvolta un **corp de funcționari publici profesionist**, stabil și imparțial așa cum este prevăzut la art. 400 alin. (1) din OUG nr. 57/2019 *privind Codul administrativ*, cu modificările și completările ulterioare și de a asigura evidența necesară gestiunii personalului plătit din fonduri publice, **ANFP implementează proiecte cu finanțare nerambursabilă** care răspund priorităților stabilite prin direcțiile strategice de dezvoltare derivate din Codul Administrativ, din Programul de Guvernare 2021-2024 și din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR).

În conformitate cu *Acordul de finanțare privind implementarea reformelor și/sau investițiilor finanțate prin Planul Național de Redresare și Reziliență nr. 38921/05.04.2022*, semnat între Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, în calitate de coordonator național pentru PNRR și **ANFP**, în calitate de coordonator de reformă și investiții pentru Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Agenția este responsabilă pentru:

- A. Gestionarea măsurii privind implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice, care va include elaborarea, adoptarea și punerea în aplicare efectivă a 2 acte normative privind managementul resurselor umane din administrația publică. Măsura face parte din Componenta C14 - Bună guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public și are drept jalon de îndeplinit până la data de 31 decembrie 2024: **Jalonul 418 - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane.**
- B. Implementarea măsurii privind operaționalizarea cadrelor de competență din administrația publică centrală, care va include pregătirea, adoptarea actului legislativ și punerea în aplicare efectivă a acestuia. Măsura face parte din Componenta C14 - Bună guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public și are drept jalon de îndeplinit până la data de 31 decembrie 2025: **Jalonul 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală.**

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

În proiectul *Strategiei privind formarea profesională în administrația publică 2023 - 2029* (Varianta 1/24.08.2023)¹ se menționează:

„Sistemul actual de formare din România nu este proiectat pentru a sprijini profesionalizarea personalului din administrația publică și dezvoltarea cunoștințelor și competențelor relevante.

În ciuda cadrului strategic, formarea se realizează în mod fragmentat. În documentele dezvoltate în cadrul serviciilor de asistență tehnică rambursabile (SATR) au fost identificate mai multe probleme:

- (i) lipsa unei viziuni strategice și a capacității instituționale de a gestiona procesul de formare;*
- (ii) aranjamente instituționale neclare;*
- (iii) un ciclu de formare gestionat și implementat de o manieră deficitară, inclusiv o evaluare și planificare limitată a nevoilor;*
- (iv) lipsa monitorizării și evaluării și a standardelor și mecanismelor de asigurare a calității și*
- (v) lacunele de reglementare și finanțare.”²*

Agenția Națională a Funcționarilor Publici are ca atribuții³:

- elaborează cadre de competențe generale, în condițiile legii;
- reglementează și monitorizează aplicarea normelor privind conduita funcționarilor publici și activitatea consilierilor de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- **elaborează standardul de formare pentru consilierii de etică;**
- concepe și administrează baza de date a consilierilor de etică și sprijină dezvoltarea competențelor acestora prin facilitarea proceselor de comunicare.

¹ Sursa: <https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/SFPAP-2023-2029.pdf>

² Sursa: <https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/SFPAP-2023-2029.pdf>, pag.19

³ Sursa: ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 57/019 privind Codul administrativ, Art. 401, alin. (1), lit. m) și n) și alin. (4), lit. c) și Art. 402, alin. (4), lit. g)

2 Proiectul pentru realizarea standardului de formare

În vederea atingerii Jaloanelor 418 și 419, ANFP a derulat o licitație publică pentru contractarea serviciilor de consultanță în scopul elaborării de studii/analize și proiecte de acte normative și acordarea de suport în vederea implementării jalonului 418 și a jalonului 419.

Contractul privind serviciile de consultanță este împărțit pe două loturi, corespunzătoare jalonului nr. 418, respectiv jalonului nr. 419, iar finanțarea este asigurată prin PNRR.

Prezentul livrabil a fost realizat în cadrul Lotului 1, care privește serviciile de consultanță în vederea elaborării de studii, analize, ghiduri și proiecte de acte normative și acordarea de suport în vederea implementării jalonului 418 - PNRR.

Standardul de formare profesională al consilierilor de etică a fost contractat de ANFP⁴ și a fost realizat de ofertanții câștigători ai licitației, **Asocierea dintre Rovner & Moore, Public Research SRL, Asociația Română pentru Transparență și Deloitte Consultanță SRL** și cuprinde un studiu privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică.

„Standardul de formare profesională al consilierilor de etică” va fi utilizat ca instrument de eficientizare a cadrului juridic aplicabil managementului carierei personalului din administrația publică din România, bazat pe meritocrație sau în alte scopuri legale.

2.1 Obiectivele specifice ale contractului de servicii

Obiectivele specifice ale contractului de servicii sunt subsumate obiectivului general al măsurii care face obiectul acestei achiziții și care se referă și la creșterea prestigiului funcției publice și îmbunătățirea imaginii funcționarilor publici privind calitatea serviciilor publice oferite beneficiarilor, prin promovarea carierei funcționarilor publici bazată pe meritocrație și asigurarea unui management unitar al resurselor umane implicate în furnizarea de servicii publice, prin gestionarea personalului contractual din administrația publică.

Totodată, obiectivele specifice ale contractului de servicii contribuie la atingerea **Obiectivului general al Planului Național de Redresare și Reziliență** care vizează dezvoltarea României prin realizarea unor programe și proiecte esențiale, care să sprijine reziliența, nivelul de pregătire pentru situații de criză, capacitatea de adaptare și potențialul de creștere, prin reforme majore și investiții cheie cu fonduri din Mecanismul de Redresare și Reziliență.

⁴

Sursa:

https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Politici%20publice/test/Jalon%20419_Document%20politica%20publica%2015.04.2024.pdf

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

Nu în ultimul rând, **obiectivele specifice** ale contractului de servicii contribuie la atingerea Obiectivului **Reformei 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public** din cadrul PNRR, care face parte din **Componenta C14 - Bună guvernare** și care vizează modernizarea managementului funcției publice, promovând un nou sistem de recrutare transparent și incluziv, utilizând un cadru de competență adecvat realităților sectorului public, în corelare directă cu nevoile instituționale și cu nevoile cetățenilor și ale mediului de afaceri pe care le deservește.

2.2 Metodologia utilizată

Realizarea Standardului de formare profesională al consilierilor de etică s-a bazat pe o metodologie ce a cuprins o **serie de metode și tehnici diferite**, dintre care menționăm: *metoda analitică, metoda ipotetico-deductivă, metoda istorică și metoda comparativă*. Principalele **tehnici și instrumente metodologice** utilizate în realizarea studiului au fost *analiza documentației și a datelor existente (desk review) și ședințele echipei de lucru*.

Din punct de vedere metodologic, elaborarea standardului de față a subsumat **două etape principale**, una **pregătitoare** și cea **aferentă elaborării propriu-zise a standardului de formare**.

La rândul ei, **etapa pregătitoare** s-a bazat pe o serie de activități ce au vizat *elaborarea metodelor și instrumentarului de lucru*, precum și *culegerea și sistematizarea datelor*. Instrumentul de cercetare care a contribuit fundamental la conturarea standardului de față este reprezentat de *analiza documentelor*. Metoda s-a concentrat pe analiza literaturii de specialitate din domeniu, a documentelor interne ale ANFP și a altor documente oficiale publice, inclusiv ale organizațiilor de specialitate de profil, recunoscute în plan internațional.

Elaborarea standardului de formare profesională a consilierilor de etică este în corelare cu cadrul normativ în vigoare în domeniul eticii și integrității, respectiv cu următoarele prevederi legale:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;

- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Ordinul Președintelui ANFP nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor / standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- Ordinul S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

Totodată, repere importante pentru analiza cuprinsă în prezentul studiu le-au constituit:

- Livrabilul 1.1 Studiu privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică, realizat în cadrul acestui proiect în 2023;
- Proiectul Strategiei privind formarea profesională în administrația publică 2023 - 2029⁵;
- Strategia Națională pentru Formarea Adulților 2024 - 2027⁶;
- Proiectul Strategiei Naționale pentru Educația Continuă a Adulților (SNECA) 2024 - 2030⁷;
- Standardele ISO corelate pentru servicii de formare profesională⁸;
- Învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană⁹;
- Politici UNESCO și strategii de învățare pe tot parcursul vieții¹⁰;
- Strategia Organizației Internaționale a Muncii pentru abilități și învățare continuă 2030¹¹;
- Planul Național de Redresare și Reziliență:
 - Componenta C14 - Bună guvernare, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane din sectorul public - Jalonul 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală; Jalonul 416 - Analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală; Jalonul 417 - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii / grade de funcții publice;

⁵ Sursa: <https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/SFPAP-2023-2029.pdf>

⁶ Sursa: https://www.avocatnet.ro/articol_65197/Strategia-na%C8%9Bional%C4%83-pentru-formarea-adul%C8%9Bilor-2024-2027-oficializat%C4%83.html

⁷ Sursa: https://www.edu.ro/cons_pub_18_2024_proiect_SNECA

⁸ Sursa: <https://www.iso.org/standard/66266.html>

⁹ Sursa: <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/adult>

¹⁰ Sursa: <https://www.uil.unesco.org/en/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-and-strategies>

¹¹ Sursa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_886554.pdf

- Componenta C7, Jalonul 177, Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice, precum și Reforma nr. 4, Jalonul 420 - Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public, pentru care Ministerul Muncii și Solidarității Sociale are calitatea de coordonator de reformă și investiții și este responsabil pentru implementare.

Datele colectate au fost organizate și analizate de către experți, fiind utilizate pentru elaborarea draftului de Standard de formare profesională al consilierilor de etică.

Ulterior, standardul a fost completat prin integrarea **observațiilor, comentariilor și propunerilor** avansate pentru elaborarea acestui studiu în cadrul **ședințelor de lucru** organizate în cadrul proiectului, inclusiv a celor avansate de **beneficiar**.

2.3 Rezultatele sondajului dedicat studiului privind situația actuală (Jalon 418)

Sondajul realizat în vederea elaborării Livrabilului 1.1. s-a desfășurat în perioada noiembrie-decembrie 2023. Acesta a avut acoperire națională, fiind realizat pe un eșantion reprezentativ la nivel național, și a asigurat respectarea principiului egalității de șanse. Răspunsurile au fost colectate, sistematizate și introduse într-o bază de date și analizate statistic.

Grupul țintă a fost format din 3 categorii de reprezentanți instituționali:

1. reprezentanți cu rol de management;
2. consilieri de etică;
3. funcționari publici (funcționari publici de execuție, funcționari publici de conducere și înalți funcționari publici).

Din totalul de 1.157 de răspunsuri valide, 56 (4,84%) au venit din partea funcționarilor care au și calitatea de consilier de etică.

Întrebările din sondaj au fost formulate astfel încât:

1. să răspundă obiectivului de identificare a stării de fapt;
2. să furnizeze informații relevante pentru stabilirea nevoilor de dezvoltare.

În ceea ce privește problematica nevoii de formare și perfecționare profesională a consilierilor de etică a fost abordată pe parcursul a 12 întrebări. Cele mai relevante întrebări și răspunsuri sunt prezentate în cele ce urmează.

Tematicile abordate în cursurile urmate de consilieri de etică (vezi Figura 1) sunt destul de diverse, cu un accent major pe subiecte precum managementul funcției publice, achizițiile publice și utilizarea noilor tehnologii.

Acestea sunt în concordanță cu cerințele postului și responsabilitățile de prevenire a corupției și promovare a eticii și integrității în cadrul instituțiilor. Totuși, cursuri pe teme relevante precum „Bazele administrației publice”, și „Managementul documentelor” nu au fost indicate de niciun respondent, fapt ce poate sugera o nevoie de a pune un accent mai mare pe aceste

domenii în vederea asigurării unei formări mai complete, în special în ceea ce privește gestionarea documentelor, un aspect esențial în activitatea unui consilier de etică.

Majoritatea respondenților (38%) au menționat „Altele”¹² ca tematică a cursurilor urmate. Aceasta sugerează că o varietate mare de subiecte a fost acoperită, reflectând nevoile specifice ale instituțiilor sau preferințele individuale ale angajaților în funcție de domeniul de activitate. Cu toate acestea, majoritatea tematicilor enumerate sub „Altele” sunt direct legate de etică și integritate în entitățile publice, dar și de prevenirea și combaterea corupției.

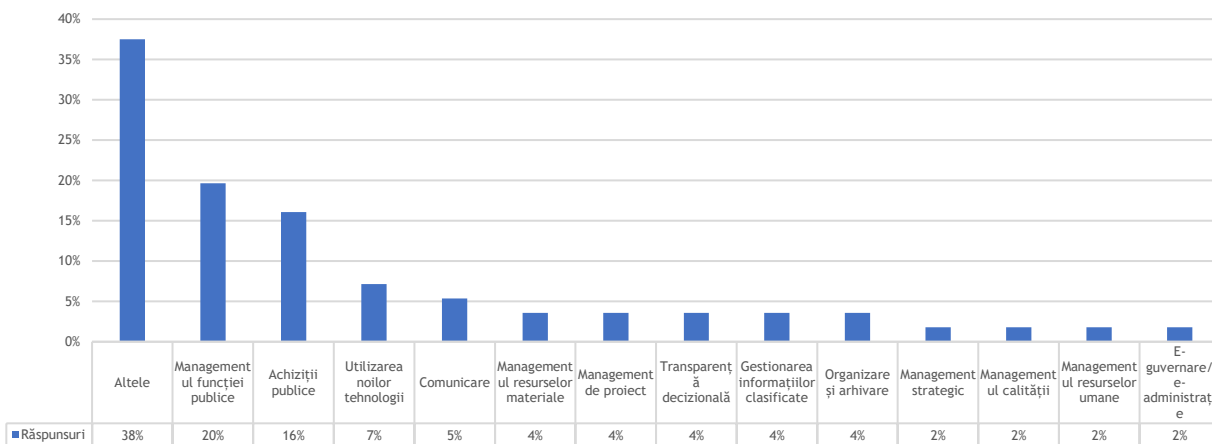


Figura 1 Tematica cursurilor urmate

Întrebarea 43: Ce tematică a avut cursul pe care l-ați urmat?

Sursa: Prelucrare autori în baza datelor din ancheta sociologică (Q43)

Percepția privind temele de formare utile pentru dezvoltarea profesională personală (vezi **Figura 2**) indică faptul că respondenții consideră că cele mai utile pentru dezvoltarea profesională personală sunt cele care au legătură directă cu gestionarea riscurilor, managementul integrității în administrația publică, respectarea și asigurarea confidențialității. Aceste domenii sunt esențiale pentru activitatea consilierilor de etică, reflectând nevoia lor de a-și dezvolta competențele în arii critice care asigură îndeplinirea atribuțiilor specifice. În plus, tematici legate de planificare strategică, comunicare și proceduri operaționale sunt de asemenea apreciate, subliniind nevoia de eficientizare și structurare a activităților.

Astfel, managementul riscurilor, transparența decizională și confidențialitatea sunt considerate foarte utile pentru dezvoltarea profesională, cu un procent mare de respondenți care le-au considerat folositoare „în mare măsură” sau „în foarte mare măsură” (41% și 32% pentru managementul riscurilor și 34% și 39% pentru transparență). Aceste teme sunt esențiale pentru

¹² Temele indicate sub categoria „Altele” sunt: Etică și integritate în entitățile publice; Cod Fiscal, executarea silită; Resurse umane; Digitalizare; Legislația muncii; Etică și integritate; Prevenirea și combaterea corupției; Sănătate și securitate în muncă; Curs pentru protecția datelor (DPO); Introducere în diplomație și relații internaționale; Curs de formator; Asistență pentru Dezvoltare (ROAid); Salarizare; SCIM.

rolul consilierilor de etică, având în vedere nevoia lor de a gestiona riscurile etice și de a asigura transparența interinstituțională și în raport cu publicul în ceea ce privește respectarea codului de conduită și a standardelor de etică. Managementul integrității în administrația publică este de asemenea considerat important, cu 38% dintre respondenți care l-au evaluat „în mare măsură” și 36% „în foarte mare măsură” ca fiind util. Aceasta este o temă centrală în activitatea consilierilor de etică, iar interesul ridicat confirmă nevoia de formare continuă în acest domeniu.

Comunicarea este considerată importantă de 36% dintre respondenți „în mare măsură” și de 29% „în foarte mare măsură”. Consilierii de etică trebuie să aibă abilități excelente de comunicare pentru a media conflicte și oferi soluții la problemele întâmpinate.

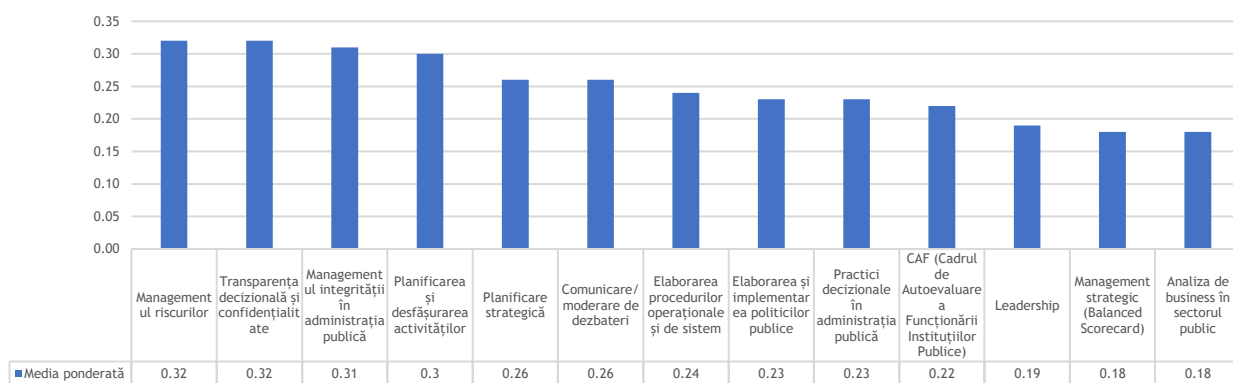


Figura 2 Percepția privind temele de formare utile pentru dezvoltarea profesională personală
Întrebarea 44: Vă rugăm să selectați temele de formare pe care le considerați utile pentru dezvoltarea profesională personală

Sursa: Prelucrare autori în baza datelor din ancheta sociologică (Q44)

Percepția privind cele mai utile metode/ instrumente de formare (vezi **Figura 3**) a indicat faptul că majoritatea respondenților preferă metode de formare care combină prezentările interactive, studiile de caz și aplicațiile practice. Aceste metode le permit să își dezvolte competențele într-un mod structurat, dar și să învețe modalități prin care acestea se pot aplica în situații reale, acesta fiind un aspect esențial pentru activitatea consilierilor de etică.

Astfel, 61% dintre respondenți preferă prezentarea informațiilor într-o structură clară și formală, dar cu un element de interacțiune care să le permită să învețe activ, prin implicare directă și discuții. Mai mult, 59% dintre respondenți preferă studiul de caz, iar 54% preferă aplicațiile practice. Aceste metode sunt foarte eficiente pentru consilierii de etică, deoarece permit transpunerea teoriei în situații reale și dezvoltarea abilităților de rezolvare a problemelor concrete. Studiile de caz oferă context și specificitate, permițând participanților să înțeleagă mai bine felul în care se pot aplica, gestiona, monitoriza, evalua și raporta rezultatele activității lor.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

Colaborarea prin lucrul în echipă și simulările sunt de asemenea apreciate, evidențiind importanța învățării prin experiență și interacțiune. Metodele de instruire individuale, precum proiectele și brainstorming-ul, nu sunt considerate extrem de utile, ceea ce sugerează că formarea colaborativă și practică este considerată mai eficientă în acest domeniu.

Aceste rezultate arată o tendință clară spre nevoia de a utiliza metode interactive și practice în procesul de formare profesională.

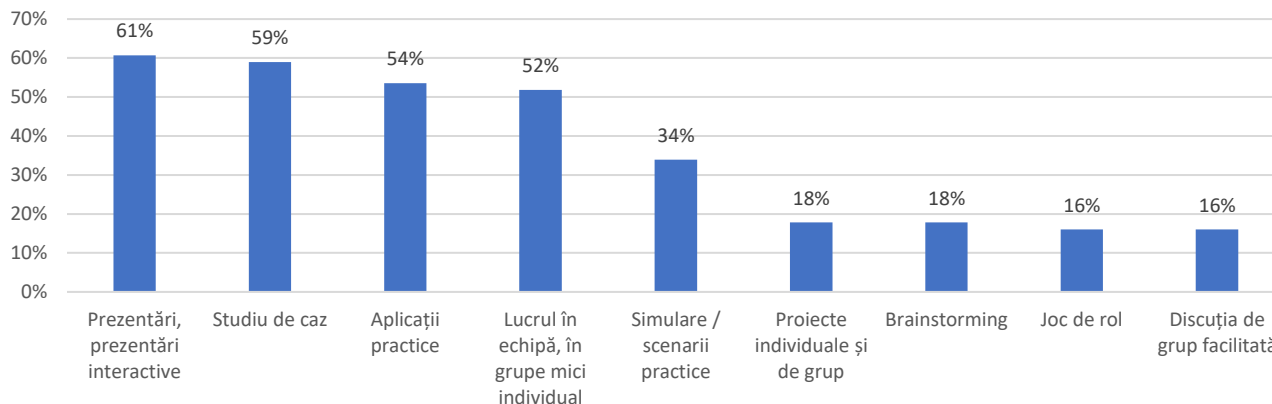


Figura 3 Percepția privind cele mai utile metode/ instrumente de formare
Întrebarea 45: Ce metode/instrumente de formare preferați?

Sursa: Prelucrare autori în baza datelor din ancheta sociologică (Q45)

Cu privire la percepția consilierilor de etică în ceea ce privește nevoia de perfecționare profesională, care se referă, de asemenea, la percepția nevoilor de instruire, răspunsurile consilierilor de etică indică nevoia unei pregătiri aprofundate în domeniul consilierii etice, cât și în domeniul managementului eticii organizaționale. Procentele foarte mari cu privire la acest domeniu (84%) relevă pe de o parte faptul că nu există o pregătire inițială în domeniu în afara cunoașterii anumitor prevederi legale, dar și nevoia resimțită din activitatea practică de aprofundare a tehnicilor de consiliere, tehnici care se apropie de domeniul psihologiei, comunicării organizaționale dar și interpersonale (vezi **Figura 4**).

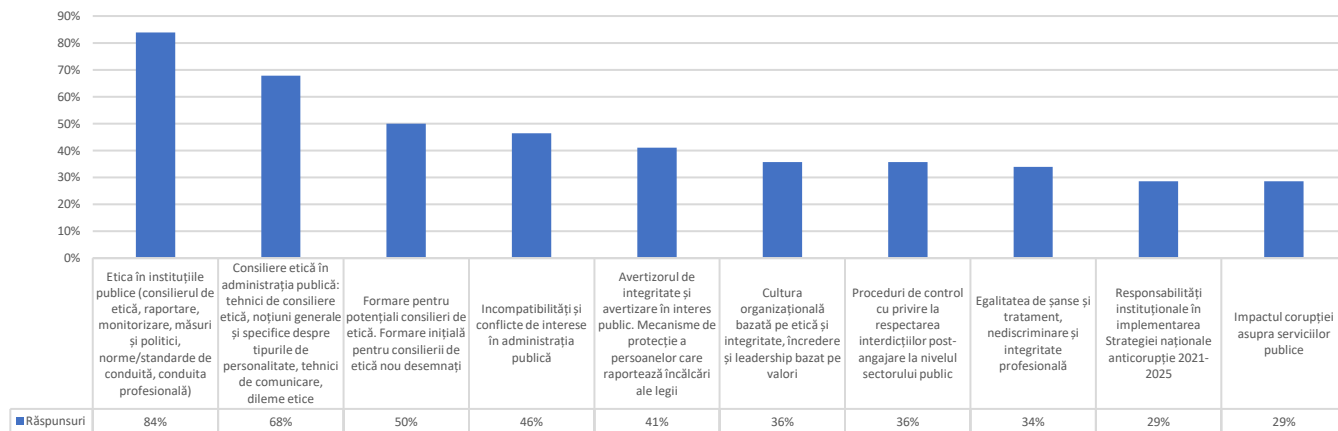


Figura 4 Percepția consilierilor de etică cu privire nevoia de perfecționare profesională. Autoevaluare
Întrebarea 75: Care sunt nevoile de instruire pentru consilierul de etică?

Sursa: Prelucrare autori în baza datelor din ancheta sociologică (Q75)

În privința percepției funcționarilor publici, 72% dintre aceștia consideră necesară pregătirea în domeniul eticii în instituțiile publice. Aceasta include aspecte precum consilierul de etică, raportare, monitorizare, măsuri și politici, norme/standarde de conduită și conduita profesională. Totodată, 48% subliniază nevoia de formare în consilierea etică în administrația publică, acoperind tehnici de consiliere etică, noțiuni generale și specifice despre tipurile de personalitate, tehnici de comunicare și dileme etice. Aceste procente evidențiază domeniile considerate insuficient aprofundate în pregătirea consilierilor de etică, sugerând nevoia creșterii numărului de sesiuni individuale de consiliere.

Acest rezultat este important întrucât poate indica faptul că, deși la nivel instituțional se investește în mod constant în cursuri de formare exact în domeniul eticii instituționale, impactul acestora la nivelul corpului de funcționari care dețin funcția de consilier de etică nu este, de fapt, de durată sau sustenabil. Mai precis, având în vedere faptul că atât consilierii, cât și funcționarii publici au indicat, pe primul loc, nevoia de instruire în același domeniu prioritar pentru activitatea consilierii etice, se poate concluziona necesitatea regândirii metodelor de instruire pentru ca informațiile să fie mai bine internalizate.

Un alt aspect important este procentul de 31% care se referă la subiectul avertizorului de integritate. Această valoare subliniază nevoia resimțită de funcționarii publici de a primi sprijin, din partea consilierului de etică, în cazul în care aceștia ar dori să devină avertizori de integritate. Mai mult, este esențial să luăm în considerare subiectul egalității de șanse și tratament, nediscriminării și integrității profesionale. Faptul că 37% dintre funcționari consideră necesară pregătirea profesională a consilierilor de etică în aceste domenii reflectă dorința de a aprofunda aceste subiecte prin intermediul activităților consilierilor de etică. În același timp, acest procent indică existența unor probleme în sistem legate de aceste subiecte (vezi Figura 5).

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

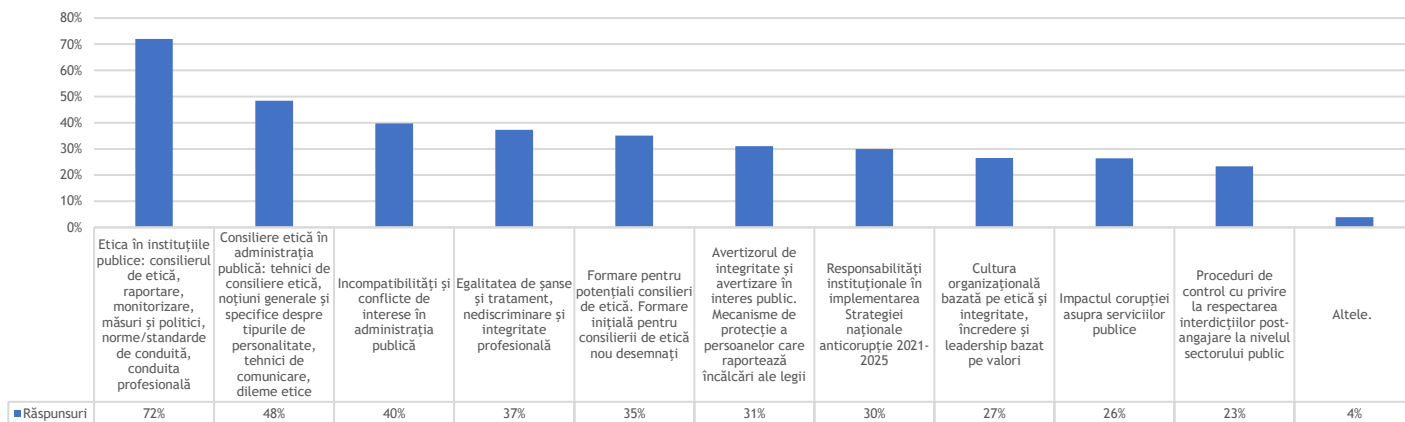


Figura 5 Percepția funcționarilor publici cu privire la perfecționarea profesională a consilierului de etică
Întrebarea 75: Care sunt nevoile de instruire pentru consilierul de etică?

Sursa: Prelucrare autori în baza datelor din ancheta sociologică (Q75)

Cu privire la percepția nevoilor de competențe pentru consilierul de etică, atât funcționarii publici, cât și consilierii de etică au furnizat preferințe pentru dezvoltarea unor competențe similare:

1. competența de a păstra secretul profesional;
2. competența de a rezolva eficient o problemă și de a propune soluții de remediere a unor situații potențial conflictuale;
3. competența de a păstra secretul profesional și ascultarea activă și empatică și analiza obiectivă a situațiilor expuse.

Astfel, ambele grupuri au indicat la capitolul competențe exact acele elemente care pot să constituie un punct forte al activității de consiliere (vezi **Figura 6** și **Figura 7**).

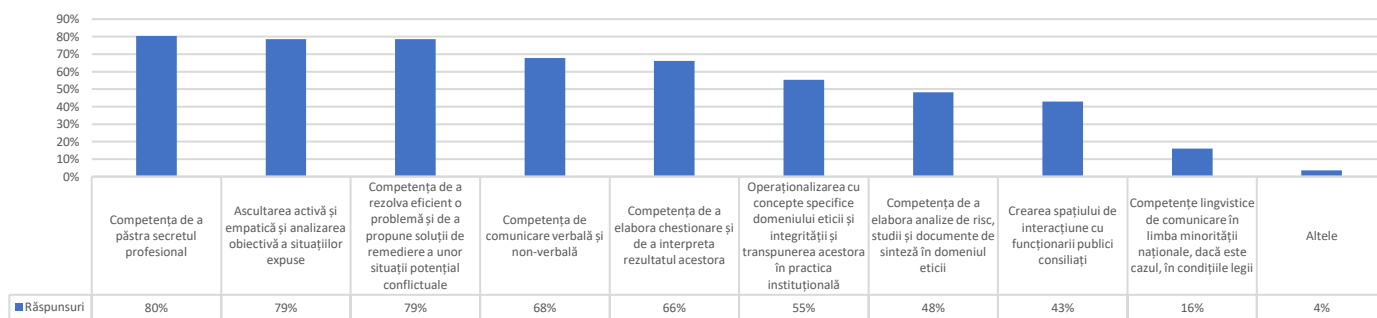


Figura 6 Percepția consilierilor de etică cu privire la competențele necesare desfășurării în bune condiții a activității. Autoevaluare

Întrebarea 77: Ce tipuri de competențe ar trebui să întrunească consilierul de etică?

Sursa: Prelucrare autori în baza datelor din ancheta sociologică (Q77)

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

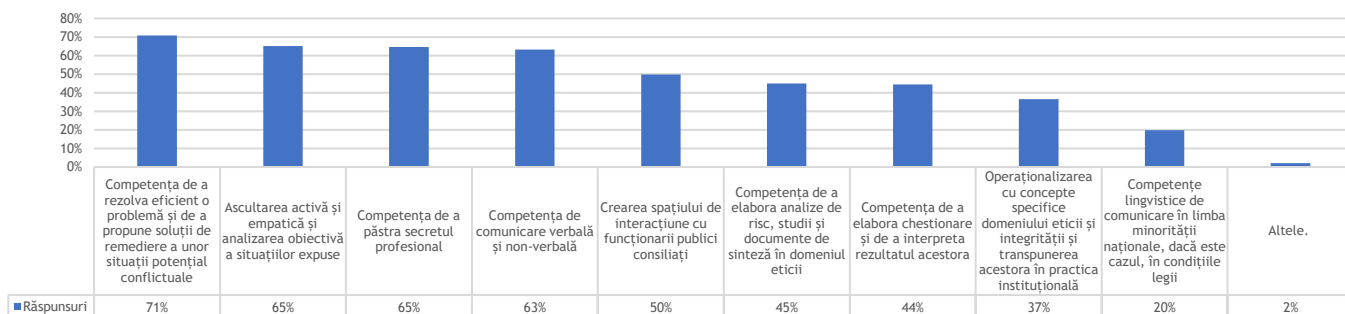


Figura 7 Percepția funcționarilor publici cu privire la competențele consilierului de etică
Întrebarea 77: Ce tipuri de competențe ar trebui să întrunească consilierul de etică?

Sursa: Prelucrare autori în baza datelor din ancheta sociologică (Q77)

Percepțiile, așa cum acestea au reieșit din studiul privind situația actuală¹³, referitoare la competențele generale / specifice necesare consilierului de etică sunt prezentate în Tabelul 1 și Tabelul 2.

Tabel 1: Competențele necesare desfășurării în bune condiții a activității consilierului de etică¹⁴

Percepția privind competențele generale aplicabile consilierului de etică	
Percepția funcționarilor publici cu privire la competențele consilierului de etică	Percepția consilierilor de etică cu privire la competențele necesare desfășurării în bune condiții a activității
70,77% - Competența de a rezolva eficient o problemă și de a propune soluții de remediere a unor situații potențial conflictuale; 65,12% - Ascultarea activă și empatică și analizarea obiectivă a situațiilor expuse; 63,27% - Competență în comunicare verbală și non-verbală.	78,57% - Ascultarea activă și empatică și analizarea obiectivă a situațiilor expuse; 78,57% - Competența de a rezolva eficient o problemă și de a propune soluții de remediere a unor situații potențial conflictuale; 67,86% - Competență în comunicare verbală și non-verbală.
Percepția privind competențele specifice aplicabile consilierului de etică	

¹³ ANFP, *Studiul privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică*, 2023, pag. 174, disponibil la https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/PNRR%20185/Jalon%20418/LIVRABIL%201.1%20Studiu%20situatia%20actuala%20final_26.02.2024.pdf

¹⁴ Idem

Percepția funcționarilor publici cu privire la competențele consilierului de etică	Percepția consilierilor de etică cu privire la competențele necesare desfășurării în bune condiții a activității
64,66% - Competența de a păstra secretul profesional; 49,86 - Crearea spațiului de interacțiune cu funcționarii publici consiliați; 44,96% - Competența de a elabora analize de risc, studii și documente de sinteză în domeniul eticii; 44,40% - Competența de a elabora chestionare și de a interpreta rezultatul acestora; 36,54% - Operaționalizarea cu concepte specifice domeniului eticii și integrității și transpunerea acestora în practica instituțională.	80,36% - Competența de a păstra secretul profesional; 66,07% - Competența de a elabora chestionare și de a interpreta rezultatul acestora; 55,35% - Operaționalizarea cu concepte specifice domeniului eticii și integrității și transpunerea acestora în practica instituțională; 48,21% - Competența de a elabora analize de risc, studii și documente de sinteză în domeniul eticii; 42,86 - Crearea spațiului de interacțiune cu funcționarii publici consiliați.

Tabel 2: Competențele cheie asigurate de programul de formare a consilierului de etică

Categorii de competențe	Competențe individuale
Competențe generale	
Eficacitatea personală	Rezolvarea problemelor și luarea deciziilor, inițiativă, planificare și organizare
Eficacitatea interpersonală	Comunicare, lucru în echipă
Responsabilitate socială	Orientare către cetățean/ client, integritate
Leadership	Generarea implicării, promovarea inovației și ghidarea schimbării
Competențe funcționale și specifice	
Analiză și evaluare	- Analiză critică și evaluarea comportamentului, - Monitorizarea și evaluarea modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către personal, - Identificarea riscurilor și vulnerabilităților
Consiliere	- Consiliere etică, - Comunicare clară și empatică, - Organizarea de sesiuni de informare și training - Internalizarea principiilor de lucru în calitate de consilier de etică: confidențialitatea, neutralitatea și non-discriminarea, - Stabilirea limitelor activității de consiliere etică prin conștientizarea tradițiilor, normelor culturale și a culturii organizaționale,

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

	Crearea unui spațiu sigur și confortabil de interacțiune cu personalul consiliat,
Analiză, rezolvare a problemelor și orientare către soluții	- Capacitate de analiză și anticipare, - Proiectarea de măsuri corective, - Organizare și gestionare a timpului - Analiza reclamațiilor și sesizărilor, - Elaborarea de chestionare și interpretarea rezultatului acestora, - Elaborarea de analize de risc, studii și documente de sinteză în domeniul eticii
Competențe juridice și administrative - Operaționalizarea conceptelor specifice domeniului eticii și integrității	- Cunoașterea cadrului normativ, - Organizarea și gestionarea documentației - Orientare spre detalii

2.4 Rezultatele focus grupului dedicat studiului privind situația actuală (Jalon 418)

În plus față de sondajul prezentat în secțiunea anterioară, echipa de experți a derulat și un focus grup în vederea definitivării Livrabilului 1.1.

Focus grupul a avut loc în data de 26 ianuarie 2024, iar grupurile țintă au constatat în reprezentanți/funcționari publici din autorități și instituții publice, dar și alți beneficiari ai serviciului public.

Scopul discuției a fost acela de a prezenta constatările preliminare ale analizei privind situația actuală și explorarea și dezbateră aspectelor relevante privind funcția publică din România, precum și obținerea de feedback/ propuneri cu privire la recomandările creionate până în acel moment. O atenție specială a fost acordată rolului consilierului de etică și măsurilor de consolidare a acestui rol.

Astfel, în partea introductivă au fost prezentate pe scurt, contextul necesității realizării studiului și principalele secțiuni ale acestui document, precum și constatările preliminare ale analizei realizate (aspecte pozitive și aspecte critice privind managementul funcției publice și a funcționarilor publici). Ulterior, au fost adresate toate întrebările propuse pentru discuția ghidată.

În ceea ce privește rolul și situația funcției consilierului de etică în sistemul instituțional, întrebările relevante și rezultatul discuțiilor sunt prezentate în **Tabelul 3**.

Tabel 3: Rezultatele discuțiilor referitoare la rolul consilierului de etică din cadrul focus grupului dedicat studiului privind situația actuală

Întrebare adresată participanților	Răspunsuri
Întrebarea 31: Ce tipuri de competențe ar trebui să întrunească consilierul de etică pentru desfășurarea activității în condiții optime?	Participanții au afirmat că este necesară o pregătire suplimentară a consilierilor de etică în domeniul tehnicilor de consiliere, a psihologiei și nu atât în domeniul aspectelor legale.
Întrebarea 32: Care considerați că ar trebui să fie modalitățile de instruire aplicată a consilierilor de etică în vederea îmbunătățirii competențelor acestora pentru desfășurarea activității în condiții optime?	Participanții au opinat că pregătirea suplimentară ar trebui să se desfășoare cu sprijinul specialiștilor din diverse domenii (psihologi, juriști, experți ai ANI).
Întrebarea 33: Apreciați a fi oportună instituirea funcției publice specifice de consilier de etică, cu modificarea corespunzătoare a legislației în vigoare?	Participanții au opinat că este necesară crearea unei asemenea funcții, mai ales la organizațiile cu un număr mare de angajați. În cazul instituțiilor din administrația locală, din cauza schemelor de personal mici, consilierea etică ar putea fi preluată de către consilierul de etică al consiliului județean.
Întrebarea 34: Ar fi utilă crearea unei rețele naționale a consilierilor de etică cu statut special, reglementat prin act normativ, pentru constituirea unui corp de profesioniști în domeniu?	S-a concluzionat că este necesară crearea unei astfel de rețele care ar permite, pe de o parte, standardizarea activității și pe de altă parte ar permite un schimb de bune practici care ar îmbunătăți activitatea de consiliere etică.

Sursa: Prelucrare autori din „Raport privind derularea focus-grupurilor referitoare la livrabilele aferente A.1.1 și A.1.2”, Activitatea 2.3. „Organizarea și desfășurarea a 2 focus-grupuri”

Astfel, vizavi de rolul și activitatea consilierului de etică, participanții la acest focus grup au considerat că este nevoie de standardizarea activităților de consiliere etică sub forma numărului de sesiuni obligatorii organizate cât și a tipologiei de subiecte abordate.

3 Scopul standardului de formare profesională

Scopul Standardului de formare profesională al consilierilor de etică este de a sprijini și a inspira învățarea profesională și dezvoltarea carierei consilierilor de etică, prin creșterea nivelului de competență profesională a acestora în domeniul lor de activitate.

Standardul de formare profesională al consilierilor de etică oferă un cadru pentru asigurarea condițiilor necesare pentru a construi un sistem cuprinzător de îmbunătățire prin învățarea profesională. Standardul de formare profesională asigură implementarea unor programe și procese practice de înaltă calitate, în cadrul proceselor de învățare, instruire, formare.

Formarea consilierilor de etică este un proces continuu prin care instituțiile publice facilitează dezvoltarea competențelor consilierilor de etică pentru a dobândi noi cunoștințe și seturi de abilități care le sunt necesare pentru a-și atinge potențialul maxim și performanța optimă.

Standardul de formare profesională al consilierilor de etică definește conținutul riguros, procesele de transformare și condițiile pentru succes, astfel încât fiecare formator să experimenteze o învățare profesională de înaltă calitate și fiecare consilier de etică să se angajeze într-o învățare profesională de înaltă calitate.

Standardul de formare profesională al consilierilor de etică joacă un rol cheie în elaborarea curriculei pentru consilierii de etică, prin evaluarea rezultatelor învățării și acordarea de certificate de calificare profesională și vizează:

- Îmbunătățirea competențelor: asigurarea abilităților necesare consilierilor de etică pentru a-și îndeplini atribuțiile în condiții de excelență;
- Asigurarea transferului de cunoștințe: partajarea informațiilor esențiale și a know-how-ului în cadrul instituției;
- Rezolvarea problemelor: crearea cadrului pentru consilierii de etică pentru a aborda provocările în mod independent, reducând nevoia de supraveghere constantă;
- Adaptarea la schimbări: pregătirea consilierilor de etică pentru a se adapta la implementarea reformelor în administrația publică din România.

Este de menționat că „*Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OCDE), Comisia Europeană (CE) și Banca Mondială au elaborat documente tehnice și recomandări pentru proiectarea și implementarea de programe de formare. Aceste programe se concentrează pe dezvoltarea / consolidarea capacității personalului pentru a sprijini transformarea instituțională și a promova dezvoltarea sustenabilă.*” (Proiect de Strategie privind formarea profesională în administrația publică 2023 - 2029 (Varianta 1/24.08.2023))¹⁵

¹⁵ Sursa: <https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/SFPAP-2023-2029.pdf>

4 Principiile standardului de formare profesională

La nivelul Uniunii Europene, cele cinci principii ale serviciului public sunt¹⁶:

1. Angajamentul față de Uniunea Europeană și cetățenii săi;
2. Integritatea;
3. Obiectivitatea;
4. Respectul pentru ceilalți;
5. Transparență.

„Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici sunt:

- a) eficiența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura atingerea obiectivelor formării cu un consum rațional de resurse;
- b) eficacitatea - principiul potrivit căruia beneficiarii de formare au dreptul de a obține rezultate superioare resurselor alocate;
- c) coerența - principiul potrivit căruia regulile instituite prin prezenta hotărâre¹⁷ sunt general aplicabile în cadrul procesului de asigurare a respectării dreptului și îndeplinirii obligației de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- d) egalitatea de tratament - principiul potrivit căruia, în contractarea serviciilor de formare, părțile contractante au obligația de a nu face discriminări între categoriile de beneficiari, respectiv între categoriile de furnizori de formare;
- e) gestiunea descentralizată a procesului de formare - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, achiziționarea serviciilor de formare, monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici;
- f) liberul acces la servicii de formare - principiul potrivit căruia furnizorii de formare au acces liber în procedura de achiziție a serviciilor de formare, în condiții de concurență și egalitate de tratament în relația cu beneficiarii de formare;
- g) planificarea - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile;
- h) transparența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a pune la dispoziția tuturor celor interesați informațiile de interes public referitoare la formarea profesională a funcționarilor publici.”

¹⁶ Sursa: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/publication/en/11650>

¹⁷ HOTĂRÂRE nr. 1.066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, Art. 4

Conform Studiului privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică, realizat în cadrul acestui proiect în 2023, în cadrul chestionarului dezvoltat, la întrebarea „*Alegeți din lista de mai jos trei valori sau capacități organizaționale pe care le considerați reprezentative pentru activitatea de zi cu zi a instituției dumneavoastră*”¹⁸ în ceea ce îi privește pe consilierii de etică respondenți, răspunsurile lor arată astfel, valorile cele mai importante fiind:

- *angajament/implicare* - 41,07%;
- *etică* - 26,79%;
- *legalitate* - 25%.

Standardul de formare profesională al consilierilor de etică este construit în jurul a 10 principii de bază:

1. *Formarea profesională este bazată pe conținut și tehnici de formare personalizate și adaptabile*
Conținutul cursului include modele de practici de predare și învățare bazate pe dovezi și pe informații utile și relevante pentru grupul țintă; conținutul și tehnicile de formare sunt adaptate pentru nevoile fiecărui participant în procesul de formare profesională.
2. *Formarea profesională se bazează pe comunicare și așteptări clare și sprijină colaborarea activă*
Se asigură transparență, claritatea obiectivelor și a conținutului resurselor de învățare în corelare cu nevoile de învățare ale consilierilor de etică, utilizarea de suport vizual și comunicare bidirecțională cu participanții. Cursul oferă participanților oportunități de a lucra cu alți profesioniști din domeniu.
3. *Formarea profesională demonstrează coerență*
Cursul este structurat într-o manieră logică, în corelare cu managementul calității de consilier de etică și cu cerințele legale și de reglementare relevante.
4. *Formarea profesională îndeplinește cerințele legale de durată*
Cursurile dedicate consilierilor de etică au o durată minimă și sunt defalcate în perioade de teorie și de practică; pot fi cursuri offline, online sau mixte.
5. *Formarea profesională recunoaște experiența și cunoștințele anterioare ale participanților*

¹⁸ Sursa: 2023, Studiul privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică, pag. 167

Cursul recunoaște experiența și cunoștințele anterioare ale participanților, iar conținutul și tehnicile sunt adaptate grupului țintă și stadiului carierei participanților; cursul include modele, exemple, studii de caz sau sarcini care sunt direct legate de experiența cursanților și de obiectivele de învățare asumate.

6. *Formarea profesională este integrată cerințelor locului de muncă și/sau oferă oportunități de transfer al învățării la nivelul consilierilor de etică (învățare practică și caracter practic)*

Design-ul cursurilor este conceput să asigure oportunități de transfer al învățării în practica de predare și respectiv de învățare. Formarea practică ajută cursanții să aplice imediat ceea ce învață, experiențele practice sunt reținute mai mult timp și îmbunătățesc abilitățile de care cursanții au nevoie la locul de muncă.

7. *Formarea profesională asigură un grad sporit de interactivitate și se bazează pe feedback și îmbunătățire continuă (oferă oportunități de feedback și reflecție)*

Cursul oferă participanților oportunități de feedback și de reflecție - întrebări deschise, discuții facilitate, dezbateri, grupuri de lucru, etc.

8. *Formarea profesională necesită materiale și resurse de instruire dedicate*

Formatorii/experti asigură design-ul și creează conținut de formare adaptat nevoilor specifice cursanților, utilizând atât instrumente digitale de învățare, cât și suport de curs, PPT-uri, hand-outs, pentru asigurarea interacțiunilor directe pentru anumite situații de învățare.

9. *Formarea profesională asigură măsurarea și evaluarea atât a competențelor dobândite cât și a cursului*

Evaluarea competențelor se realizează prin teste bazate pe un sistem de notare și prin observare directă; evaluarea de către cursanți a calității cursului se realizează prin completarea unor chestionare de evaluare pentru a permite un proces viitor îmbunătățit în termeni de prestație a formatorilor și a alocării mai eficiente și eficace de resurse.

10. *Formarea profesională se concentrează pe durabilitate și impact pe termen mediu și lung*

Formarea se concentrează pe atingerea de obiective pe termen mediu și lung atât din perspectiva managementului carierei consilierilor de etică (plusvaloare adăugată, învățare continuă, competențe îmbunătățite), cât și din perspectiva performanțelor instituționale.

5 Structura și conținutul programului de formare a consilierului de etică

Unul dintre scopurile activităților de dezvoltare a serviciului public este creșterea profesionalismului funcționarilor publici. În lumea contemporană, profesionalismul înglobează patru aspecte la fel de importante:

- Cunoștințe;
- Abilități;
- Atitudini;
- Aptitudini.

Deși cunoștințele și abilitățile sunt importante pentru o bună performanță la locul de muncă, mai puțină atenție s-a acordat atitudinilor, cu alte cuvinte principiilor, valorilor și eticii în administrația publică.

Structura și conținutul Standardului de formare profesională pentru consilierii de etică au ca deziderat creșterea profesionalismului consilierilor de etică.

5.1 Cerințe structurale privind programul de formare a consilierilor de etică

Programul de formare a consilierilor de etică are următoarea **structură cadru**, în corelare cu **principiile de asigurare a calității în formare asumate la nivelul Institutului Național de Administrație (INA)**:¹⁹

5.1.1 Analiza nevoilor de formare pentru consilierii de etică

Analiza/evaluarea nevoilor de formare identifică nivelul actual de competență, abilități sau cunoștințe ale consilierilor de etică din instituțiile publice și compară acel nivel de competență cu standardele de management al calității necesare stabilite pentru realizarea atribuțiilor de serviciu. Diferența dintre nivelul de competență actual și cel cerut ajută la determinarea nevoilor de formare a angajaților.

Evaluarea nevoilor de formare este adesea efectuată după desemnarea funcționarilor publici în calitate de consilieri de etică, în timpul evaluării performanțelor profesionale rezultate din îndeplinirea atribuțiilor specifice calității de consilier de etică, pentru îmbunătățirea performanței, pentru planurile de dezvoltare a funcționarilor publici consilieri de etică, sau în timpul schimbărilor organizaționale.

¹⁹ Sursa: INA, Decalogul calității în formare - Ghid la purtător - 2022, pag. 20 (<https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/Decalogul-calitatii-in-formare-Ghid-la-purtator.pdf>)

O analiză a deficitului de competențe are ca rezultat o listă de abilități pe care consilierii de etică le au deja, dar care trebuie să se îmbunătățească și să se dezvolte.

Aceste informații pot fi colectate prin chestionare, sondaje, observarea angajaților și examinarea muncii acestora sau efectuarea de evaluări formale.

În prezent, *Studiul privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică realizat în 2023 în cadrul acestui proiect, cuprinde sub-capitolul „Nevoi de formare și perfecționare profesională a consilierilor de etică”.*

O analiză complexă include și o *evaluare a resurselor de formare actuale în domeniu*. La nivelul Institutului Național de Administrație (INA) și al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) există baze de date cu diverși furnizori de formare în domeniul eticii și integrității și o experiență de colaborare de aproape 20 de ani.

De exemplu, este de menționat că ANFP a implementat *Programul de formare adresat consilierilor de etică* în cadrul proiectului „ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”, cod SIPOCA 63, derulat în perioada 2017 - 2019.

5.1.2 Analiza grupului țintă în contextul nevoilor formării

În cadrul acestui program de formare grupul țintă vizat constă în *consilierii de etică și/sau potențialii consilieri de etică*.

Standardul de formare profesională al consilierilor de etică vizează îmbunătățirea competențelor acestora în corelare cu atribuțiile prevăzute de lege²⁰:

„În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică îndeplinește următoarele atribuții:

- a) monitorizează modul de aplicare și respectare al principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;*
- b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici sau la inițiativa sa atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;*
- c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează*

²⁰ Sursa: ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Art. 454, alin. (1)

conducătorului autorității sau instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;

- d) organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respectivă;*
- e) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici;*
- f) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;*
- g) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respectivă.”*

De exemplu, în practică, în perioada 7 septembrie - 31 octombrie 2022, ANFP a adresat un **chestionar online**²¹ consilierilor de etică din cadrul a 4341 autorități și instituții publice, structurat pe 5 componente:

1. Desemnarea consilierului de etică:

- Evaluarea modalității de desemnare a consilierului de etică, respectarea cadrului legal;
- Interesul manifestat pentru menținerea / dobândirea statutului de consilier de etică.

2. Activitatea consilierului de etică:

- Ponderea atribuțiilor activităților de consilier de etică în totalul atribuțiilor postului ocupat de funcționarul public;
- Respectarea obligațiilor conducerii autorităților și instituțiilor publice în ceea ce privește desfășurarea activității de consiliere etică;
- Instrumente adoptate în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru promovarea valorilor etice și a bunelor practici (Codul de conduită, Procedura privind consilierea etică);
- Evaluarea frecvenței ședințelor de consiliere;
- Aprecierea celor mai utilizate mijloace de a preveni încălcarea normelor de conduită;

²¹ Sursa: 2023, Raport ANFP - Analiza informațiilor extrase din Chestionarul de evaluare a implementării legislației specifice în domeniul eticii (pentru consilierii de etică)
(<https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Rapoarte/Alte%20rapoarte/Raport%20Etic%C4%83.pdf>)

- Identificarea celor mai utilizate mijloace de informare utilizate de către consilierii de etică;
 - Sprijinul acordat de către conducerea autorităților și instituțiilor publice pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice consilierului de etică;
 - Participarea consilierilor de etică la cursuri de formare și perfecționare în domeniul eticii;
 - Principalele dificultăți în îndeplinirea atribuțiilor de consilier de etică.
3. *Respectarea normelor de conduită:*
- Evaluarea celor mai frecvente situații de încălcare a normelor de conduită;
 - Identificarea unor măsuri care ar putea contribui la îmbunătățirea conduitei funcționarilor publici.
4. *Modalitatea de raportare către ANFP*
- Aprecierea modului de raportare sub aspectul accesului la formatele online de raportare, modul de completare, instrucțiunile ANFP;
 - Dificultăți în procesul de raportare reglementat de OPANFP nr. 26/2022;
 - Aspecte de îmbunătățit în procesul de raportare;
 - Colaborarea cu responsabilul cu portalul de management.
5. *Opțiuni de reglementare*
- Aprecieri asupra normelor de conduită existente;
 - Alte reguli de comportament ale funcționarilor publici care s-ar putea constitui în norme de conduită;
 - Funcție publică distinctă de consilier de etică;
 - Remunerarea activității de consilier de etică.

5.1.3 Stabilirea obiectivelor formării

Formarea consilierilor de etică trebuie să aibă rezultate măsurabile pe termen scurt, mediu și lung, pentru a le evalua eficiența și eficacitatea. Obiectivele formării consilierilor de etică facilitează înțelegerea și măsurarea valorii pe care formarea acestora o aduce instituției în care își desfășoară activitatea.

Stabilirea unor obiective clare și eficiente de formare reprezintă piatra de temelie a oricărei strategii de formare și dezvoltare de succes. Prin reflecția asupra rezultatelor dorite, se poate concepe un program de formare care este captivant și cu impact atât la nivel instituțional, cât și personal la nivelul participanților.

Obiectivele de formare SMART sunt rezultatele predeterminate și măsurabile pe care se așteaptă să le obțină consilierii de etică după finalizarea unui program de formare, valorificând aptitudinile acestora. Aceste obiective trebuie să cuprindă în mod clar beneficiile tangibile ale programului de formare într-un mod care să implice și să rezoneze cu beneficiarii.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

Obiectivele formării pot fi:

- Obiective bazate pe cunoștințe;
- Obiective bazate pe abilități;
- Obiective bazate pe atitudini.

Beneficiile obiectivelor de formare clar definite SMART (Specific, Măsurabil, Accesibil, Relevant și încadrat în Timp) sunt următoarele:

- Claritate pentru participanți (consilieri de etică/potențiali consilieri de etică);
- Motivație și implicare;
- Performanță și productivitate îmbunătățite;
- Analiză mai ușoară a randamentului investiției în formare;
- Ajută la proiectarea materialelor de instruire.

Pentru formularea obiectivelor formării trebuie luate în considerare diverse variabile ce ar putea influența proiectarea și livrarea programului de formare, ca:

- Modificări legislative;
- Bugetele alocate;
- Cerințe prealabile de participare la curs;
- Disponibilitatea formatorilor în domeniu, etc.

5.1.4 Proiectarea formării

Proiectarea formării constă în selectarea modalităților de formare adaptate și definirea ofertei de formare.

Oferta de formare urmează să cuprindă următoarele elemente:

1. Denumirea programului

- „Consilierea etică în instituțiile publice”.

2. Adresabilitate

- Program de formare adresat consilierilor de etică / potențialilor consilieri de etică;
- Condiții de acces la curs.

3. Obiective de formare

- Obiective bazate pe cunoștințe / abilități / atitudini.

4. Tematici specifice

- Tematicile din programul de formare adresat consilierilor de etică se corelează cu:

- o atribuțiile legale ale consilierului de etică (ex.: principii și norme de conduită, cadrul normativ, consiliere etică, riscuri și vulnerabilități de corupție, comunicare, relații cu cetățenii, statistici, baze de date, studii de caz etc.);
- o rezultate studii, sondaje, analize ale nevoilor de formare (ex.: 2023, Studiul privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică - etică, legalitate, dileme etice, managementul eticii organizaționale, aprofundarea tehnicilor de consiliere, tehnici care se apropie de domeniul psihologiei, comunicării organizaționale dar și interpersonale, etc.);
- o feedback-ul obținut în urma derulării altor programe de formare adresate consilierilor de etică / potențialilor consilieri de etică (ex.: egalitatea de șanse și tratament, dezvoltarea durabilă, etică / morală / deontologie, valori / principii etice raportate la exercitarea autorității publice, dilema etică, cadrul normativ privind etica și integritatea, promovarea valorilor etice la nivelul administrației publice, cadrul legal, Strategia Națională Anticorupție (SNA), măsuri preventive SNA, standardul I - Etică și integritate - SCIM, managementul calității, consilierul etic, avertizorul de integritate, integritatea funcționarilor publici / personalului contractual etc.).

5. Competențe dobândite în urma formării

1. Pentru a putea elabora un program de formare axat pe dezvoltarea competențelor în mod corect, trebuie identificate și analizate: categoriile de competențe generale;
2. nivelurile de complexitate aferente;
3. descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale asociate fiecărui post.

Competențe generale asociate consilierilor de etică

Competențele generale sunt obligatorii și includ ansamblul de abilități necesare funcționarilor publici pentru a lucra eficient la orice nivel ierarhic, indiferent de domeniul de specializare.

Codul administrativ definește nivelurile de complexitate pentru măsurarea acestor competențe generale (Tabel 4).

Tabel 4: Nivelurile de complexitate pentru măsurarea competențelor consilierilor de etică

Nivel de complexitate (scală)	Caracteristici principale
Operațional	▪ Nivelul operațional presupune că fiecare competență generală inclusă în acest nivel are definite cerințe optime necesare exercitării funcției publice. Principalele caracteristici ale nivelului operațional sunt următoarele:

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

	a) capacitatea de înțelegere și deținerea de cunoștințe detaliate în vederea îndeplinirii atribuțiilor curente; b) aplicarea competenței presupune îndrumare și supraveghere minimă; c) capacitatea de a oferi sprijin în vederea aplicării competenței.
Extins	▪ Nivelul extins presupune că fiecare competență generală inclusă în acest nivel are definite cerințe complexe necesare exercitării funcției publice. Principalele caracteristici ale nivelului extins sunt următoarele: a) capacitatea de înțelegere și deținerea de cunoștințe aprofundate în vederea îndeplinirii atribuțiilor curente; b) capacitatea de a asigura ghidare și coordonare în vederea aplicării competenței.
Strategic	▪ Nivelul strategic presupune că fiecare competență generală inclusă în acest nivel este definită dintr-o perspectivă strategică, în vederea atingerii obiectivelor autorității sau instituției publice. Principalele caracteristici ale nivelului strategic sunt următoarele: c) capacitatea de înțelegere și deținerea de cunoștințe aprofundate pentru aplicarea competenței; d) capacitatea de a lucra transversal; e) capacitatea de evaluare a impactului deciziilor pe termen lung; f) capacitatea de a asigura coordonare și a acționa strategic pentru aplicarea competenței.

Sursă: OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Mai mult, Codul administrativ detaliază un set specific de competențe pentru fiecare categorie menționată, precum și descriptorii și indicatorii comportamentali asociați fiecărei competențe.

Pentru ducerea la îndeplinire cu succes a atribuțiilor, consilierul de etică, trebuie să dețină competențe generale. Cele relevante pentru această activitatea de consiliere etică sunt prezentate în **Tabelul 5**.

Tabel 5: Categoriile de competențe generale și competențele aferente pentru consilierul de etică

Categorie de competențe generală	Competențe generale ²²	Indicatori comportamentali asociați competențelor generale
Eficiență personală <i>Se referă la capacitatea unei persoane de a înregistra performanțe în raport cu sine însuși.</i>	Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor - Subcompetențe: ✓ Proactivitate; ✓ Gândire conceptuală.	- Evaluează situații complexe și propune soluții inovatoare, chiar în lipsa unor precedente clare. - Ghidează colegii în analiza problemelor și facilitează luarea deciziilor rapide și eficiente. - Identifică oportunități de îmbunătățire și ia măsuri proactive pentru a preveni eventualele probleme. - Utilizează gândirea conceptuală pentru a înțelege impactul deciziilor pe termen lung asupra autorității sau instituției publice.
	Inițiativă - Subcompetențe: ✓ Asumarea răspunderii.	- La inițiativa în identificarea și implementarea de noi metode de lucru pentru a îmbunătăți eficiența. - Își asumă responsabilitatea pentru riscurile asociate deciziilor luate și răspunde de rezultatele acestora. - Propune inițiative care să adreseze problemele organizației înainte ca acestea să devină critice.
	Planificare și organizare	- Organizează eficient sarcinile zilnice și gestionează prioritățile pentru a respecta termenele limită. - Asigură coordonarea minimă și lucrează cu îndrumare minimă, aplicând standardele stabilite. - Oferă sprijin colegilor în organizarea activităților lor, împărtășind bune practici.
Eficiență interpersonală <i>Se referă la capacitatea unei persoane de a</i>	Comunicare Subcompetențe: ✓ Networking (construirea relațiilor); ✓ Influențare.	- Construiește și menține relații profesionale solide în interiorul și în afara autorității sau instituției publice. - Influențează deciziile și perspectivele altora prin argumente solide și comunicare clară.

²² Pentru funcțiile publice de execuție nivelurile de complexitate asociate competențelor generale sunt: pentru gradul profesional debutant și asistent - nivel de complexitate elementar; pentru gradul profesional principal și superior - nivel de complexitate operațional.

Înregistra performanțe în raport cu ceilalți.		Facilitează colaborarea inter-instituțională, contribuind la derularea unor fluxuri eficiente de comunicare, potrivit rolului său instituțional.
	Lucru în echipă - Subcompetențe: ✓ Medierea conflictelor.	- Facilitează discuțiile între colegi pentru a media/contribui la rezolvarea conflictelor interne. - Contribuie activ la coeziunea echipei, asigurându-se că toți membrii își aduc aportul la succesul comun. - Mediază conflictele și identifică soluții echitabile care să mulțumească toate părțile implicate.
Responsabilitate socială <i>Se referă la competențele care au un impact direct asupra normelor sociale, a bunăstării cetățenilor, eticii profesionale și valorilor instituției publice.</i>	Orientare către cetățean Subcompetențe: ✓ Adaptare la contextul politic; ✓ Responsabilitate civică.	- Dezvoltă strategii care să asigure că serviciile oferite răspund nevoilor cetățenilor pe termen lung. - Evaluează impactul politicilor publice asupra cetățenilor și propune ajustări pentru a maximiza beneficiile sociale. - Coordonează inițiative care integrează nevoile cetățenilor cu obiectivele instituției publice.
	Integritate - Subcompetențe: ✓ Managementul vulnerabilității.	- la măsuri pentru a identifica și reduce vulnerabilitățile etice în autoritatea sau instituția publică. - Promovează o cultură a transparenței și integrității, oferind exemple personale de comportament etic. - Contribuie la dezvoltarea și implementarea unor politici clare care să prevină comportamentele neetice. - Consilierul de etică refuză orice favor sau beneficii personale care i-ar putea afecta imparțialitatea. De exemplu, respinge o ofertă de cadouri din partea unei firme care are contracte cu instituția publică și raportează incidentul conform procedurilor. Consilierul de etică demonstrează, prin acțiunile sale, că respectă principiile etice și nu acceptă să fie influențat în deciziile sale profesionale.

Sursa: OUG nr. 57/2019, anexa 8.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Competențe specifice necesare consilierului de etică

Competențele specifice sunt esențiale pentru asigurarea capacității de a preveni, identifica și corecta abaterile de la normele de conduită în sectorul public.

Important de reținut este faptul că acest set de competențe specifice, derivate din atribuțiile consilierului de etică, reprezintă o recomandare din partea ANFP cu privire la necesarul cunoștințelor, atitudinilor, aptitudinilor și abilităților pentru îndeplinirea responsabilităților de monitorizare, consiliere și raportare.

Astfel, **Tabelul 6** prezintă un model de competențe specifice necesare exercitării atribuțiilor consilierului de etică și care pot fi adresate în cadrul programului de formare dedicat.

Tabel 6: Categoriile de competențe specifice și competențele specifice pentru consilierul de etică

Categorie de competențe specifice	Competențe specifice
Competențe de analiză și evaluare <i>Vizează capacitatea consilierilor de etică de a analiza în detaliu comportamentul funcționarilor publici și de a evalua gradul de conformitate cu normele etice.</i>	▪ Analiză critică și evaluarea comportamentului: ✓ Consilierul de etică trebuie să aibă o înțelegere profundă a codului de conduită aplicabil în instituțiile publice. Acesta trebuie să fie capabil să: ➢ compare comportamentul funcționarilor publici cu cerințele etice stabilite în reglementările legale; ➢ identifice abateri de la normă; ➢ să înțeleagă implicațiile acestor abateri asupra instituției și asupra cetățenilor. ✓ Consilierul trebuie să: ➢ discearnă între abaterile minore și cele grave; ➢ recunoască tendințele repetate de comportament nepotrivit; ➢ analizeze critic abaterile pentru a înțelege cauzele fundamentale. ▪ Monitorizare și raportare ✓ Consilierul de etică trebuie să dezvolte și să implementeze mecanisme eficiente de monitorizare continuă a aplicării normelor de conduită. ➢ Aceste mecanisme includ elaborarea unor rapoarte periodice și documente obiective care să descrie cu exactitate situația de etică din instituție. ✓ Monitorizarea include observarea directă, analiza datelor statistice și feedback-ul primit de la funcționarii publici sau de la cetățeni. ➢ Aceste date și informații sunt adunate în rapoarte anuale, care trebuie să ofere o imagine detaliată a

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

	situației și să includă recomandări pentru îmbunătățirea respectării normelor etice. ▪ Identificarea riscurilor și vulnerabilităților: ✓ Este esențial ca un consilier de etică să fie capabil să identifice posibilele riscuri asociate comportamentului funcționarilor publici. Aceste riscuri pot apărea din cauza unor lacune legislative, a unor practici neclare sau a lipsei de pregătire a funcționarilor în privința normelor de conduită. ✓ Consilierul de etică trebuie să elaboreze analize detaliate care să evidențieze vulnerabilitățile instituționale și să ofere soluții preventive, fie prin modificarea procedurilor existente, fie prin propunerea de noi reglementări interne.
Competențe de consiliere <i>Pentru a sprijini funcționarii publici în respectarea normelor de conduită, consilierii de etică trebuie să fie capabili să ofere consiliere specializată și să comunice eficient.</i>	▪ Consiliere etică: ✓ Consilierul de etică trebuie să aibă competențe excelente de consiliere, bazate pe o înțelegere solidă a dilemelor morale și a normelor de etică aplicabile. Aceasta implică oferirea de sfaturi bine documentate și adaptate la nevoile funcționarilor publici, pentru a-i ajuta să se conformeze standardelor etice. ✓ Consilierul de etică trebuie să fie disponibil pentru a oferi consiliere atât la cererea funcționarilor publici, cât și din proprie inițiativă, intervenind preventiv atunci când observă comportamente care ar putea evolua în direcții neconforme. ▪ Comunicare clară și empatică: ✓ În relația cu funcționarii publici, consilierul de etică trebuie să fie capabil să comunice cu claritate și empatie. Această comunicare trebuie să fie diplomată și orientată către soluții, mai ales în situațiile în care se discută abateri de la normele de etică sau când se abordează subiecte delicate. ✓ De asemenea, consilierul trebuie să poată negocia și media între diferite părți, în vederea găsirii soluțiilor care respectă normele etice, fără a afecta climatul de muncă. ▪ Sesiuni de informare și training: ✓ Consilierii de etică trebuie să fie capabili să organizeze și să conducă sesiuni de training și informare pentru funcționarii publici. Aceste sesiuni trebuie să includă explicații detaliate despre codurile de conduită, exemple practice de dileme etice și metode de abordare a acestora. ✓ Sesiunile de training trebuie să fie interactive și orientate spre aplicarea concretă a normelor de etică în situațiile cotidiene, pentru a asigura o înțelegere profundă și o aplicare corectă a acestora.
Competențe de gândire anticipativă și orientare către propuneri de soluții <i>Aceste competențe permit consilierilor să anticipeze și să</i>	Capacitate de analiză și anticipare în vederea prevenirii încălcării normelor de conduită: ✓ Consilierii de etică trebuie să fie capabili să identifice din timp proceduri, practici sau comportamente care ar putea duce la încălcarea normelor de conduită. Aceasta presupune

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

<i>prevină abaterile de la normele etice, dar și să propună soluții concrete pentru rezolvarea problemelor etice.</i>	o analiză riguroasă a contextului organizațional și o bună cunoaștere a riscurilor etice care pot apărea în activitatea de zi cu zi. ✓ Consilierii de etică trebuie să propună soluții practice pentru prevenirea acestor riscuri, cum ar fi îmbunătățirea procedurilor de lucru sau dezvoltarea unor politici interne clare, care să elimine ambiguitățile. Proiectarea de măsuri corective: ✓ O altă responsabilitate majoră a consilierului de etică este propunerea de măsuri corective pentru remedierea vulnerabilităților identificate. Aceste măsuri pot include instruire suplimentare, modificări ale regulilor interne sau chiar recomandarea de a consulta Comisia de Disciplină pentru abaterile grave, urmând ca aceasta să își îndeplinească atribuțiile specifice. ✓ Consilierii de etică trebuie să aibă capacitatea de a analiza eficiența acestor măsuri și de a le ajusta, dacă este necesar, în funcție de evoluția situației. Organizare și gestionare a timpului: ✓ Capacitatea de a gestiona mai multe sarcini și de a respecta termenele limită. Respectarea confidențialității: ✓ Capacitatea de a păstra confidențialitatea și de a trata informațiile sensibile cu discreție.
Competențe de analiză și rezolvare a problemelor <i>Consilierii de etică joacă un rol activ în prevenirea încălcării normelor de conduită de către funcționarii publici, implicând capacitatea de a identifica, evalua și rezolva probleme etice.</i>	Analiza reclamațiilor și sesizărilor: ✓ Consilierii trebuie să fie capabili să primească, analizeze și să investigheze reclamațiile sau sesizările referitoare la abaterile de la normele de conduită. Aceasta presupune colectarea de informații relevante, verificarea dovezilor și aplicarea unor metode de evaluare riguroase pentru a determina validitatea plângerilor. ✓ După analiză, consilierii formulează recomandări clare, fie pentru corectarea comportamentului funcționarului, fie pentru inițierea unor măsuri disciplinare, dacă se impune. Aplicarea de chestionare și interviuri: ✓ Consilierii de etică trebuie să fie competenți în utilizarea unor metode variate de colectare a informațiilor, cum ar fi chestionarele și interviurile. Acestea sunt folosite pentru a obține feedback detaliat atât de la cetățeni, cât și de la funcționarii publici, privind respectarea normelor de etică. ✓ Aplicarea acestor metode de investigare trebuie să fie realizată într-un mod obiectiv, fără a influența răspunsurile, și să asigure o colectare eficientă de date pentru evaluări ulterioare. Cunoașterea cadrului normativ:

Competențe administrative și juridice <i>Aceste competențe vizează capacitatea consilierului de a gestiona eficient activitățile administrative legate de rolul său în instituție.</i>	✓ Consilierii de etică trebuie să fie foarte bine familiarizați cu legislația națională și internațională privind etica și integritatea în sectorul public. Aceasta include înțelegerea legilor, regulamentelor și a politicilor instituționale care reglementează comportamentul funcționarilor publici. ✓ Această cunoaștere permite consilierilor de etică să aplice corect normele în vigoare și să ofere sfaturi adecvate funcționarilor, asigurându-se că aceștia respectă cadrul legal.
	Organizarea și gestionarea documentației: ✓ O parte importantă a rolului consilierului de etică este gestionarea eficientă a documentației administrative. Aceasta include organizarea rapoartelor de activitate, documentele referitoare la sesizări și reclamații, precum și coordonarea sesiunilor de informare sau training. ✓ Consilierul trebuie să asigure păstrarea unei documentații clare și bine structurate, care să poată fi folosită pentru audituri interne și pentru evaluarea conformității cu normele de etică.
	Orientare spre detalii ✓ Capacitatea de a menține înscrisuri și documente exacte și de a identifica instrumente/mecanisme de remediere cu privire la toate aspectele care compun o problemă/dilemă etică.

Sursa: ANFP.

Pentru a asocia cele mai bune metode de formare pentru competențele din fiecare categorie, este important să înțelegem ce implică fiecare categorie și să ajustăm metodele în funcție de tipul de competență, nivelul angajaților și scopul final al formării.

Tabelul 7 prezintă o abordare generală pentru diverse categorii de competențe.

Tabel 7: Metode de formare în funcție de categoria de competențe (abordarea de ansamblu)

Categoria de competențe specifice	Abilități	Metode de formare recomandate
Competențe tehnice	Utilizarea unor instrumente sau tehnologii pentru a efectua anumite sarcini tehnice în cadrul locului de muncă.	Training hands-on (practic): Învăță făcând. Această metodă este foarte eficientă pentru a învăța competențe tehnice, cum ar fi operarea echipamentelor sau utilizarea software-urilor specializate. Simulări: În special utile în industrii precum IT sau inginerie, unde angajații pot exersa într-un mediu virtual sigur înainte de a lucra pe proiecte reale.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

		▪ Webinarii și cursuri online: Resursele online permit accesul la informații actualizate și permit angajaților să învețe în ritmul propriu.
Competențe interpersonale	▪ Comunicarea eficientă, ▪ Munca în echipă, ▪ Leadership.	▪ Role-playing (jocuri de rol): Angajații pot exersa comunicarea și colaborarea în scenarii simulate. ▪ Feedback 360°: Această metodă oferă perspective din partea colegilor, managerilor și subordonaților și ajută la identificarea punctelor forte și a celor de îmbunătățit în relațiile interpersonale. ▪ Coaching și mentoring: Oferă oportunități pentru a învăța direct de la lideri sau colegi mai experimentați.
Competențe de management și leadership	▪ Conducere echipe, ▪ Luarea deciziilor, ▪ Gestiunea eficientă a resurselor.	▪ Programe de dezvoltare a liderilor: Training formal prin care angajații își dezvoltă abilitățile de leadership și învață tehnici de management. ▪ Studii de caz: Antrenarea pe situații reale sau ipotetice care necesită decizii complexe. Aceasta dezvoltă gândirea critică și capacitatea de a gestiona echipe. ▪ Shadowing: Urmărirea unui lider cu experiență în activitatea zilnică pentru a înțelege dinamica și provocările unui rol de management.
Competențe analitice și de rezolvare a problemelor	▪ Gândirea critică, ▪ Luarea deciziilor bazate pe date, ▪ Rezolvarea eficientă a problemelor.	▪ Workshop-uri de gândire critică: Acestea pun angajații în situații unde trebuie să analizeze informații și să ia decizii bazate pe date. ▪ Metoda „learning by doing” (învățare prin practică): Proiecte reale, în care angajații trebuie să aplice metode analitice și să găsească soluții creative. ▪ Training pe software-uri analitice: În funcție de industrie, angajații pot beneficia de training specific pe software-uri de analiză a datelor, cum ar fi Excel, Power BI, sau alte programe specializate.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

Competențe de adaptabilitate și gestionarea schimbării	▪ Navigarea schimbărilor în mediile de lucru dinamice.	▪ Training pentru gestionarea schimbării: Cursuri care explică cum să faci față schimbărilor organizaționale și cum să menții o atitudine pozitivă. ▪ Proiecte de schimbare organizațională: Implicarea directă a angajaților în procesele de schimbare poate să le îmbunătățească capacitatea de a se adapta la noi condiții. ▪ Ateliere de dezvoltare personală: Acestea pot ajuta angajații să înțeleagă și să gestioneze schimbările personale și profesionale mai eficient.
Competențe creative și inovative	▪ Generarea de noi idei, ▪ Dezvoltarea de soluții inovatoare.	▪ Ateliere de brainstorming: Crearea unui mediu deschis în care angajații pot genera și explora idei noi. ▪ Design Thinking: O metodă populară pentru a dezvolta soluții inovatoare prin înțelegerea profundă a utilizatorilor și prototipare rapidă. ▪ Hackathoane: Concursuri interne unde angajații sunt provocați să rezolve probleme într-un timp scurt și să vină cu idei creative.
Competențe digitale	▪ Utilizarea eficientă a instrumentelor și tehnologiilor digitale pentru a îndeplini sarcinile zilnice.	▪ Tutoriale online și cursuri interactive: Formarea pe platforme precum Coursera, Udemy sau alte surse pentru dobândirea competențelor digitale. ▪ Training în aplicații specifice: Exersarea directă a aplicațiilor sau software-urilor utilizate în activitățile zilnice (de exemplu, Google Workspace, Microsoft Office, CRM-uri etc.). ▪ Microlearning: Programe de formare scurte, în care angajații învață concepte digitale într-un mod fragmentat și continuu.

Sursa: ANFP.

Aceste metode pot fi adaptate în funcție de nevoile specifice ale entității și de nivelul competențelor angajaților, iar o combinație între training-urile formale și informale poate aduce rezultate optime.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Tabelul 8 prezintă metodele de instruire pentru diverse categorii de competențe în vederea îndeplinirii activităților de consiliere etică.

Tabel 8: Metode de formare în funcție de categoria de competențe (îndeplinirea activităților de consiliere etică)

Categoria de competențe specifice	Competențe specifice individuale	Metode de formare recomandate
Categoria competențe de analiză și evaluare	- Analiza și evaluarea comportamentelor și respectarea normelor de conduită, - Identificarea riscurilor și vulnerabilităților.	Studiu de caz: Analizarea unor situații reale sau ipotetice în care s-au aplicat sau încălcat principii etice. Această metodă permite angajaților să înțeleagă nuanțele comportamentului și să evalueze respectarea normelor. Workshop-uri de evaluare și analiză critică: Acestea pot implica activități practice, cum ar fi analiza scenariilor și identificarea riscurilor, urmate de dezbateri pentru a înțelege implicațiile etice. Formare pe monitorizarea și evaluarea conformității: Training specializat pe monitorizarea comportamentelor și procedurilor, inclusiv utilizarea unor instrumente specifice pentru evaluare. Simulări de risc și vulnerabilități: Organizarea de simulări prin care se explorează riscuri și vulnerabilități etice, urmate de discuții și evaluări.
Categoria competențe de consiliere	- Consiliere etică, - Dezvoltarea unui mediu sigur și eficient pentru consiliere, - Comunicare, - Organizarea sesiunilor de informare.	Training de consiliere etică: Cursuri specializate în care angajații învață cum să gestioneze confidențialitatea, neutralitatea și non-discriminarea în consiliere. Role-playing (jocuri de rol): Simularea de sesiuni de consiliere etică în care participanții își exersează abilitățile de comunicare și consiliere în condiții de siguranță și confort. Workshop-uri despre cultura organizațională și consiliere etică: Acestea ajută consilierii să înțeleagă tradițiile și normele culturale ale

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

		organizației, stabilind limite adecvate pentru activitatea lor. ▪ Training de comunicare eficientă: Formare axată pe dezvoltarea abilităților de ascultare activă, claritate și empatie în interacțiunile de consiliere. ▪ Organizarea de sesiuni de informare și training: Practică în conceperea și susținerea de sesiuni de training pentru angajați pe teme de etică și comportament.
Categoria competențe de analiză, rezolvare a problemelor și orientare către soluții	▪ Capacitatea de analiză și anticipare, ▪ Proiectarea măsurilor corective, ▪ Analizarea reclamațiilor și sesizărilor, ▪ Elaborarea de analize de risc.	▪ Studii de caz și rezolvare de probleme: Analizarea unor probleme etice complexe și dezvoltarea unor măsuri corective sau preventive pentru a gestiona situațiile respective. ▪ Training pe analiza reclamațiilor și sesizărilor: Acest training implică analiza pas cu pas a reclamațiilor, identificarea cauzelor și propunerea de soluții corective. ▪ Workshop-uri de elaborare a chestionarelor și interpretare a datelor: O metodă practică prin care angajații învață cum să proiecteze chestionare relevante și să analizeze rezultatele acestora în contextul eticii. ▪ Simulări și jocuri de rol pentru analiza riscurilor: Prin crearea de scenarii de risc, angajații învață cum să evalueze și să anticipeze vulnerabilitățile, proiectând măsuri preventive.
Categoria competențe de operaționalizare a conceptelor specifice domeniului eticii și integrității	▪ Cunoașterea și aplicarea cadrului normativ în organizarea și gestionarea documentației etice.	▪ Cursuri de formare pe cunoașterea cadrului normativ: Training-uri care acoperă legislația și normele etice relevante pentru domeniul organizațional. ▪ Workshop-uri de organizare și gestionare a documentației: Activități practice prin care participanții învață cum să creeze, să administreze și să gestioneze corect documentele legate de etică și integritate.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

		▪ Simulări și audituri interne: Organizarea de simulări pentru verificarea modului în care normele sunt aplicate în organizație, urmate de audituri pentru a evalua respectarea procedurilor. ▪ Training pe sisteme de conformitate: Formare specializată pe implementarea și monitorizarea sistemelor de conformitate cu etica și integritatea.
--	--	---

Sursa: ANFP.

6. Durată

- 30 ore (5 zile) pentru consilieri de etică / potențiali consilieri de etică
 - o 12 ore teorie
 - o 18 ore practică (supervizată de formator).

7. Modalități de desfășurare

- curs în format clasic (offline), online sau hybrid.

8. Grila de tarife

Grila de tarife se stabilește ținând cont în principal de:

- Tip instructor/ formator (specialist/ expert într-un domeniu sau mai multe, nevoia de deplasare în țară/ din străinătate în țară, etc.);
- Modalități de desfășurare și resurse necesare;
- Sursa de finanțare;
- Suportul de curs (în cazul în care este nevoie de copyright);
- Nr. participanți;
- Nr. de zile de instruire.
- Cadrul legal în domeniu / metodologia asumată de beneficiari - instituții publice.

9. Modalități de înscriere

- Înscrierea participanților în programul de formare se poate face de către organizator (INA, ANFP, alte instituții publice) sau furnizorii de formare.

10. Mod de absolvire și certificare

- Pentru a absolvi cursul, participanții la programul de formare au obligația de a asigura prezența la minimum 80% din durata cursului și motivarea absențelor și obținerea la testul final a minim nota 6;

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

- Participanții care absolvă cursul (minimum nota 6 la testul final) primesc un *Certificat de absolvire* din partea organizatorului / furnizorului de formare;
- Participanții care nu absolvă cursul, dar au îndeplinit condițiile de participare la curs primesc un Certificat de participare din partea organizatorului / furnizorului de formare.

11. Programarea cursurilor - perioada pentru susținerea fiecărui program în parte

- Programarea cursurilor (calendarul) poate fi realizată, sub forma documentată, separat sau împreună cu oferta de formare și poate fi actualizată periodic, în funcție de modificările în ceea ce privește cererea, caracteristici ale pieței etc.

12. Elaborarea planului de formare, dezvoltarea cursului și a materialelor de formare

- Planul de formare cuprinde:
 - o Obiective generale ale cursului;
 - o Obiective specifice ale cursului;
 - o Competențele cheie pe care cursul le asigură;
 - o Tipuri de resurse materiale;
 - o Sistem de evaluare;
 - o Obiective specifice, conținut tematic, metode de formare, mijloace de instruire și criterii de performanță (tabelar);
 - o Modalități de evaluare.
- *Dezvoltarea cursului și a materialelor de formare*
 - o Pe baza standardului de formare profesională al consilierilor de etică și în corelare cu planul de formare se elaborează de către furnizorul de curs / formator suportul de curs și documentele suport (ex.: PPT-uri, handouts, studii de caz etc.).

13. Selectarea formatorilor

Procesul de achiziție a serviciului de formare pentru acest program de formare se poate organiza printr-un proces de selectare directă a formatorilor (ex.: procesul de selecție INA), sau se organizează un proces de achiziție publică pentru furnizori de formare în domeniu.

14. Organizarea formării

Acesta presupune:

- alocarea de timp;
- alocarea de resurse / dotări necesare;
- alocare grupe;
- calendarul formării;

- logistică etc.

15. Desfășurarea formării

- Se utilizează metode de formare specifice andragogiei, cu grad crescut de interactivitate (ex.: pe lângă prezentări, se desfășoară discuții facilitate, dezbateri, grupuri de lucru, studii de caz, jocuri de rol etc.);
- Pentru participanți, în cadrul fiecărui curs se asigură o evaluare inițială (test grilă), o evaluare pe parcurs (prin observarea participării și contribuției la dezbateri / grupuri de lucru / simulări) și o evaluare finală (test grilă);
- În funcție de rezultatele testului inițial, a evaluării pe parcurs a participanților și a dinamicii de grup, se pot face adaptări pe parcurs de către formator / formatori din perspectiva alocării de timp pentru diverse teme, cu condiția parcurgerii tuturor temelor cuprinse în agendă.

16. Evaluarea formării

- Metode
 - o Cursul este evaluat la final de către participanți prin completarea unui chestionar de evaluare;
 - o Pe parcursul cursului, formatorul poate colecta informal feedback de la participanți.
- Certificări
 - o Participanții care îndeplinesc condițiile de absolvire a cursului primesc un Certificat de absolvire din partea organizatorului / furnizorului de formare;
 - o Participanții care nu absolvă cursul, dar au îndeplinit condițiile de participare la curs primesc un Certificat de participare din partea organizatorului / furnizorului de formare.
- Raport
 - o La finalul cursului, formatorul întocmește un Raport de activitate privind programul de formare, cu următoarele secțiuni:
 - Date despre curs (denumire, grup țintă, perioadă, locație, formatori);
 - Context;
 - Logistică;
 - Participanți;
 - Program;
 - Evaluarea din partea participanților;
 - Concluzii / recomandări.
- Plan de acțiune
 - o Pe baza procesului de evaluare a formării și a recomandărilor formatorului, se poate dezvolta un Plan de acțiune de îmbunătățire pentru viitoarele cursuri.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

17. Revizuirea procesului de formare - îmbunătățirea continuă (PDCA)

- În conformitate cu principiile managementului calității, orice furnizor de formare trebuie să urmeze un proces de îmbunătățire continuă printr-o abordare procesuală, de tip Plan-Do-Check-Act (PDCA). Ciclul PDCA sau PEVA, al cărui autor este E. Deming, ghidează organizația către excelență prin parcurgerea următoarelor etape:
 - o PLAN (Planificare): definirea obiectivelor pe care instituția urmărește să le atingă, având în vedere clienții săi;
 - o DO (Execută / Implementează): pune în executare planurile definite, monitorizează indicatorii;
 - o CHECK (Verifică): evaluează rezultatele obținute, comparându-le cu obiectivele;
 - o ACT (Acționează): corectează, revizuieste, reconsideră, îmbunătățește, consolidează.

5.2 Cerințe privind conținutul programului de formare a consilierilor de etică

Denumirea programului: Consilierea etică în instituțiile publice

Obiectivul general al programului²³ vizează dezvoltarea capacității autorităților și instituțiilor publice de a promova valori precum cinstea, probitatea, onestitatea, în special prin creșterea transparenței, a gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor etice, precum și a normelor de conduită, a eficienței aplicării instrumentelor specifice și printr-o cultură a responsabilității.

Adresabilitate:

Program de formare adresat consilierilor de etică: curs 5 zile.

Obiective generale curs:

- OG 1.** Dobândirea de competențe necesare pentru cunoașterea și înțelegerea cadrului conceptual, legal și instituțional în domeniul promovării integrității, prevenirii și combaterii corupției în organizații;
- OG 2.** Dobândirea competențelor specifice legate de cunoașterea și aplicarea în autoritățile și instituțiile publice din care fac parte, în calitate de consilieri de etică, de asigurare a respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici și de a exercita un rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită;

²³ Sursa: 2018, ANFP, Curricula Program de formare adresat consilierilor de etică, proiect „ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”, cod SIPOCA 63

OG 3. Identificarea de resurse și metode noi de îndeplinire adecvată a calității de consilier de etică.

Obiective specifice curs:

- OS 1.** Dobândirea de abilități îmbunătățite de comunicare (interpersonală și organizațională);
- OS 2.** Dobândirea de abilități crescute de management etic în instituție, inclusiv de abilități de soluționarea problemelor ²⁴, managementul conflictelor, managementul reputației, management în situații de criză, managementul calității și standardul ISO 37001.
- OS 3.** Dobândirea de abilități îmbunătățite de abordare mai conjugată, multidisciplinară, de prevenire și combatere a corupției;
- OS 4.** Dezvoltarea capacității de analiză, sinteză, prelucrare date, raportare, comunicare rezultate (în extern).

Competențele cheie pe care le asigură absolvirea cursului²⁵:

- Dobândirea de către participanți a abilităților de acordare de consultanță și asistență funcționarilor publici / personalului contractual din cadrul autorității sau instituției publice cu privire la respectarea normelor de etică;
- Capacitatea de a analiza aspecte și comportamente care pot constitui abateri de la codurile deontologice ale funcționarului public și de a propune soluții pertinente;
- Dobândirea/consolidarea abilităților de soluționare a problemelor - în special a dilemelor etice;
- Dobândirea/consolidarea abilităților de management a reputației instituționale;
- Dobândirea/consolidarea abilităților de mediere a conflictelor;
- Dobândirea/consolidarea abilităților de participare la gestionarea unor situații de criză;
- Dobândirea/consolidarea abilităților de consolidare a profilului psihologic necesar promovării și menținerii unui climat etic și de integritate instituțională, care să conducă la consolidarea prestigiului în funcția publică;
- Asigurarea calității;
- Îmbunătățirea abilităților de comunicare ale participanților și a gradului de înțelegere a aspectelor psihologice ale relațiilor interpersonale;

²⁴ Engleză - Problem Solving

²⁵ Sursa: 2018, ANFP, Curricula Program de formare adresat consilierilor de etică, proiect „ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”, cod SIPOCA 63

- Creșterea capacității de identificare a cauzelor încălcărilor prevederilor Codului de conduită și de proiectare, elaborare și implementare a strategiilor și planurilor de prevenire a atitudinilor, comportamentelor și a oricăror altor aspecte neetice din instituția / autoritatea publică în corelare cu cadrul strategic general și cu factorii de decizie din instituție, într-o abordare integrată;
- Competențe profesionale sporite pentru întocmirea de rapoarte anuale privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul autorității sau instituției publice.

Durată

- 30 ore (5 zile)
 - 12 ore teorie;
 - 18 ore practică / proiect (supervizată de formator).

Grila de tarife*

Grila de tarife pentru participanții la curs cuprinde costurile pentru furnizarea serviciului de formare și a documentelor suport (suport de curs, agendă, design, formulare, teste, etc.), masă, cazare, transport (dacă este cazul) și ține cont, în principal, de următoarele criterii:

- Stabilirea unui număr minim de participanți;
- Tipul cursului - offline, online sau hibrid;
- Locul și condițiile de desfășurare a cursului;
- Rezultatele unui studiu de piață.

**Notă:* În cazul în care cursul este finanțat total sau parțial prin proiecte, tariful cursului (dacă este cazul) se stabilește în condițiile stabilite în cererea de finanțare.

Modalități de înscriere

- Înscrierea participanților în programul de formare se poate face:
 - de către organizator (INA, ANFP, alte instituții publice);
 - de către furnizorii de formare.

Tabel 9: Modalități de evaluare a cursanților

Tipul evaluării	Evaluarea inițială	Evaluare pe parcurs	Evaluare finală
<i>Frecvența</i>	Evaluarea inițială se va face în prima zi de curs, la începutul cursului.	Cursul este structurat pe 5 zile/ 25 secțiuni. Evaluarea pe parcurs se va face prin observarea	Evaluarea finală se va face în ziua a cincea de curs, la finalul cursului.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

Tipul evaluării	Evaluarea inițială	Evaluare pe parcurs	Evaluare finală
		participării și contribuției la dezbateri / grupuri de lucru / simulări.	
Metode / instrumente	Instrumentul de evaluare: - Documente de înscriere; - Așteptările participantului; - Test inițial scris.	Instrumentul de evaluare: - Fișă de lucru; - Sondaj interactiv online în timp real (<i>event surveys</i>).	Instrumentul de evaluare: Test evaluare final.
Scala de apreciere	Notarea participanților la curs se va realiza pe o scală de la 1 la 10.	Notarea participanților la curs se va realiza pe o scală de la 1 la 10.	Notarea participanților la curs se va realiza pe o scală de la 1 la 10.

Sursa: ANFP.

Mod de absolvire și certificare

- Pentru a absolvi cursul, participanții la programul de formare au obligația de a asigura prezența la minim 80% din durata cursului, motivarea absențelor și obținerea la testul final a minimum nota 6;
- Participanții care absolvă cursul primesc un *Certificat de absolvire* din partea organizatorului / furnizorului de formare;
- Participanții care au îndeplinit condițiile de prezență, dar nu au absolvit cursul, primesc un Certificat de participare din partea organizatorului / furnizorului de formare.

Tematici:

- Context general - corupție - anticorupție
 - Introducere în concepte precum corupție, stat de drept, birocratie imparțială, calitatea guvernării, integritate în administrația publică;
 - Instrumente și metode, dezvoltate la nivel internațional, de identificare, analiză și reacție la corupție, precum Indicele de percepție a corupției (Transparency International) și abordările bazate pe dovezi în măsurarea și combaterea corupției (Indexul Integrității Publice²⁶, metodologia MACPI - Monitorizarea Implementării Politicii Anticorupție²⁷)

²⁶ Noile metodologii de analiză și măsurare a corupției în instituțiile publice bazate pe dovezi au fost dezvoltate începând din anul 2015 prin intermediul finanțărilor europene precum Programul Cadru al Comisiei Europene pentru Cercetare și Dezvoltare Tehnologică (FP7). Metodologia utilizată pentru a construi Indexul Integrității Publice este disponibilă aici: <https://corruptionrisk.org/ipi-methodology/>

²⁷ Metodologia MACPI a fost dezvoltată de Centrul pentru Studiul Democrației (CSD Bulgaria) și Universitatea din Trento în perioada 2014-2015, cu sprijinul Direcției Generale pentru Afaceri Interne a Comisiei Europene. Scopul

- Etică și integritate în sectorul public
 - Etică, valori sociale și standarde profesionale;
 - Valori / principii etice raportate la exercitarea autorității publice;
 - Dilema etică.
- Strategia Națională Anticorupție: inventarul măsurilor preventive, precum și indicatorii de evaluare
 - Cod etic / deontologic / de conduită;
 - Consilier de etică - generalități;
 - Declararea averilor;
 - Declararea cadourilor;
 - Conflicte de interese;
 - Incompatibilități;
 - Transparență în procesul decizional;
 - Acces la informații de interes public;
 - Protecția avertizorului de integritate;
 - Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage);
 - Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale;
 - Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale.
- Aplicarea Codului administrativ referitor la conduita funcționarilor publici / personalului contractual
- Planul de integritate
- Standard 1 SCIM - Etică și integritate
- Consilierul de etică - cadru normativ, procedură, comunicare:
 - Cadrul normativ;
 - Procedura privind consilierea etică;
 - Mijloace de informare utilizate de către consilierii de etică;
 - Principalele dificultăți în îndeplinirea atribuțiilor de consilier de etică.
- Consilierul de etică - activitatea de monitorizare a modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită
 - Evaluarea celor mai frecvente situații de încălcare a normelor de conduită;

principal al MACPI este acela de a evalua, monitoriza și facilita punerea în aplicare a măsurilor și politicilor anticorupție în cadrul unei entități publice. Începând cu anul 2020, MACPI a fost utilizat în cadrul unor organizații publice din Italia, Spania, Bulgaria, Bosnia și Herțegovina, Macedonia de Nord și Muntenegru. În România utilizarea acestei metodologii a fost continuată în anul 2023 în cadrul unei entități publice de la nivel central și a unei primării de la nivel local. Mai multe informații sunt disponibile aici: <https://csd.bg/publications/publication/monitoring-anti-corruption-in-europe-bridging-policy-evaluation-and-corruption-measurement/>; Andrei Macsut, "Analiza MACPI - un instrument pentru integritate", Societatea Academică din România, decembrie 2023, disponibil la <https://www.romaniacurata.ro/analiza-macpi-un-instrument-pentru-integritate/>

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

- Identificarea unor măsuri care ar putea contribui la îmbunătățirea conduitei funcționarilor publici.
- Consilierul de etică - activitatea de consiliere etică
 - Pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici;
 - La inițiativa consilierului de etică.
- Consilierul de etică - valori și dileme etice
 - Confidențialitatea;
 - Non-discriminarea;
 - Dileme etice.
- Comunicare organizațională - plan de comunicare
 - Comunicare internă;
 - Comunicare externă.
- Comunicare interpersonală
 - Medierea conflictelor
 - Participarea la gestionarea unor situații de criză;
 - Consolidarea profilului psihologic necesar promovării și menținerii unui climat etic și de integritate instituțională, care să conducă la consolidarea prestigiului în funcția publică;
- Consilierul de etică - elaborarea de analize de management a reputației instituționale:
 - Evaluarea riscurilor și vulnerabilităților ce ar putea afecta reputația instituțională;
 - Identificarea măsurilor de prevenție și combatere a riscurilor reputaționale instituționale.
- Consilierul de etică - activitatea de elaborare și diseminare de analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile la corupție
 - Evaluarea riscurilor și vulnerabilităților de corupție;
 - Evaluarea incidentelor de integritate.
- Consilierul de etică - propunerea de măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților
 - Raport general de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și a măsurilor de remediere.
- Consilierul de etică - activitatea de semnalizare de practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici
- Consilierul de etică - activitatea de organizare de sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la:
 - Normele de etică;
 - Modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității;

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

- Modificări ale cadrului normativ care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respectivă;
 - Organizarea unei sesiuni de informare a funcționarilor publici.
- **Consilierul de etică**
 - Activitatea de analiză a sesizărilor și reclamațiilor formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii;
 - Activitatea de formulare de recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină.
- **Consilierul de etică - activitatea de adresare în mod direct de întrebări sau de aplicare de chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respectivă**
- **Modalitatea de raportare către ANFP**
 - Modul de raportare sub aspectul accesului la formatele online de raportare, modul de completare, instrucțiunile ANFP;
 - Dificultăți în procesul de raportare;
 - Aspecte de îmbunătățit în procesul de raportare;
 - Colaborarea cu responsabilul cu portalul de management.
- **Dezvoltare durabilă**
- **Egalitate de șanse și tratament**
 - Etica tehnologiilor / inteligenței artificiale și protecția datelor cu caracter personal.
- **Opțiuni de reglementare**
 - Îmbunătățirea cadrului normativ;
 - Funcție publică distinctă de consilier de etică?
 - Remunerarea activității de consilier de etică.

Tabel 10: Planul de formare profesionala pentru consilierii de etică

Ziua / Sesiunea	Obiective specifice	Conținut tematic	Metode / forme de activitate	Mijloace de instruire Materiale de învățare	Criterii de performanță
Z1/S1.	OS1., OS4.	Introducere curs ▪ Prezentarea formatorului și a cursanților; ▪ Descrierea așteptărilor și motivația participanților și discuții facilitate; ▪ Semnare liste de prezențe, formulare, norme de protecția și securitatea în muncă; ▪ Stabilire norme; ▪ Prezentare curs; ▪ Prezentarea obiectivelor de învățare și a competențelor cheie care vor fi dobândite; ▪ Prezentare agendă; ▪ <i>Testarea inițială a participanților.</i>	Expunere; Prezentare; Dezbateri; Discuții facilitate; Test inițial.	Prezentare Power Point, calculator, videoproiector, coli de scris, flipchart, formulare.	▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; ▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale.
Z1/S2.	OS1., OS2., OS3.	Context general - provocări ▪ Corupția, birocrăția și competențele funcționarilor din administrația publică;	Expunere; Dezbateri; Discuții facilitate; Studiu de caz.	Prezentare Power Point, calculator, videoproiector, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de transfer de cunoștințe (know-how) teoretic și practic;

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

		- Indicele de percepție a corupției; - Abordările bazate pe dovezi în măsurarea și combaterea corupției.			Capacitatea de argumentare.
Z1/S3.	OS1., OS2., OS3.	Etică și integritate în sectorul public; - Etică, valori sociale și standarde profesionale; - Valori / principii etice raportate la exercitarea autorității publice; - Dilema etică.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, videoproiector, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; - Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară; Capacitatea de sinteză și de luare a unor decizii.
Z1/S4.	OS1., OS2., OS3.	Strategia Națională Anticorupție: inventarul măsurilor preventive, precum și indicatorii de evaluare - Cod etic / deontologic / de conduită; - Consilier de etică - generalități; - Declararea averilor; - Declararea cadourilor; - Conflicte de interese; - Incompatibilități; - Transparență în procesul decizional;	Expunere; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de sinteză; - Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

		▪ Acces la informații de interes public; ▪ Protecția avertizorului de integritate; ▪ Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage); ▪ Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale; ▪ Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale.			
Z1/S5.	OS1., OS2., OS3.	Prevederile codului administrativ referitor la conduita funcționarilor publici / personalului contractual.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; ▪ Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară.
Z1/S6.	OS1., OS2., OS3.	Planul de integritate	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului;

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

					▪ Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară.
Z2/S7.	OS1., OS2., OS3.	Standard 1 SCIM - Etică și integritate	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; ▪ Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară.
Z2/S8.	OS1., OS3., OS4.	Consilierul de etică - cadru normativ, procedură, comunicare ▪ Cadrul normativ; ▪ Procedura privind consilierea etică; ▪ Mijloace de informare utilizate de către consilierii de etică; ▪ Principalele dificultăți în îndeplinirea atribuțiilor de consilier de etică.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Brainstorming.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de argumentare; ▪ Capacitatea de transfer de cunoștințe (know-how) teoretic și practic; ▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului.
Z2/S9.	OS1., OS2., OS3.	Consilierul de etică - activitatea de monitorizare a modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz; Brainstorming.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de argumentare; ▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului;

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

		▪ Evaluarea celor mai frecvente situații de încălcare a normelor de conduită; ▪ Identificarea unor măsuri care ar putea contribui la îmbunătățirea conduitei funcționarilor publici.			▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale.
Z2/S10.	OS1., OS3., OS4.	Consilierul de etică - activitatea de consiliere etică ▪ Pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici; ▪ La inițiativa consilierului de etică.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz; Joc de rol.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de argumentare; ▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; ▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale.
Z3/S11.	OS1., OS3.	Consilierul de etică - valori și dileme etice ▪ Confidențialitatea; ▪ Non-discriminarea; ▪ Dileme etice. ▪ Soluționarea dilemelor etice	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Brainstorming; Joc de rol.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de transfer teoretic și practic; ▪ Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară; ▪ Capacitatea de sinteză și de luare a unor decizii.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Z3/S12.	OS1.	Comunicare organizațională - plan de comunicare ▪ Comunicare internă; ▪ Comunicare externă; ▪ Comunicare interpersonală; ▪ Medierea conflictelor ▪ Participarea la gestionarea unor situații de criză; ▪ Consolidarea profilului psihologic necesar promovării și menținerii unui climat etic și de integritate instituțională, care să conducă la consolidarea prestigiului în funcția publică.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Joc de rol.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; ▪ Capacitatea de comunicare și argumentare; ▪ Capacitatea de sinteză; ▪ Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară.
Z3/S13.	OS1., OS3., OS4.	Consilierul de etică - activitatea de elaborare și diseminare de analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile la corupție ▪ Evaluarea riscurilor și vulnerabilităților de corupție; ▪ Aspecte privind evaluarea incidentelor de integritate. Consilierul de etică - activitatea de elaborare și diseminare de analize referitoare la riscurile și	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de argumentare; ▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; ▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

		vulnerabilitățile privind reputația instituțională			
Z3/S14.	OS1., OS2., OS3., OS4.	Consilierul de etică - propunerea de măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților privind corupția și afectarea reputației instituționale Raport general de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție la reputația instituțională și a măsurilor de remediere.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; - Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale.
Z4/S15.	OS1., OS3., OS4.	Consilierul de etică - activitatea de semnalizare de practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de sinteză; - Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară.
Z4/S16.	OS1., OS3.	Consilierul de etică - activitatea de organizare de sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la - Normele de etică; - Modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității;	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de sinteză; - Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

		Modificări ale cadrului normativ care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respectivă.			
Z4/S17.	OS1., OS3.	Organizarea unei sesiuni de informare a funcționarilor publici.	Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Joc de rol.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; - Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale.
Z4/S18.	OS1., OS2., OS4.	Consilierul de etică Activitatea de analiză a sesizărilor și reclamațiilor formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; - Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară; - Capacitatea de sinteză și de luare a unor decizii.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

		care asigură relația directă cu cetățenii; Activitatea de formulare de recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină.			
Z5/S19.	OS1., OS3., OS4.	Consilierul de etică - activitatea de adresare în mod direct de întrebări sau de aplicare de chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respectivă.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; - Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară; - Capacitatea de sinteză și de luare a unor decizii.
Z5/S20.	OS1., OS4.	Modalitatea de raportare către ANFP Modul de raportare sub aspectul accesului la formatele online de raportare, modul de	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	- Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; - Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară; Capacitatea

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

		completare, instrucțiunile ANFP; ▪ Dificultăți în procesul de raportare; ▪ Aspecte de îmbunătățit în procesul de raportare; ▪ Colaborarea cu responsabilul cu portalul de management.			de sinteză și de luare a unor decizii.
Z5/S21.	OS1., OS2.	Familiarizarea participanților cu conceptul de dezvoltare durabilă și modalitatea concretă de aplicare al acestuia din perspectivă etică.	Expunere; Lucru în echipă; Discuții facilitate; Brainstorming.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale; ▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului.
Z5/S22.	OS1., OS2.	Familiarizarea participanților cu conceptul de egalitate de șanse și tratament și modalitatea concretă de aplicare al acestuia din perspectivă etică.	Expunere; Lucru în echipă; Discuții facilitate; Brainstorming.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale; ▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Z5/S23.	OS1., OS2.	Etica tehnologiilor / inteligenței artificiale și protecția datelor cu caracter personal.	Expunere; Lucru în echipă; Discuții facilitate; Brainstorming.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale; ▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului.
Z5/S24.	OS1., OS2., OS3.	Opțiuni de reglementare ▪ Îmbunătățirea cadrului normativ.	Expunere; Grupuri de lucru; Discuții facilitate; Studii de caz.	Prezentare Power Point, calculator, coli de scris, flipchart.	▪ Capacitatea de colaborare în cadrul grupului; ▪ Capacitatea de corelare cu experiența practică anterioară; Capacitatea de sinteză și de luare a unor decizii.
Z5/S25.	OS1., OS4.	Încheiere curs - ▪ Concluzii; ▪ <i>Testarea finală a participanților;</i> ▪ Evaluare curs; ▪ Înmânare certificate de absolvire / participare.	Discuții facilitate; Test; Chestionar.	Handout-uri	▪ Capacitatea de valorificare a cunoștințelor teoretice și de transfer al acestora în situații contextuale.

Sursa: ANFP

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Dezvoltarea cursului și a materialelor de formare

- Pe baza standardului de formare profesională al consilierilor de etică și în corelare cu planul de formare se elaborează de către furnizorul de curs / formator:
 - suportul de curs și
 - documentele suport (ex.: PPT-uri, handouts, studii de caz etc.)

Modalități de evaluare a cursului

În final, întregul curs este evaluat pentru a determina dacă a avut succes și a îndeplinit obiectivele prin utilizarea următoarelor date:

- Feedback-ul participanților în timpul derulării cursului obținut prin utilizarea instrumentelor online de sondare în timp real și anonim a opiniei participanților (*event surveys*);
- Feedback-ul participanților la finalul cursului obținut pe baza unui chestionar anonim de evaluare;
- Cunoștințe dobândite în urma formării: Testul final.

5.3 Prevederi referitoare la dotări și echipamente

Principalele dotări și echipamente necesare derulării în bune condițiuni a programului de formare pentru consilierii de etică (suport pentru planificarea, proiectarea, furnizarea și evaluarea activităților de formare) se stabilesc printr-un proces continuu, care cuprinde următoarele etape principale:

- Evaluarea nevoilor de formare;
- Stabilirea obiectivelor de formare;
- Stabilirea profilului cursanților (grup țintă);
- Stabilirea conținutului cursului;
- Măsurarea succesului etc.

Exemple de echipamente / dotări necesare:

- Videoproiector;
- Flipchart / tablă interactivă;
- Acces internet;
- Aplicații IT;
- Platforme online etc.

Exemple de materiale / instrumente de formare necesare:

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

- Suport de curs;
- Prezentări;
- PPT-uri de prezentare;
- Studii de caz;
- Jocuri de rol;
- Chestionare;
- Foi de lucru;
- Ghiduri (brainstorming, simulări, demonstrații, grupuri de lucru, etc.);
- Software de editare video;
- Instrumente de design grafic;
- Instrumente de management de proiect;
- Liste de verificare etc.

Fiecare tip de material / instrument are avantajele și dezavantajele lui, în funcție de subiect, de trainer, de participanți și de rezultatele procesului de învățare. Este nevoie să se ia în considerare disponibilitatea și accesibilitatea acestor materiale / instrumente, precum și modul în care acestea îmbunătățesc sau completează metodele formatorului.

Materialele / instrumentele și echipamentele se testează și se adaptează la diferite contexte și situații.

Pentru **formare online**, este nevoie de o platformă online cu o interfață prietenoasă, care să permită furnizarea unui curs personalizat și care să asigure un grad mare de interactivitate pentru cursanți.

Când se pune problema de formare online, se mai adaugă tutoriale de formare online, simulări, infografice, demonstrații video, studii de caz, autoevaluări etc.

Suținerea de cursuri online de către formatori permite implicarea cursanților, oferindu-le oportunități de a pune întrebări și de a participa la discuții.

Exemple de canale de comunicare offline și / sau online:

- Întâlniri directe, față în față;
- Forum de discuții;
- E-mail;
- SMS;
- WhatsApp etc.

Materialele / instrumentele de formare au rolul de a automatiza sarcinile și de a răspunde obiectivelor specifice de învățare, dar și de a simplifica rolul de designer și administrator de

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

formare al formatorului, fără a minimiza importanța caracteristicilor formării / design-ului formării: creativitate, eficacitate și eficiență.

5.4 Cerințe privind resursele umane cu atribuții în pregătirea consilierilor de etică, respectiv formatori

Formatorii în cadrul programului de formare a consilierilor de etică au de îndeplinit următoarele atribuții principale:

- Administrarea cursului
 - Pregătirea resurselor și dotărilor pentru cursurile de formare conform listei de verificare și în conformitate cu standardul de formare al consilierilor de etică;
 - Furnizarea către contractant a listei efective a participanților, a formularelor suport (GDPR, facturi etc.) și a evaluării de la sfârșitul cursului în maximum 5 zile lucrătoare după finalizarea ultimei sesiuni a cursului.
- Livrarea cursului de formare
 - Facilitarea și furnizarea de formare pentru consilierii de etică în conformitate cu standardul de formare aplicabil acestora;
 - Utilizarea de către formator a materialelor alocate, a conținutului de instruire în conformitate cu standardul de formare;
 - Evaluarea formării conform standardului de formare;
 - Furnizarea raportului de activitate - după susținerea cursului, formatorul întocmește un Raport de activitate privind programul de formare, cu următoarele secțiuni:
 - Date despre curs (denumire, grup țintă, perioadă, locație, formatori)
 - Context;
 - Logistică;
 - Participanți;
 - Program;
 - Evaluarea din partea participanților;
 - Concluzii / recomandări.

Pentru formatori, sunt necesare următoarele calificări:

- Studii: Studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul administrației publice, filozofie, psihologie, comunicare, științe juridice. Mai mult, coroborat cu îndeplinirea condițiilor de experiență profesională, domeniile de studii pot fi completate cu științe sociale, științe umaniste și arte.

- Cel puțin 10 ani de experiență profesională relevantă (management etic, management organizațional).
- Experiență de formator de cel puțin 7 ani.
- Experiență de cel puțin 5 ani în desfășurarea de sesiuni de formare în domeniul eticii și integrității.

Valori de bază:

- Profesionalism;
- Integritate;
- Dezvoltare durabilă;
- Egalitate de șanse și tratament;
- Interculturalitate.

Competențe de bază (cunoștințe, abilități): legislație, proceduri, etc. specifice domeniului etică și integritate, precum și adăugarea unei abilități referitoare la activitatea de formare la adulți.

- Cunoașterea profundă a legislației relevante
- Cunoașterea domeniului eticii și integrității, a codurilor de conduită specifice
- Abilități de cercetare documentară, identificare a surselor de informații relevante;
- Abilități de comunicare eficientă;
- Abilități de gândire critică și rezolvarea problemelor;
- Colaborare incluzivă;
- Abilități organizatorice;
- Abilități de adaptabilitate;
- Competență tehnologică (IT);
- Atitudine orientată către cunoaștere;
- Etică profesională și responsabilitatea socială.

Competențe specifice / funcționale (cunoștințe, abilități):

- Cunoaștere foarte bună a tehnicilor și metodelor de instruire, capacitatea de a dezvolta materiale de instruire și de a desfășura cursuri de formare și perfecționare profesională;
- Cunoștințe teoretice și practice aprofundate în domeniul eticii și integrității;
- Abilități de a aplica noi abordări și inovații strategice;
- Abilități analitice și tehnice în gestionarea proiectelor/ programelor de management etic.

Formatorii din cadrul programului de formare „Consilierea etică în instituțiile publice” au obligația să-și îndeplinească sarcinile atribuite cât pot de bine, să respecte termenii de referință relevanți și să fie responsabili de menținerea calității muncii lor, în special prin

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

alocarea de timp suficient pentru sarcinile care le sunt atribuite și să depună eforturi pentru a lucra în mod colegial și cooperant cu toate părțile interesate relevante, să fie deschiși și să răspundă pozitiv la feedback-ul constructiv. Aceștia sunt încurajați să solicite sprijin și îndrumare atunci când este necesar.

Formatorii au obligația să își asume respectarea unui Cod de conduită, stabilit după modelul „Codul etic la formatorului”²⁸ din „Suportul de curs formare de formatori” dezvoltat de ANFP, în care se menționează:

Comportamentul individual nu se măsoară numai în funcție de propria conștiință, ci și după norma acceptată social, profesional sau în cadrul instituției respective.

Formatorii, prin activitatea pe care o desfășoară, pot îndeplini o multitudine de roluri:

- *model;*
- *persoană cu resurse;*
- *motivator;*
- *supervizor;*
- *facilitator.*

Etica profesională vizează două componente: conținutul activității și participanții.

Formatorii joacă un rol cheie în mecanismul instruirii deoarece ei sunt responsabili să ajute participanții în atingerea obiectivelor învățării.

Astfel, pentru fiecare sesiune de formare trebuie să aibă în vedere următoarele:

- *obiectivele de învățare;*
- *conținutul prezentărilor (capitolele din prezentare);*
- *puncte cheie care trebuie accentuate;*
- *tehnicele de instruire care vor fi utilizate;*
- *mijloacele de prezentare;*
- *timpul alocat.*

Trebuie știut faptul că participanții sunt mai importanți decât subiectul în sine.

Atunci când se stabilește grupul și numărul participanților vom avea în vedere:

- *obiectivele programului;*

28

Sursa:
https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2014/Proiecte/proiect%20MRU/3_SUPORT%20CURS%20M3_FORMARE%20FORMATO RI.pdf

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

- *din ce organizații trebuie să provină;*
- *care este nivelul de pregătire;*
- *vor putea să învețe și să înțeleagă subiectele care se tratează.*

Trebuie să ținem seama și să structurăm foarte bine agenda atelierului având în vedere timpul pe care îl avem la dispoziție. Să stabilim de la început durata potrivită a programului de instruire, datele de desfășurare, ținând cont de programul și responsabilitățile grupului țintă.

5.5 Proceduri de înregistrare a formatorilor/examinatorilor/expertilor

„Managerii trebuie să lege parteneriate cu responsabili pentru dezvoltarea angajaților lor (formatori, coach și mentori). Formatorii au nevoie nu doar de specificarea competențelor ce trebuie dezvoltate, ci și de specificul obiectivului și de așteptările de performanță ce trebuie atinse de angajat prin îmbunătățirea acelei competențe. De exemplu, formatorii pot dezvolta mult mai eficace o abilitate, cum ar fi asertivitatea, dacă știu că angajatul o va aplica în relațiile cu beneficiarii, în pledoarii juridice sau în relație cu angajații cărora le coordonează activitatea. Pentru fiecare dintre aceste situații formatorul trebuie să adapteze metodologia de formare, cazuistica și exercițiile pentru a atinge rezultatele preconizate ale formării. De asemenea, managerul poate solicita din partea formatorilor feedback pentru angajat (pentru a putea monitoriza aplicarea planului de dezvoltare) și poate oferi feedback formatorului față de modul în care angajatul a reușit să aplice ceea ce a învățat și dacă impactul asupra performanței a fost cel așteptat.”²⁹

Varianta 1 - O variantă de recrutare și selecție a formatorilor/examinatorilor/expertilor pentru programul de formare „**Consilierea etică în instituțiile publice**” de către instituții publice organizatoare (INA, ANFP, etc.) este aplicarea ca model a „Metodologiei de recrutare și selecție a personalului specializat pentru programele de formare profesională organizate de Institutul Național de Administrație”³⁰, adaptată la program.

În această metodologie, se menționează că activitățile de recrutare și selecție vor avea în vedere următoarele principii:

- Șanse egale: procesul de recrutare și selecție nu va permite / încuraja discriminări pe criterii de sex, naționalitate, apartenență etnică, politică sau religioasă. Singurele criterii vor fi cele legate de competențe și performanțe necesare în furnizarea serviciilor de formare;

²⁹ Sursa: https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2010/01/Livrabilul-10.3_RO_Ghid-privind-managementul-performantei-in-administratia-publica.pdf

³⁰ Sursa: <https://ina.gov.ro/images/2024/MetodologieRSF2024.pdf>

- **Confidențialitate:** aplicațiile candidaților și informațiile oferite de către aceștia sunt supuse rigorilor principiului confidențialității;
- **Obiectivitate:** asigurată prin metode specifice; orice decizie trebuie să aibă o motivație foarte clară și demonstrabilă;
- De asemenea, vor fi avute în vedere și principiile: transparenței, al nediscriminării și al recunoașterii reciproce.

MODEL INA³¹

Recrutarea și selecția personalului specializat se realizează de către **Comisia de recrutare și selecție constituită** prin Ordin al președintelui INA, în vigoare la momentul derulării procesului de recrutare și selecție.

Membrii Comisiei de recrutare și selecție vor lua toate măsurile necesare pentru a preveni sau stopa orice situație care ar putea compromite executarea obiectivă și imparțială a prevederilor prezentei metodologii. Conflictele de interese pot apărea în mod special ca rezultat al intereselor economice, afinităților politice ori de naționalitate, legăturilor de rudenie ori afinitate, sau al oricăror alte legături ori interese comune. Orice conflict apărut în timpul derulării procesului de recrutare și selecție trebuie notificat în scris către INA, în termen de maximum 2 (două) zile de la identificarea acestuia.

Atribuțiile principale ale Comisiei de recrutare și selecție a personalului specializat sunt următoarele:

- a) respectarea și aplicarea Metodologiei de recrutare și selecție a personalului specializat;
- b) recrutarea personalului specializat prin verificarea completării și încărcării pe platforma de training INA a tuturor informațiilor și documentelor solicitate în procesul de recrutare și selecție;
- c) selecția personalului specializat prin evaluarea și notarea criteriilor de selecție pentru fiecare candidat;
- d) completarea și semnarea Fișelor de evaluare pentru etapele de recrutare și de selecție din cadrul procesului de recrutare și selecție a personalului specializat utilizat în organizarea și desfășurarea programelor de formare profesională (perfecționare și formare specializată).

Atribuțiile principale ale **Comisiei de soluționare a contestațiilor** sunt următoarele:

³¹ Sursa: <https://ina.gov.ro/images/2024/MetodologieRSF2024.pdf>

- a) respectarea și aplicarea Metodologiei de recrutare și selecție a personalului specializat;
- b) verificarea depunerii contestațiilor în termenul prevăzut;
- c) analiza contestațiilor pentru etapele de recrutare și selecție, după caz, prin verificarea încărcării pe platforma de training INA a tuturor informațiilor și documentelor solicitate în procesul de recrutare și selecție, respectiv evaluarea și notarea criteriilor de selecție pentru fiecare candidat;
- d) completarea și semnarea Fișelor de evaluare pentru contestații din cadrul procesului de recrutare și selecție a personalului specializat utilizat în organizarea și desfășurarea programelor de formare profesională (perfecționare și formare specializată);
- e) atribuțiile prevăzute mai sus se exercită de către Comisia de soluționare a contestațiilor pentru situațiile în care contestațiile vizează aspecte care se încadrează în procesul de recrutare și selecție;
- e) pentru alte aspecte semnalate în contestații, acestea vor fi redirecționate structurilor competente din cadrul INA pentru un punct de vedere și soluționare.

A. Recrutarea persoanelor înscrise

Persoanele interesate trebuie să își creeze un cont pe platforma de training INA (<https://training.ina.gov.ro/>), să completeze informațiile solicitate, să fie de acord cu prelucrarea datelor cu caracter personal pentru scopul declarat de INA și să își încarce următoarele documente, conform Instrucțiunilor de înscriere afișate pe site-ul INA:

D1. Carte de identitate;

D2. Curriculum Vitae, model comun european;

D3. Diplomă de studii universitare de licență absolvite (diplomă de licență sau echivalentă), masterat, doctorat, după caz;

D4. Documente care să ateste cel puțin una dintre calitățile prevăzute la art. 18 din HG nr. 645/2020:

D4.a) certificat de absolvire a unui program de formare profesională de Formator / Formare de Formatori, obținut în condițiile legislației aplicabile în domeniul formării profesionale a adulților (inclusiv pentru funcționarii publici și personalul contractual cu experiență în administrația publică);

D4.b) adeverință de atestare a calității de personal didactic în învățământul superior, așa cum este acesta definit în Legea nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, eliberată pentru anul universitar în curs;

D5. Documente care să ateste experiența în formarea profesională și programul / programele de formare pentru care aplică (atestări, diplome, certificate, recomandări, adeverințe etc.);

D6. O planificare a unei sesiuni de formare din tematica aferentă programului / programelor pentru care aplică, din cele menționate la pct. II din metodologie. Aceasta va cuprinde minimum următoarele elemente: temele abordate, durata, obiectivele formării, metodele de formare utilizate, materiale de formare utilizate (respectarea modelului de planificare elaborat de INA este obligatorie). Metodele de formare utilizate trebuie să fie specifice formării profesionale a adulților și adaptate specificului programului de formare, precum și grupului țintă pentru care este organizat programul (exemple: dezvoltarea abilităților participanților prin studii de caz, jocuri de rol, teme și exerciții practice, exemple de bune practici etc.) din cele enumerate la pct. II.

Comisia de recrutare și selecție verifică încărcarea documentelor solicitate în procesul de recrutare și selecție și declară:

18. „Admis”, candidatul al cărui dosar de candidatură conține toate documentele solicitate, respectând cerințele specificate de INA.

19. „Respins”, candidatul din al cărui dosar de candidatură lipsește cel puțin un document sau nu respectă în totalitate cerințele specificate de INA.

În cazul în care există divergențe cu privire la rezultatul obținut de candidat ca urmare a evaluării dosarului de candidatură, Comisia de recrutare și selecție are obligația de a se întruni și de a analiza documentele, pentru realizarea consensului cu privire la rezultatul etapei de recrutare.

B. Selecția

Selecția se desfășoară în 2 etape:

Etapa de selecție 1: Comisia de recrutare și selecție evaluează doar candidații declarați „Admis” la etapa de recrutare, prin analizarea și punctarea primelor 2 criterii de selecție (CS1, CS2) pentru fiecare candidat.

Etapa de selecție 2: Comisia de recrutare și selecție susține interviul doar cu persoanele declarate „Admis” la etapa de recrutare și care au obținut minimum 4 puncte la etapa de selecție 1.

Notarea fiecărui criteriu de selecție de către comisia de recrutare și selecție se va realiza conform prevederilor prezentei Metodologii.

Punctajul total acordat candidatului de fiecare membru al Comisiei de recrutare și selecție reprezintă suma punctajelor aferente criteriilor de selecție evaluate.

Punctajul final obținut de către fiecare candidat reprezintă media aritmetică a punctajelor totale acordate de către fiecare membru al Comisiei de recrutare și selecție.

CRITERII DE SELECȚIE

Evaluarea criteriilor se va realiza de către Comisia de recrutare și selecție astfel:

CS1. Experiență în formarea profesională (3 puncte) - prin acest criteriu se evaluează experiența candidatului ca formator / cadru universitar, conform documentelor prezentate la etapa de recrutare, punctele D2 și D5.

CS2. Experiență în programul de formare pentru care aplică (3 puncte) - prin acest criteriu se evaluează experiența candidatului în tematica programului / programelor de formare pentru care aplică, în calitate de formator / cadru universitar / expert în cadrul unor proiecte și / sau funcționar public ori personal contractual, conform documentelor prezentate la etapa de recrutare, punctele D2 și D5.

CS3. Interviu (12 puncte) - se desfășoară la sediul INA / online, cu membrii Comisiei de recrutare și selecție (durata maximă 30 minute). Conținutul interviului are drept scop cunoașterea candidatului, verificarea abilităților de comunicare, a capacității de planificare și organizare a unei sesiuni / secvențe de formare și a abilităților pentru formarea interactivă și aplicativă. În cadrul interviului se evaluează și planificarea sesiunii de formare prezentată la etapa de recrutare, punctul D6. Detaliile privind programarea interviului și / sau informațiile de conectare vor fi transmise prin e-mail, fiecărui candidat.

Interviul va fi înregistrat, cu respectarea legislației în vigoare.

La interviu vor participa doar candidații care au acumulat un minim de 4 puncte în urma evaluării criteriilor CS1, CS2.

Varianta 2 - În cazul achiziției de către instituții publice de servicii de formare de pe piață în cadrul programului de formare „**Consilierea etică în instituțiile publice**”, caietul de sarcini urmează să cuprindă cerințele privind resursele umane cu atribuții în pregătirea consilierilor de etică, respectiv formatori/examinatori/experti, prevăzute în prezentul standard.

Bibliografie

Legislația aplicabilă:

Proiectul de Strategie privind formarea profesională în administrația publică 2023 - 2029 (varianta 1/24.08.2023), disponibilă la <https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/SFPAP-2023-2029.pdf>

Proiectul de Strategie Națională pentru Educația Continuă a Adulților (SNECA) 2024 - 2030, disponibilă la https://www.edu.ro/cons_pub_18_2024_proiect_SNECA

Planul Național de Redresare și Reziliență, disponibil la <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Legea nr. 176 / 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese.

Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

Ordonanța Guvernului nr. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Hotărârea Guvernului nr. 1341/ 2023 privind aprobarea Strategiei naționale pentru formarea adulților în perioada 2024-2027, disponibilă la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/278128>

Hotărârea Guvernului nr. 931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia.

Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici.

Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Ordinul Președintelui ANFP nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor / standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Referințe bibliografice:

Agencia Națională a Funcționarilor Publici, Studiul privind situația actuală a carierei funcționarilor publici din administrația publică, cu formularea de recomandări și întărirea rolului consilierului de etică, 2023, disponibil la https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/PNRR%20185/Jalon%20418/LIVRABIL%201.1%20Sudiu%20situatia%20actuala_final_26.02.2024.pdf

Agencia Națională a Funcționarilor Publici, Analiza informațiilor extrase din “Chestionarul de evaluare a implementării legislației specifice în domeniul eticii (pentru consilierii de etică)”, disponibil la <https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Rapoarte/Alte%20rapoarte/Raport%20Etic%C4%83.pdf>)

Agencia Națională a Funcționarilor Publici, Curricula Program de formare adresat consilierilor de etică, proiect „ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”, cod SIPOCA 63

Agencia Națională a Funcționarilor Publici, Suport de curs Formare de formatori
https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2014/Proiecte/proiect%20MRU/3_SUPORT%20CURS%20M3_FORMARE%20FORMATORI.pdf

Centrul pentru Studiul Democrației (CSD), „Monitoring Anti-Corruption in Europe. Bridging Policy Evaluation and Corruption Measurement”, iunie 2015, disponibil la
https://csd.eu/fileadmin/user_upload/publications_library/files/old_reinserted/04_03_MACPI_Ch1.pdf

Comisia Europeană, EU Regional and Urban Development, Integrity Pacts, disponibil la
https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/how/improving-investment/integrity-pacts_en

Institutul Național de Administrație, „Metodologia de recrutare și selecție a personalului specializat pentru programele de formare profesională”, 2024, disponibilă la
<https://ina.gov.ro/images/2024/MetodologieRSF2024.pdf>

Institutul Național de Administrație, „Decalogul calității în formare. Ghid la purtător”, 2022, disponibil la
<https://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2023/09/Decalogul-calitatii-in-formare-Ghid-la-purtator.pdf>

Institutul Național de Administrație, „Cum devin formator”, <https://ina.gov.ro/formatori/cum-devin-formator>

Macsut, Andrei, „Analiza MACPI - un instrument pentru integritate”, Societatea Academică din România, 2023, disponibil la <https://www.romaniacurata.ro/analiza-macpi-un-instrument-pentru-integritate/>

Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, „Studiu privind beneficiile și efectele implementării sistemelor de management al calității în instituții publice din state europene”, realizat în cadrul proiectului Calitate, Standarde, Performanță - premisele unui management eficient la nivelul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020, 2019, disponibil la
<https://www.mdlpa.ro/uploads/articole/attachments/61a87b75ef8ca072647906.pdf>

Olesen Lars Alroe, Vincze, Zsolt, Proiectul Erasmus+ parteneriate strategice: “Designing, monitoring and evaluating adult learning classes - Supporting quality in adult learning” (DEMAL), 2018, disponibil la <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/7015fd63-9fab-4e17-9a3a-3221c0cbf655/03%20EVA%20RO%20elearning%20181128.pdf>

Ombudsmanul European, „Public service principles for the EU civil service”, 2012, disponibil la, <https://www.ombudsman.europa.eu/en/publication/en/11650>

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial>

Organizația Internațională a Muncii (ILO), „Strategia Organizației Internaționale a Muncii pentru abilități și învățare continuă 2030”, disponibilă la <https://www.ilo.org/publications/ilo-strategy-skills-and-lifelong-learning-2030>

Organizația Internațională pentru Standardizare (ISO), Standardele ISO corelate pentru servicii de formare profesională, disponibile la <https://www.iso.org/standard/66266.html>

Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO), Politici UNESCO și strategii de învățare pe tot parcursul vieții, disponibile la <https://www.uil.unesco.org/en/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-and-strategies>

Parlamentul European, Învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană, informații disponibile la <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/adult>

Secretariatul General al Guvernului, „Raport de evaluare a impactului măsurilor implementate în cadrul SCAP 2014-2020, Pilonul III - Resurse umane”, Programul de formare adresat consilierilor de etică în cadrul proiectului „ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”, cod SIPOCA 63, disponibil la <http://scap.gov.ro/appadm/uploads/doc/1555525579-Raport%20Pilon%203.pdf>

Titlul proiectului: Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) - Componenta 14 Buna guvernare, Reforma 3. Management performant al resurselor umane în sectorul public, jalon nr. 418 „Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane”

Editorul materialului: Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Data publicării: decembrie 2024

Date de contact: Agenția Națională a Funcționarilor Publici, București, Bd. Mircea Vodă nr. 44, bl. M17, Tronson III, sector 3

Material distribuit gratuit

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/> Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial/>

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

Facebook - <https://www.facebook.com/PNRROficial/>