

Întărirea capacității instituționale a administrației publice locale prin cunoașterea și respectarea normelor de conduită

Strengthening the Institutional Capacity of the Local Public Administration through the Knowledge and Respect of the Rules of Conduct

Tincuța GUDANĂ VRABIE (1), Simona ARGHIR (2)

(1) "Dunărea de Jos" University Galați, Romania,

(2) Galați City Hall, Romania

e-mail: (1)vrabietincuta@yahoo.com

(2), simona.arghir@primariagalati.ro

Abstract: The reform of the local public administration in Romania required the development and implementation of European concepts to strengthen the institutional capacity and in the field of human resources, respectively ethics and integrity in the public office. The relevance of the duties of the ethics advisor within the local public administration is imposed by the monitoring of compliance with the rules of conduct within the institutional framework, as well as by the pro-active assumption of an individual behavior determined by the organizational culture. In order to measure the degree of knowledge and compliance with the rules of conduct, the impact of the ethical counseling activity as well as the perception of the employees in the local public administration, a questionnaire addressed to management civil servants and executive civil servants was developed and distributed. The echo that the advice and assistance of the ethics adviser has among the staff of the public administration must be determined by the requirements of ethics and integrity, by the system of its training and information. Harmonizing and strengthening the relations between employees and the ethics advisor, imposes the credibility and trust of citizens in the public administration.

Keywords: Public administration; management; human resources; ethics advisor

1. Introducere

Managementul resurselor umane este un concept recent în utilitatea și aplicabilitatea practică și teoretică a managementului. Literatura de specialitate

(Turcoiu și Trifa, 2009, p. 29) identifică managementul resurselor umane, cu noțiuni ca „administrarea personalului”, „conducerea activității de personal”, „dezvoltarea angajaților”, „managementul angajaților” etc. Astfel, se confirmă funcțiile managementului și în această ramură nouă întrucât avem planificarea, organizarea, coordonarea, conducerea, motivarea și controlul activităților și funcțiilor care țin de personal. Noul concept de management al resurselor umane identifică rolul primordial al angajaților, prin prisma rolului său în organizație, întrucât succesul sau insuccesul organizațional este determinat și de natura resursei umane și de managementul acesteia. Acest aspect a determinat dezvoltarea formării și specializării resurselor umane, ca reflecție a mediului organizațional intern și extern acestuia, și întărește justificarea unei moralități, a unei etici și deontologii profesionale, fără precedent.

Literatura de specialitate (Turcoiu și Trifa, 2009, p. 30) afirmă „cu privire la dezvoltarea resurselor umane din România ... că acțiunea se situează la nivelul parametrilor statelor dezvoltate ale UE. Reforma administrației publice locale din România a impus dezvoltarea și implementarea unor concepte europene pentru întărirea capacității instituționale și în domeniul resurselor umane, respectiv a eticii și integrității în funcția publică.

Abilitățile, educația, cunoștințele, deprinderile și competențele angajaților impun un anumit standard în sistemul organizațional sau social. Emoțiile, normele sociale, valorile, constrângerile, convingerile, atitudinea, legătura, cultura, etica, hipnoza, autoritatea, genetica și controlul studiat din punct de vedere psihologic, sociologic, economic și antropologic, determină „comportamentul ființelor umane” (Dogaru și Zaharia, 2016, p. 103) și, implicit, a comportamentului resurselor umane și sub aspectul eticii și integrității profesionale.

Conceptul de etică, în opinia unor specialiști (Popescu și Popescu, 2010, p. 231) „desemnează ansamblul de principii morale și coduri de conduită care reglementează atât relațiile interumane, cât și raporturile dintre autorități, instituții publice și organizații, constituind unul din raționamentele esențiale care stau la baza deciziilor individuale și/sau manageriale ale omului”.

Într-o concepție locală, deontologia reprezintă știința care studiază obligațiile și comportamentul celor care practică o anumită profesie (Coman-Kund, 2005, p. 27).

În doctrina de drept administrativ (Vedinaș, 2004, p. 59) deontologia funcționarilor publici a fost definită ca reprezentând „totalitatea normelor care guvernează comportamentul profesional și privat al funcționarului public, în virtutea statutului său de persoană investită cu exercitarea prerogativelor de putere publică”. Deontologia funcționarului public (Cochinescu, 1995, p. 3)

exprimă la rândul ei ansamblul normelor referitoare la comportamentul profesional și moral al funcționarului public în serviciu și în afara serviciului, având în vedere că este purtătorul autorității publice. Unele precepte morale sunt consacrate juridic, devenind norme juridice, putând fi aduse la îndeplinire, în cazuri extreme, prin forța de coerciție a statului, pe când alte reguli morale rămân de domeniul normelor etice, sancționate doar de opinia publică.

Un punct de plecare în ceea ce privește deontologia și etica profesională a fost reglementat în Statutul funcționarilor publici adoptat prin Legea nr. 188/1999, republicată în anul 2007 și în Legea nr. 7 din 18 februarie 2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, așa cum a fost modificată prin Legea nr. 50/2007 (a dispus republicarea).

Ambele reglementări au fost abrogate în anul 2019, prin intrarea în vigoare a Codului administrativ cu modificările și completările ulterioare, care, în art. 454, instituie funcția de „consilier de etică”; acesta are atribuții privind reglementarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor privind monitorizarea modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice.

Partea a VI-a, Titlul II al Codului administrativ menționat mai sus, este alocată statutului funcționarilor publici, iar în Capitolul V sunt stipulate drepturile și îndatoririle funcționarilor publici, care prezintă interes pentru etică, consiliere etică și cariera profesională a funcționarilor publici.

2. Studiul de caz privind cunoașterea și respectarea normelor de conduită cu specială privire asupra activității consilierului de etică

Indiferent de natura juridică și legislativă a actului normativ, se observă că numitorul comun este etica funcționarului și etica instituțională. În literatura de specialitate (Popescu și Popescu, 2010, p. 234), se demonstrează că „comportamentul instituțional bazat pe etică trebuie să aibă în vedere toate cele patru dimensiuni ale sale, respectiv, etica personală, etica indivizilor ca membri ai instituției (...), etica instituției (...) și etica în relațiile pe care instituția le are cu mediul exterior”.

Plecând de la acest aspect, în studiul efectuat, se vor urmări cele patru dimensiuni ale comportamentului bazat pe etică. În vederea măsurării gradului de cunoaștere a activității de consiliere etică din cadrul instituției, dar și a percepției salariaților asupra cunoașterii și respectării normelor de conduită.

Codul administrativ, publicat în anul 2019, statuează consilierea etică ca obligație a instituțiilor publice, ceea ce determină o responsabilizare de necontestat atât în fața funcționarilor publici, cât și în fața organelor de cercetare

disciplinară, administrativ, penală etc. Pentru activitatea de consiliere etică, instituțiile vor desemna prin act administrativ "consilierul de etică", ce va utiliza metodele implementate la nivel instituțional pentru respectarea "principiile și normele de conduită" (Codul administrativ, 2019, art. 451, alin. 5), rolul acestuia fiind unul "activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită" (Codul administrativ, 2019, art. 452, alin. 1).

2.1. Metodologie

Metoda utilizată în studiul de caz este ancheta sociologică prin elaborare, întocmire, diseminare, centralizare și interpretare a rezultatelor chestionarelor administrative. S-a preferat această metodă susținută de Cerchez (2009, p. 68), întrucât instituția are numit consilier de etică și nu a fost necesară consiliere și asistență extra-instituțională, costurile suportate sunt minime, chestionarele au fost operaționalizate de către consilierul de etică, acesta având experiență și expertiză în proiectarea chestionarelor și utilizarea diferitelor soft-uri necesare pentru interpretarea rezultatelor colectate din rândul funcționarilor publici.

Comunicarea internă și lucrul în echipă au fost determinate de climatul favorabil existent în cadrul instituției, cunoscut fiind faptul că pentru desfășurarea activității, consilierul de etică relaționează cu toate structurile organizatorice existente în organigramă (compartimente, birour, servicii, direcții) și implicit cu funcționarii publici numiți în funcții publice de execuție sau funcții de conducere.

Studiul privind cunoașterea și respectarea normelor de conduită, implicit a gradului de cunoaștere a activității de consiliere etică, s-a efectuat în cadrul instituției publice de interes local, respectiv Primăria Municipiului Galați, Județul Galați, România. Perioada în care chestionarul a fost disponibil pentru completare de către salariați a fost 30 decembrie 2022-15 ianuarie 2023.

Pentru realizarea acestui studiu, au fost elaborate 9 întrebări cu răspunsuri unice sau multiple la care s-au adăugat 2 întrebări de identificare a respondenților (categoria din care face parte funcționarul public - de conducere sau execuție și vechimea în instituție), ce au fost cuprinse într-un chestionar. În vederea păstrării anonimatului și confidențialității, chestionarele completate nu s-au semnat și au fost depuse în format de hârtie la registratura instituției, în mapa special creată în acest sens; chestionarele au fost diseminate de către consilierul de etică, pe format de hârtie.

Colectarea datelor din aceste chestionare furnizează consilierului de etică informații cu privire la gradului de cunoaștere a activității de consiliere etică din cadrul instituției noastre dar și a percepției salariaților asupra

cunoașterii și respectării normelor de conduită și demonstrează capacitatea instituțională în acest domeniu al eticii.

2.2 Rezultatele analizei sondajului

Chestionarul a fost adresat unui număr de 455 de persoane - funcționari publici din cadrul Aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Galați și al Serviciului public comunitar local de evidență a persoanelor Galați și au răspuns 263 de persoane, ceea ce reprezintă 60%.

Prin H.G. nr.931/2021 a fost aprobată 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. La nivel instituțional a fost emis act administrativ prin care a fost desemnat consilierul de etică, act administrativ care a fost comunicat spre luare la cunoștință tuturor structurilor din cadrul entității publice.

Prin adresarea primei întrebări, s-a urmărit identificarea la nivel instituțional a cunoașterii desemnării unui funcționar public pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită. Astfel, din 263 de respondenți, 90,87% au răspuns afirmativ în sensul că știu că la nivel instituțional este desemnat un consilier de etică, 8,37% au răspuns că nu știu de desemnarea unui consilier de etică și 0,76% au răspuns că nu cunosc acest aspect.

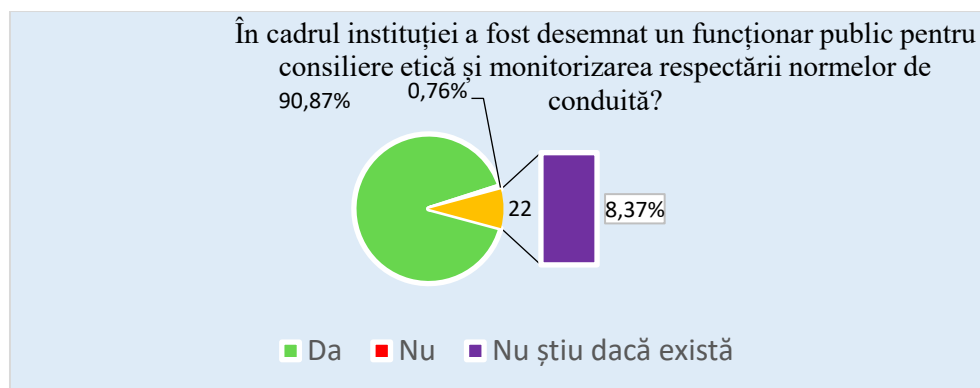


Fig. nr.1. – Distribuția privind gradul de cunoaștere a desemnării unui consilier de etică în cadrul instituțional

Sursă: autoarele

Se poate observa că, în medie, distribuția gradului de cunoaștere a desemnării consilierului de etică este favorabilă și arată capacitatea instituțională pentru procesul de dezvoltare și consolidare a resursei umane dar și a eticii profesionale și dentologice.

Pentru realizarea unui cadru instituțional favorabil eticii profesionale, nu este suficient să fie desemnat consilierul de etică. Atribuțiile acestuia trebuie să fie cunoscute și de către beneficiarii activității acestuia, la fiecare nivel structural din cadrul fiecărei entități publice. Atribuțiile consilierului de etică sunt enumerate în art.454 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările.

Analiza cunoașterii atribuțiilor consilierului de etică, de către personalul instituției, are următoarea distribuție, prezentată în figura nr.2

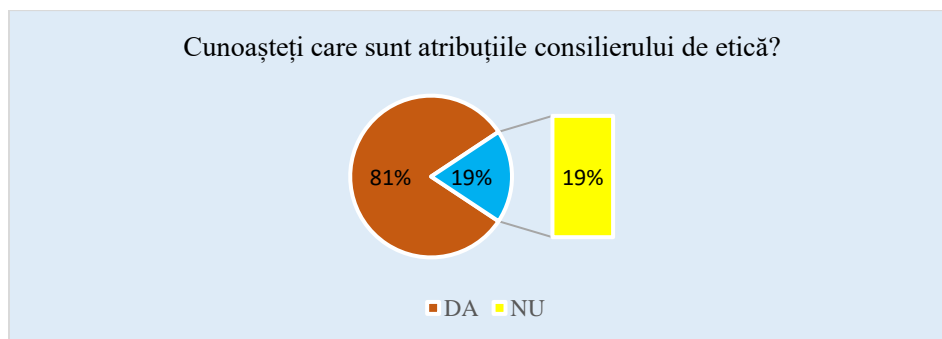


Fig nr.2. Distribuția gradului de cunoaștere a atribuțiilor consilierului de etică
Sursă: autoarele

Analiza distribuției privind gradul de cunoaștere a atribuțiilor consilierului de etică, reflectă că din rândul respondenți, 81 % au răspuns afirmativ și doar 19 % au răspuns negativ. Un prim aspect scoate în evidență că pe medie sunt cunoscute reglementările privind exercitarea atribuțiilor consilierului de etică, întărind disciplina privind etica și integritatea din mediul intern al instituției.

Ca orice activitate socială și activitatea instituțională poate avea unele abateri de la norme, situație în care trebuie luate măsuri pentru a fi eliminate și/sau diminuate. Mediul intern instituțional trebuie să fie unul flexibil și bazat pe respectarea normelor de conduită. Funcționarii din cadrul unei entități publice trebuie să ia poziție față de încălcări ale normelor de conduită dar și față de situațiile în care normele de conduită profesională a colegilor nu sunt respectate.

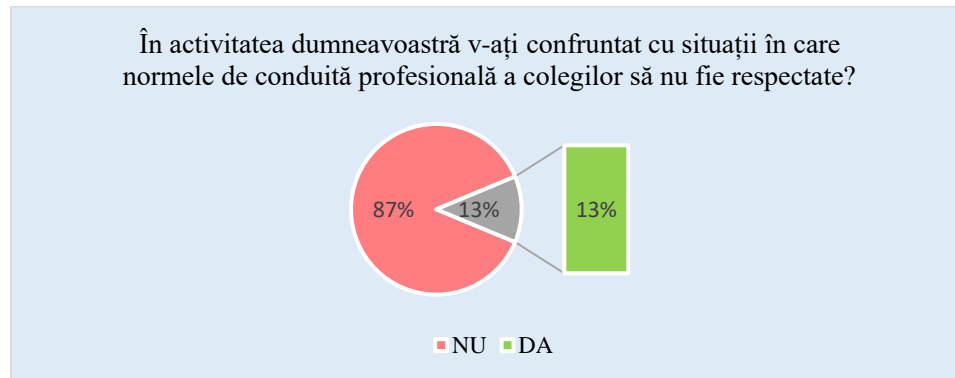


Fig. nr. 3 Distribuția gradului privind nerespectarea normelor de conduită profesională a colegilor
Sursă: autoarele

Analiza acestei distribuții reflectă faptul că dintre respondenți, 87 % nu cunosc situații în care normele de conduită profesională a colegilor să fie încălcate și doar 13 % din respondenți răspund afirmativ. Pentru respondenții care au afirmat că sunt în cunoștință de cauză a unor încălcări ale normelor de conduită, s-a constituit în cadrul chestionarului o variantă de răspuns multiplu. Astfel, din procentul de 13 care au răspuns afirmativ în ceea ce privește încălcări deontologice, 48 % din situații sunt în relația cu colegii din cadrul instituției, 24 % sunt în relația cu alți colegi, 21 % sunt în relația cu superiorul ierarhic și 7 % reprezintă alte cazuri.

Din punct de vedere legislativ, Secțiunea a 2-a din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare este consacrată îndatoririlor funcționarilor publici. Astfel, art. 430-451 tratează pe larg obligațiile, principiile și îndatoririle pe care funcționarii publici le au în exercitarea funcției publice. Practic, la nivelul entității publice supuse studiului este aprobat prin act administrativ, *Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual* care reglementează normele de conduită profesională a salariaților (funcționari publici și personal contractual).

Astfel, se justifică și includerea în chestionar a unei întrebări privind adresabilitatea funcționarului care se confruntă cu o presupusă situație de încălcare a normelor de conduită profesională.

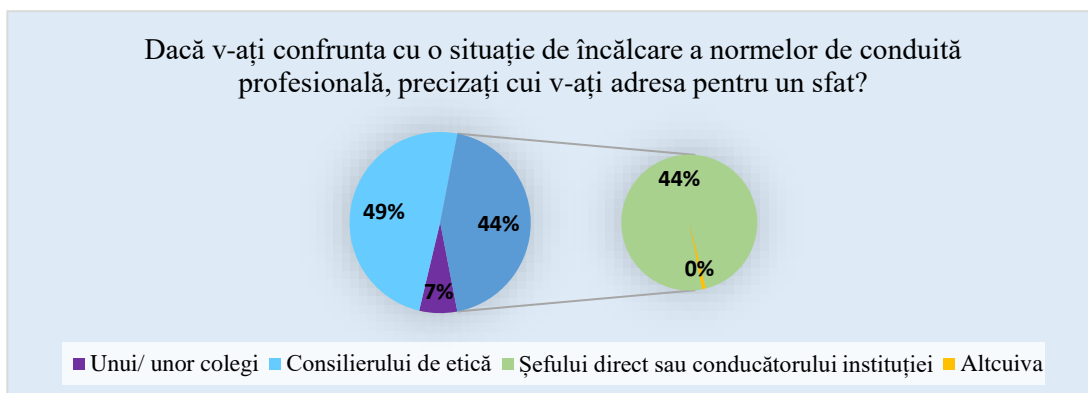


Fig. nr. 4 Distribuția gradului de adresabilitate în cazul unor încălcări ale normelor deontologice

Sursă: autoarele

Din analiza răspunsurilor date, rezultă fără echivoc faptul că salariații instituției au încredere atât în consilierul de etică, în rolul activ al acestuia în prevenirea și încălcarea principiilor și normelor de conduită, cât și în șeful direct, cu care aceștia au dezvoltat o comunicare transparentă și corectă, bazată pe încredere, profesionalism, obiectivitate și respect.

Ca o susținere și întărire a opțiunilor respondenților pentru întrebarea anterioară, avem distribuția privind adresabilitatea directă către consilierul de etică în situația în care funcționarul public s-ar confrunta cu o dilemă etică.

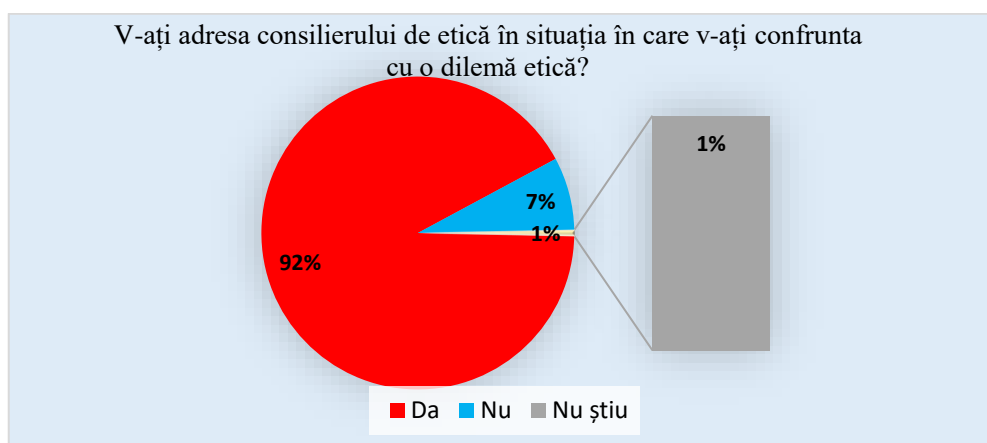


Fig. nr. 5 Distribuția gradului de adresabilitate către consilierul de etică

Sursă: autoarele

Raportat la dispozițiile art. 454 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare, în exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, *consilierul de etică desfășoară activitatea de consiliere etică pe baza solicitării scrise ale funcționarilor publici*. Rezultatul de 92 % al respondenților subliniază încrederea acestora în consilierul de etică. 1% al respondenților nehotărâți care "nu știu" dacă se vor adresa consilierului de etică în situația când se vor confrunta cu o încălcare a normelor de conduită profesională, întărește majoritatea respondenților, în sensul cunoașterii drepturilor și obligațiilor funcționarului, dar și încrederea în consilierul de etică.

Cunoașterea legislației din domeniul funcției publice și a funcționarilor publici, permite identificarea cunoașterii măsurilor legale prin care un funcționar public de execuție sau de conducere, poate fi sancționat pentru încălcarea normelor de conduită. Articolul 492 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare tratează în cuprinsul său răspunderea administrativ-disciplinară a funcționarilor publici, în sensul că "încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ-disciplinară a acestora".

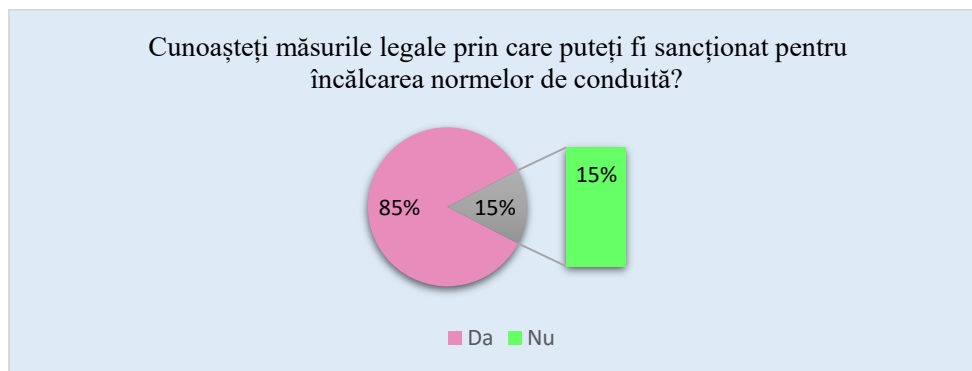


Fig. nr. 6 Distribuția gradului de cunoaștere a cadrului sancționator pentru încălcarea normelor de conduită
Sursă: autoarele

Atitudinea și comportamentul funcționarilor față de normele de conduită determină utilizarea sau nu a instrumentarului sancționator pentru încălcarea normelor de conduită. Distribuția rezultată în urma prelucrării datelor din chestionare pentru acest aspect, arată că 85% din respondenți cunosc

sanctiunile posibil aplicabile pentru încălcarea cadrului normativ de conduită și doar 15 % din aceștia recunosc necunoașterea cadrului sancționator.

Așa cum am arătat anterior, potrivit dispozițiilor art. 454 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare, în exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică *monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea*. Astfel, în cadrul studiului, la analiza răspunsurilor, a reieșit faptul că un procent de 73 dintre respondenți, a răspuns afirmativ în ceea ce privește cunoașterea monitorizării respectării normelor de conduită și un procent de 27 din respondenți, a răspuns negativ.

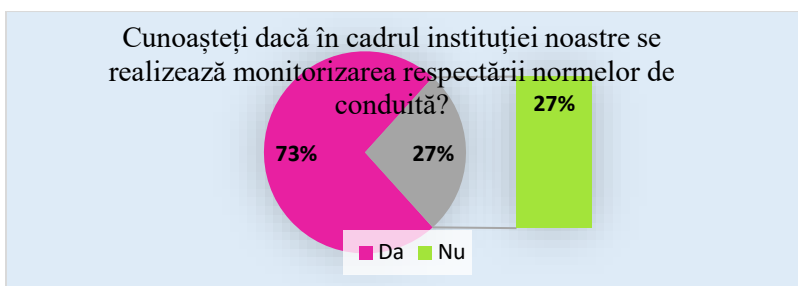


Fig. nr. 7 – Distribuția gradului de cunoaștere privind monitorizarea respectării normelor de conduită

Sursă: autoarele

Conform Ordinului Președintelui ANFP nr. 26/2022, *consilierul de etică raportează anual către ANFP informații privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici în cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, și implementarea procedurilor administrativ – disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul instituției publice*. Acest raport anual se postează și pe pagina de internet a instituției, întrucât este o obligație legală și asigură transparența instituțională în acest domeniu.

Raportat la modul de apreciere a respectării normelor de conduită în cadrul entității publice în care s-a desfășurat studiul, conform diagramei din Fig.8 din totalul de respondenți, 85% apreciază faptul că în cadrul instituției normele de conduită sunt respectate. Nivelurile de evaluare au fost pe o scală de la 1 la 10, 1 reprezintă nivelul de apreciere cel mai redus (foarte redus) și 10 reprezintă nivelul de apreciere cel mai ridicat (foarte ridicat).

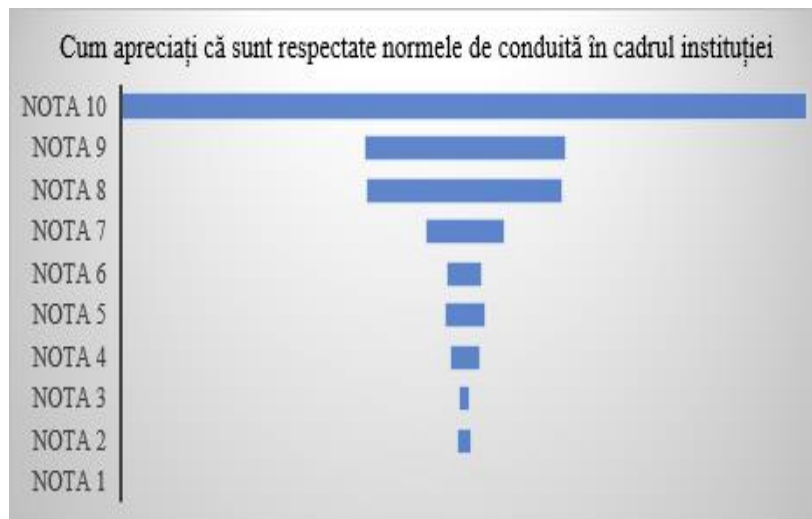


Fig. 8 – Distribuția gradului de încredere asupra respectării normelor de conduită în cadrul instituției

Sursă: autoarele

Din spectrul distribuției prezentat în figura nr.8 rezultă că sunt respectate normele de conduită în instituție, dar și aprecierea funcționarilor pentru acest aspect. Pe medie această distribuție este favorabilă încrederii asupra respectării normelor de conduită în cadrul instituției și este firesc să fie așa într-un climat organizatoric aliniat la standarde europene.

Pentru cunoașterea nivelului de apreciere a respectării de către salariații entității publice a îndatoririlor și obligațiilor funcționarilor publici, s-a utilizat 10 niveluri de evaluare, unde 1 reprezintă nivelul cel mai scăzut de apreciere și 10 reprezintă nivelul cel mai mare de apreciere. Respondenții au avut posibilitatea de a opta pentru răspunsuri multiple.



Fig. nr. 9 – Distribuția privind aprecierea respectării de către salariați a îndatoriri și obligații ale funcționarilor publici

Sursă: autoarele

Conform distribuției din Fig.9, prin adunarea procentelor rezultate pentru nivelurile 8, 9 și 10 de apreciere privind respectarea de către salariați a îndatoririlor și obligațiilor funcționarilor publici, rezultă următoarele niveluri și, respectiv, procente de apreciere:

- 93% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *respectarea Constituției și a legilor*;
- 82% din respondenți apreciază în mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *profesionalismul și imparțialitatea*;
- 87% din respondenți apreciază în mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind obligațiile în *exercitarea dreptului la libera exprimare*;
- 85% din respondenți apreciază în mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *asigurarea unui serviciu public de calitate*;
- 90% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice*;

- 91% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *obligația de a informa autoritatea sau instituția publică cu privire la situația personală generatoare de acte juridice*;
- 92% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *îndeplinirea atribuțiilor*;
- 94% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea*;
- 92% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje*;
- 89% din respondenți apreciază în mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *utilizarea responsabilă a resurselor publice*;
- 93% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *subordonarea ierarhică*;
- 90% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri*;
- 92% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților*;
- 91% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *conduita în relațiile cu cetățenii*;
- 90% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor*;
- 90% din respondenți apreciază în foarte mare măsură că sunt respectate îndatoririle privind *obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă*.

Distribuția nivelurilor de apreciere asupra respectării de către salariați a îndatoririlor și obligațiilor funcționarilor publici, poziționează pozitiv aprecierea și încrederea în sistemul și aparatul administrației publice locale, media distribuției fiind tot în zona favorabilă, ceea ce subliniază percepția pozitivă a salariaților asupra mediului de activitate, precum și întărirea și dezvoltarea capacității instituționale în domeniul eticii.

Funcție de vechime în cadrul entității publice unde s-a efectuat studiul, a fost utilizată următoarea structură a respondenților și s-a obținut următoarele procente:

- Peste 15 ani – 50%
- Între 10 – 15 ani – 7%
- Între 5-10 ani -21%
- Între 1-5 ani – 15%

- Sub un an – 7%.

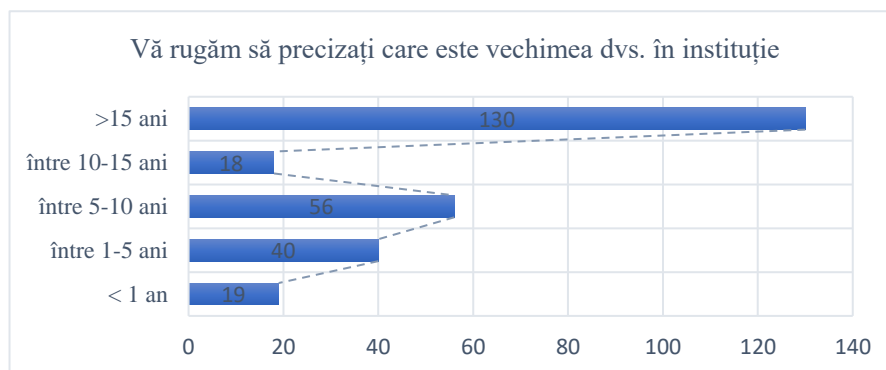


Fig. nr.10 – Distribuția pe grupe după vechimea în instituție a respondenților
Sursă: autoarele

Analizând răspunsurile respondenților în ceea ce privește vechimea în instituție, iese în evidență că majoritatea respondenților au o vechime mai mare de 15 ani, ceea ce reflectă experiența administrativă și profesionalizarea instituției, inclusiv prin respectarea normelor de conduită profesională și adaptarea acestora la exigențele administrației publice. La polul opus, se situează respondenții cu vechime în instituție sub un an, respective 7%. Pe medie, se observă că sistemul administrativ are specialiști cu vechime și care prin activitatea desfășurată obțin performanțe și se adaptează la cerințele comunității și standardele de calitate, pentru asigurarea unei servicii publice de calitate.

Așadar, o obligație legală care le revine atât funcționarilor publici care trebuie să-și îmbunătățească "în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională", cât și autorităților și instituțiilor publice care "au obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani" (art. 548 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare), devine un aspect ce decurge din nevoia de formare, pregătire și perfecționare profesională continuă a funcționarilor, inclusiv în domeniul eticii și integrității profesionale.

3. Concluzii

Comportamentul uman identificat în mediul său de existență este impus de etică. Raționalitatea eticii este dată de respectul individului față de valorile umane și instituționale, bazat pe moralitate și integritate.

Experiența, pregătirea profesională, deschiderea, disponibilitatea și probitatea morală sunt factori esențiali pentru desfășurarea activității de consiliere etică întrucât astfel, se contribuie la întărirea capacității instituționale și la o recunoașterea respectării drepturilor și îndatoririlor funcționarilor publici. Calificarea consilierului de etică este importantă pentru determinarea unui climat care să permită, din punct de vedere instituțional, la o asistență bazată pe confidențialitate, non-discriminare, transparență și consultare cu specială privire asupra normelor de conduită.

Studierea legislației, urmărirea dezvoltării competențelor necesare creșterii calității serviciilor publice și îmbunătățirea cunoștințelor de specialitate, dar și asigurarea participării salariaților din cadrul instituției la programe de formare și perfecționare profesională atât în domeniile de specialitate în care își desfășoară activitatea precum și în domeniile deontologiei, eticii și integrității trebuie să devină o prioritate pentru sectorul public.

Relevanța atribuțiilor consilierului de etică din cadrul administrației publice locale este impusă de monitorizarea respectării normelor de conduită în cadrul instituțional, precum și de asumarea pro-activă a unui comportament individual și colectiv determinat de cultura organizațională.

Ecolul pe care îl are consultanța și asistența consilierului de etică în rândul personalului din cadrul administrației publice trebuie să fie determinate de cerințele de etică și integritate dar și de sistemul de formare și informare a acestuia. Armonizarea și consolidarea relațiilor dintre angajați și consilierul de etică, duce la credibilitatea și încrederea cetățenilor în administrația publică și justifică eforturile de întărire a capacității instituționale.

Bibliografie

- Aubrey, C. Daniles, 2007, *Managementul performanței. Strategii de obținere a rezultatelor maxime de la angajați*, Polirom, Iași.
- Cauc, Ion; Manu, Beatrice, Pârlea, Daniela; Goran, Laura, 2007, *Metodologia cercetării sociologice. Metode și tehnici de cercetare*, Editura Fundației România de mâine, București.
- Cerkez, Mirela, 2009, *Evaluarea programelor și politicilor publice. Teorii, metode, practici*, Editura Polirom, Iași.
- Cochinescu, Nicolae, 1995, „Introducere în deontologia juridică”, în *Revista Dreptul* nr. 4/1995, pp. 3-16.

- Coman-Kund, Liviu, 2005, *Deontologia și statutul funcționarilor din administrația publică*, Editura Didactică și Pedagogică, București.
- Dogaru, Mihaela-Mirela; Zaharia, Valentina, 2016, *Managementul resurselor umane și munca în echipă*, Editura Universitară, București.
- Hoffman, Oscar, 1999, *Management. Fundamente socioumane*, Editura Victor, București.
- Momar, Sokhna Diop, 2012, *Managementul resurselor umane. Noi abordări*, Editura C.H. Beck, București.
- Oprescu, Claudiu, 2016, *Tendințe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management*, Editura Economică, București.
- Popescu, Leonica; Popescu, Irina-Alina, 2010, *Managementul instituțional*, Editura Cimer*Es, București.
- Turcoiu, Titi; Trifa, Gavril-Ioan, 2009, *Strategia și managementul dezvoltării resurselor umane*, Editura Politehnică Press, București.
- Vedinaș, Virginia, 2004, „Deontologia funcționarului public potrivit Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici”, în *Revista Dreptul* nr. 1/2004.
- ***, Legea nr. 7 din 18 februarie 2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 157 din 23 februarie 2004.
- ***, Legea nr. 50 din 13 martie 2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 21 martie 2007.
- ***, Ordin nr. 3753 din 03 noiembrie 2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.844 din 12 noiembrie 2015.
- ***, Ordinului 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.
- ***, Ordonanță de Urgență a Guvernului nr.57 din 03 iulie 2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.555 din 05 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare.