



Finanțat de
Uniunea Europeană



PROPUNERE DE POLITICĂ PUBLICĂ
Consolidarea sistemului național de profesionalizare și certificare a specialiștilor
în achiziții publice și sectoriale din Republica Moldova
Evaluarea cadrului existent și direcții de dezvoltare

Propunerea de politică publică a fost realizată în cadrul proiectului „Sprijinirea reformei achizițiilor publice din Moldova în contextul aderării la UE”, implementat de către IDIS „Viitorul”, cu suportul Uniunii Europene, în perioada septembrie 2025 – septembrie 2026. Conținutul acestei note aparține IDIS “Viitorul” și nu reflectă în mod neapărat viziunea Uniunii Europene.

Septembrie 2026

Lista abrevierilor	3
REZUMAT EXECUTIV	4
1. CONTEXTUL ȘI EVOLUȚIA SISTEMULUI.....	5
1.1. Profesionalizarea ca parte a reformei și a integrării europene.....	5
1.2. De la proiectarea mecanismului la cadrul normativ actual.....	5
1.3. Operaționalizarea în 2026 și lecția primului ciclu.....	6
1.4. Perspectiva practicienilor	8
2. EVALUAREA CADRULUI ACTUAL	9
2.1. Relevanță și coerență.....	9
2.2. Calitatea formării și a evaluării	9
2.3. Cadrul de competențe - lacuna conceptuală principală	10
2.4. Capacitate, acces și furnizarea formării.....	10
2.5. Dezvoltarea profesională continuă, Registrul și sustenabilitatea profesiei	10
2.6. Monitorizarea performanței.....	11
3. MODELUL PROPUȘ PENTRU CONSOLIDAREA SISTEMULUI NAȚIONAL.....	12
3.1. Cadrul național de competențe	12
3.2. Formarea și evaluarea bazate pe competențe	12
3.3. Certificarea - conectată la managementul carierei	12
3.4. Capacitatea de formare și modelul furnizorilor.....	13
3.5. Continuing Professional Development (CPD), carieră și retenție	13
3.6. Guvernanță și date. Registrul certfocadelor de la evidență administrativă la instrument de management al profesiei.....	14
4. RECOMANDĂRI ȘI PLAN DE IMPLEMENTARE 2027-2030	14
4.1. Etapizarea	15
4.2. Riscuri și măsuri de atenuare.....	15
4.3. Arhitectura instituțională propusă	16
5. OPȚIUNI DE POLITICĂ ȘI CONCLUZII	16
5.1. Opțiunile.....	16
5.2. Opțiunea propusă.....	17
5.3. Concluzie finală.....	17
ANEXĂ. NOTĂ METODOLOGICĂ PRIVIND SONDAJUL IDIS	17
ANEXA. Consultarea comunității profesionale și scrisoarea deschisă din 8 iulie 2026	18

Lista abrevierilor

Abreviere	Denumirea completă
AAP	Agencia Achiziții Publice
ANSC	Agencia Națională pentru Soluționarea Contestațiilor
CPD	Continuing Professional Development – dezvoltare profesională continuă
CTIF	I.P. „Centrul de Tehnologii Informaționale în Finanțe”
HG	Hotărârea Guvernului
IDIS „Viitorul”	Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul”
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MF	Ministerul Finanțelor
PNAP	Platforma Națională pentru Achiziții Publice
UE	Uniunea Europeană

REZUMAT EXECUTIV

Profesionalizarea achizițiilor publice este o condiție pentru funcționarea unui sistem capabil să transforme resursele publice în bunuri, lucrări și servicii de calitate. Digitalizarea, achizițiile centralizate, utilizarea criteriilor calitative, achizițiile strategice și gestionarea contractelor sporesc cerințele față de competențele persoanelor care exercită funcții de achiziții. În acest context, certificarea are valoare dacă este integrată într-o politică mai largă de dezvoltare și menținere a competențelor profesionale.

În perioada 2025-2026, Republica Moldova a trecut de la proiectarea mecanismului la operaționalizarea acestuia. [HG nr. 533/2025](#) a creat cadrul juridic pentru formare, examinare, certificare, dezvoltare profesională continuă și evidența certificatelor. [Programul](#) de calificare parțială „Achiziții publice/sectoriale”, cu 150 de ore academice, a fost lansat în martie 2026 și acreditat în august 2026. Prima sesiune a examenului de competență profesională, organizată la 28 iulie 2026, a avut 20 de participanți, dintre care 13 au promovat.

Primul ciclu confirmă că infrastructura de bază a certificării există și funcționează. În același timp, el evidențiază patru întrebări de politică ce trebuie tratate în etapa următoare: ce competențe trebuie să demonstreze specialistul certificat; cum este garantată calitatea formării și examinării; dacă sistemul poate fi extins la scara necesară fără diminuarea standardelor; și cum este conectată certificarea cu dezvoltarea profesională continuă, cariera și retenția specialiștilor.

Datele [chestionarului de percepție privind reforma achizițiilor publice realizat de IDIS „Viitorul”](#) în septembrie 2026 susțin relevanța acestei agende. Din cele 52 de răspunsuri înregistrate până la data de referință a notei, 86,6% consideră profesionalizarea și certificarea importante sau foarte importante pentru îmbunătățirea sistemului, iar 88,5% dintre respondenți interacționează cu achizițiile publice zilnic/aproape zilnic sau frecvent. Răspunsurile deschise indică, în plus, nevoia de instruire continuă, consultarea practicienilor, resurse umane adecvate și măsuri de motivare și retenție. Sondajul nu este reprezentativ statistic la nivel național și este utilizat ca sursă complementară de percepție, nu ca bază unică pentru concluzii.

Analiza arată că principala lacună conceptuală este absența unui cadru național explicit de competențe care să lege formarea, evaluarea, certificarea, dezvoltarea profesională continuă și parcursul profesional. ProcurCompEU oferă o bază relevantă pentru adaptarea unui asemenea cadru la contextul Republicii Moldova. O a doua prioritate este instituționalizarea asigurării calității examenului: definirea competențelor evaluate, reguli pentru elaborarea și validarea itemilor, utilizarea spețelor practice, analiza rezultatelor după fiecare sesiune și revizuirea periodică a întrebărilor.

Pe termen scurt, capacitatea de formare și certificare trebuie planificată în raport cu ținta Agendei de Reformă de cel puțin 200 de specialiști certificați și minimum 10 programe de instruire până în iunie 2027. Extinderea cantitativă trebuie însă realizată fără diminuarea standardelor. După stabilizarea mecanismului, este justificată evaluarea oportunității diversificării furnizorilor acreditați, cu păstrarea unui curriculum de bază, a standardelor naționale și a unei certificări comparabile.

Pe termen mediu, certificarea trebuie conectată mai clar cu politica de resurse umane. Dezvoltarea profesională continuă trebuie să funcționeze ca mecanism real de actualizare a competențelor, iar Registrul certificatelor poate evolua dintr-un instrument de evidență într-o sursă de date pentru planificarea capitalului profesional. Introducerea unor niveluri sau specializări suplimentare nu este propusă imediat; oportunitatea acestora ar trebui evaluată după acumularea datelor din primii ani de funcționare.

Opțiunea de politică propusă pentru 2027-2030 este consolidarea graduală a mecanismului existent într-un sistem național integrat de profesionalizare. Aceasta presupune păstrarea arhitecturii instituite

prin HG nr. 533/2025, corectarea problemelor operaționale pe baza datelor și dezvoltarea etapizată a componentelor care lipsesc. Succesul reformei nu trebuie măsurat exclusiv prin numărul certificatelor, ci și prin efectele asupra calității planificării, documentațiilor, evaluării ofertelor, managementului contractelor, utilizării instrumentelor digitale, integrității și retenției personalului.

1. CONTEXTUL ȘI EVOLUȚIA SISTEMULUI

1.1. Profesionalizarea ca parte a reformei și a integrării europene

Profesionalizarea nu este o reformă izolată. Ea este legată direct de modernizarea cadrului de achiziții, de digitalizare, de dezvoltarea achizițiilor centralizate și de procesul de integrare europeană. Într-un sistem modern, specialistul nu trebuie doar să cunoască procedura juridică, ci să poată identifica necesitățile, analiza piața, selecta strategia de achiziție, gestiona riscurile, elabora documentații, evalua oferte și administra contracte.

Această schimbare de perspectivă justifică tratarea profesionalizării ca politică de capital uman. Formarea inițială, evaluarea, certificarea și dezvoltarea profesională continuă sunt componente succesive ale aceluiași proces. Ele trebuie susținute de reguli privind rolurile profesionale, de instrumente pentru monitorizarea competențelor și, gradual, de politici de carieră și retenție.

[Agenda de Reformă aferentă Planului de Creștere 2025-2027](#) confirmă caracterul strategic al profesionalizării, plasând-o alături de digitalizare și centralizare. Pentru componenta de profesionalizare sunt prevăzute inclusiv certificarea a cel puțin 200 de specialiști și implementarea a minimum 10 programe de instruire până în iunie 2027. Țintele stabilite pentru iunie 2027 creează o presiune legitimă pentru extinderea capacității, dar atingerea lor trebuie corelată cu menținerea calității.

Cele trei componente sunt interdependente. Un sistem electronic performant sau dezvoltarea achizițiilor centralizate nu pot genera integral rezultatele urmărite în absența personalului capabil să utilizeze instrumentele disponibile, să analizeze piețele, să gestioneze proceduri complexe și să administreze contractele rezultate.

[Sondajul IDIS](#) confirmă și percepția acestei legături cu procesul european. Dintre respondenții analizați până la data elaborării propunerii, septembrie 2026,, 50,0% declară că cunosc bine faptul că reforma achizițiilor publice face parte din angajamentele Republicii Moldova în procesul de integrare europeană, iar 36,5% cunosc acest lucru într-o anumită măsură. În același timp, 86,5% consideră reforma achizițiilor publice „importantă” sau „foarte importantă” pentru procesul de aderare la Uniunea Europeană.

Profesionalizarea trebuie, prin urmare, privită nu doar ca o modalitate de îmbunătățire a conformității cu legislația, ci ca o investiție în capacitatea administrativă necesară pentru implementarea reformelor, absorbția și gestionarea resurselor și aplicarea efectivă a standardelor europene.

1.2. De la proiectarea mecanismului la cadrul normativ actual

Necesitatea unui sistem de certificare a fost recunoscută înainte de 2025, însă etapa decisivă de proiectare a mecanismului actual s-a desfășurat prin dialog între Ministerul Finanțelor, practicieni și societatea civilă. În cadrul [Platformei Naționale pentru Achiziții Publice](#) (PNAP) din aprilie 2025 au fost discutate proiectul Regulamentului și opțiunile pentru profesionalizare. IDIS a elaborat [o nota analitică](#) care a recomandat, între altele, dezvoltarea unui set de competențe în baza ProcurCompEU, recunoașterea profesională a specialistului în achiziții, corelarea certificării cu recrutarea, evaluarea

și promovarea în sectorul public, existența unui registru public, participarea societății civile în mecanismele de guvernare și diversificarea furnizorilor de instruire. Membrii PNAP au recomandat, de asemenea, liberalizarea procesului de instruire prin acreditarea mai multor instituții eligibile.

Această ultimă [recomandare a fost reiterată de IDIS în martie 2026](#), după intrarea în vigoare a Regulamentului. IDIS a propus modificarea HG nr. 533/2025 astfel încât programele acreditate să poată fi furnizate și de instituții de învățământ superior și alte centre eligibile, argumentând că diversificarea furnizorilor ar putea extinde accesul la instruire, consolida standardizarea și calitatea programelor și reduce dependența sistemului de un singur furnizor.

[Notă de evaluare a progresului reformelor în achizițiile publice din Agenda de Reformă a Planului de Creștere: centralizarea, profesionalizarea și digitalizarea achizițiilor](#) a relevat, totodată, necesitatea consolidării mecanismului de evaluare. Analiza IDIS publicată în septembrie 2026 apreciază componenta de profesionalizare și certificare drept componenta reformei care a înregistrat un progres moderat: din șase acțiuni analizate, trei erau realizate și trei parțial realizate. Evaluarea atrage însă atenția că certificarea nu trebuie redusă la verificarea cunoștințelor, ci trebuie să funcționeze ca instrument de asigurare a calității și dezvoltare a competențelor profesionale. Au fost identificate necesitatea clarificării și ancorării practice a întrebărilor de examen, utilizarea mai amplă a spețelor practice, precum și necesitatea unei metodologii transparente privind competențele evaluate.

[HG nr. 533 din 26 august 2025](#), aplicabilă de la 1 ianuarie 2026, a transformat aceste discuții într-un mecanism juridic operațional. Regulamentul stabilește condițiile de acces, programul de instruire, rolul Comisiei de certificare și al Comisiei de contestație, examenul, eliberarea și retragerea certificatului, dezvoltarea profesională continuă și Registrul certificatelor.

Mecanismul național de certificare se desfășoară în două etape:

- I. participarea la Programul de calificare parțială (microcalificare) „Achiziții publice/sectoriale” și
- II. susținerea examenului de competență profesională.

[Programul](#) cuprinde 14 unități de conținut și 150 de ore academice – 50 de ore de pregătire teoretică și practică și 100 de ore de studiu individual. Examenul constă într-un test-grilă cu 100 de întrebări selectate aleatoriu dintr-o listă de 300 de întrebări aprobată de Comisia de certificare, pragul de promovare fiind de minimum 80 de puncte. Certificatul eliberat de Ministerul Finanțelor are valabilitate nelimitată, condiționată de participarea la activități de dezvoltare profesională continuă însumând cel puțin 30 de ore într-un interval de trei ani.

1.3. Operaționalizarea în 2026 și lecția primului ciclu

În perioada 2025-2026, Republica Moldova a făcut trecerea de la proiectarea unui mecanism de certificare la instituirea și operaționalizarea acestuia. Adoptarea [Hotărârii Guvernului nr. 533 din 26 august 2025 pentru aprobarea Regulamentului privind certificarea specialiștilor în domeniul achizițiilor publice/sectoriale](#) a creat cadrul normativ pentru organizarea procesului de formare, examinare și certificare, precum și pentru dezvoltarea profesională continuă. Regulamentul a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2026.

Din perspectiva instituțională și procedurală, progresul este evident. Republica Moldova dispune de:

- un regulament național privind certificarea;
- un program formal de instruire;
- un mecanism de admitere și examinare;
- o comisie de certificare;
- un mecanism de contestare;
- un certificat de competență profesională;

- cerințe privind dezvoltarea profesională continuă;
- un registru electronic al certificatelor;
- un mecanism pentru recunoașterea anumitor certificări obținute în statele membre ale UE.

Pagina oficială a Ministerului Finanțelor dedicată certificării centralizează HG nr. 533/2025, Programul de formare, documentele aferente examenului și Registrul certificatelor de competență profesională, ceea ce reprezintă un element pozitiv din perspectiva transparenței și accesului la informație.

În martie 2026, [Ministerul Finanțelor a anunțat lansarea mecanismului național de certificare](#). Programul de instruire este organizat de Centrul de instruire și dezvoltare profesională din cadrul I.P. „Centrul de Tehnologii Informaționale în Finanțe” (CTIF), în baza programului aprobat prin [Ordinul MF nr. 98/2025](#).

Prima promoție a fost lansată la 16 martie 2026. Toate cele 25 de locuri disponibile au fost ocupate, ceea ce indică existența unei cereri pentru acest tip de formare. Prima sesiune s-a desfășurat în perioada 16 martie - 7 aprilie 2026.

Capacitatea de numai 25 de participanți nu a reprezentat o opțiune permanentă a mecanismului, ci a fost determinată de condițiile acreditării provizorii. Ministerul Finanțelor a anunțat că, după acreditarea programului, sesiunile urmau să fie organizate sistematic, cu o frecvență de până la două sesiuni pe lună.

La 8 iulie 2026, în urma analizei listei de întrebări publicate pentru examen și a unei ședințe extinse a comunității specialiștilor în achiziții, la care au participat peste 50 de persoane, IDIS „Viitorul”, împreună cu reprezentanți ai comunității profesionale, a adresat Ministerului Finanțelor [o scrisoare deschisă](#) prin care a solicitat revizuirea instrumentelor de evaluare și consolidarea mecanismelor de asigurare a calității procesului de certificare. Scrisoarea a semnalat, între altele, formularea neclară sau ambiguă a unor itemi, utilizarea unor scenarii excesiv de complexe ori a unor întrebări insuficient ancorate în atribuțiile practice ale specialistului, precum și necesitatea corelării conținutului examenului cu cadrul normativ aplicabil în practică. Au fost recomandate formularea clară și lipsită de ambiguități a întrebărilor, ancorarea acestora în competențele efectiv necesare exercitării profesiei, indicarea unei baze legale sau teoretice verificabile, consultarea mai largă a practicienilor și instituțiilor specializate și implicarea reprezentanților societății civile, mediului academic sau de afaceri în procesul de validare. Într-o perspectivă mai largă, demersul a evidențiat necesitatea ca evaluarea profesională să se bazeze pe instrumente valide, credibile, transparente, accesibile și fezabile, supuse unui proces sistematic de elaborare, testare, analiză a rezultatelor, revizuire pe baza feedbackului și validare de către persoane cu expertiză relevantă în achiziții publice și sectoriale.

Prima sesiune a examenului de competență profesională a fost organizată la 28 iulie 2026. Din cei [20 de candidați participanți, 13 au promovat examenul](#), ceea ce reprezintă o rată de promovare de 65%. Această primă experiență constituie un reper important pentru evaluarea mecanismului, dar dimensiunea redusă a coortei nu permite formularea unor concluzii definitive asupra eficacității întregului sistem. Ea oferă însă un baseline pentru monitorizarea evoluției sistemului.

Prima experiență a generat și discuții privind calitatea instrumentului de evaluare. [Evaluarea IDIS publicată în septembrie 2026](#) concluzionează că lista întrebărilor necesită îmbunătățiri pentru a asigura claritatea, relevanța practică și legătura dintre evaluare și competențele necesare activității profesionale. Analiza recomandă utilizarea mai amplă a spețelor practice, în locul întrebărilor predominant teoretice, precum și publicarea unei metodologii clare privind competențele evaluate.

Un pas suplimentar spre instituționalizarea componentei de formare a fost realizat în august 2026, când Programul de calificare parțială (microcalificare) „Achiziții publice/sectoriale” a fost acreditat prin [Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 1778 din 26 august 2026. Înscrierile au fost reluate la 2 septembrie 2026](#), fiind prevăzută organizarea periodică a grupelor de câte 25 de participanți, în funcție de cerere și disponibilitatea locurilor.

Importanța accelerării procesului de profesionalizare este amplificată de obligațiile care urmează să devină aplicabile. [Potrivit Ministerului Finanțelor, începând cu 1 ianuarie 2027](#) va deveni obligatorie desemnarea unui specialist certificat în calitate de secretar al grupului de lucru responsabil de organizarea și desfășurarea procedurilor de achiziție, în cazurile prevăzute de lege. În același timp, [Agenda de Reformă aferentă Planului de Creștere](#) stabilește, pentru componenta de profesionalizare, ținta de certificare a cel puțin 200 de specialiști și implementarea a minimum 10 programe de instruire până în iunie 2027.

Prin urmare, problema capacității și scalabilității mecanismului devine una centrală. La începutul lunii septembrie 2026, după prima sesiune, sistemul pornește de la 13 persoane care au promovat examenul, în condițiile unei ținte de cel puțin 200 de specialiști certificați până în iunie 2027 și ale extinderii rolului specialiștilor certificați începând cu 1 ianuarie 2027. Această diferență poate constitui un risc operațional care necesită planificarea corespunzătoare a capacității de formare și examinare.

Prima examinare profesională a oferit primul test empiric al mecanismului. Rezultatul nu trebuie interpretat izolat ca măsură a succesului sau eșecului sistemului; o singură cohortă este prea redusă pentru asemenea concluzii. Mai relevant pentru politica publică este faptul că examinarea a generat feedback privind claritatea, relevanța practică și construcția unor itemi. Ministerul Finanțelor a analizat observațiile, a transmis exemplele semnalate Comisiei de certificare și, până la data de referință a notei, lista întrebărilor fusese actualizată.

Această reacție arată capacitate de ajustare. Totodată, ea evidențiază necesitatea ca revizuirea să nu depindă exclusiv de reacții punctuale. Un sistem matur are nevoie de un proces permanent de asigurare a calității instrumentelor de evaluare, bazat pe criterii transparente și pe analiza datelor după fiecare sesiune.

În [septembrie 2026, Ministerul Finanțelor a anunțat revizuirea listei de întrebări](#) pentru examen, cu modificări la 18 itemi (nr. 2, 7, 8, 9, 21, 22, 36, 37, 57, 60, 65, 67, 68, 80, 81, 84, 105 și 137), precum și organizarea a două noi sesiuni ale examenului de competență profesională la 5 și 6 noiembrie 2026. Înscrierea se realizează exclusiv prin platforma certificare-ap.mf.gov.md și se încheie cu 10 zile înaintea fiecărei sesiuni. Examenul își păstrează formatul de 100 de întrebări selectate aleatoriu și pragul de promovare de minimum 80 de puncte. Această evoluție confirmă trecerea mecanismului de la etapa pilot către organizarea unor sesiuni succesive și, în același timp, oferă un argument suplimentar pentru instituționalizarea analizei post-examen și a revizuirii periodice a băncii de itemi.

1.4. Perspectiva practicienilor

Pentru completarea analizei normative și instituționale, IDIS „Viitorul” a realizat în septembrie 2026 un [chestionar de percepție privind reforma achizițiilor publice](#).

Având în vedere data de referință a prezentei note, analiza utilizează 52 de răspunsuri înregistrate până la 10 septembrie 2026 inclusiv. Respondenții provin din administrația publică locală și centrală, organizații ale societății civile, mediul de afaceri, mediul academic, mass-media și alte categorii. Din punct de vedere teritorial, 33 își desfășoară activitatea în principal în municipiul Chișinău, 10 în regiunea Centru, șapte în Nord și doi în Sud.

Caracterul profesional al eșantionului este important: 29 de respondenți (55,8%) interacționează cu achizițiile publice zilnic sau aproape zilnic, iar 17 (32,7%) frecvent. Astfel, 88,5% dintre participanți au o interacțiune profesională substanțială cu domeniul.

În ceea ce privește profesionalizarea, 86,6% consideră profesionalizarea și certificarea „importantă” sau „foarte importantă” pentru îmbunătățirea sistemului de achiziții publice, iar aproape două treimi - 63,5% - o califică drept „foarte importantă”.

Răspunsurile deschise completează aceste rezultate cantitative. Printre problemele și soluțiile menționate recurent se regăsesc necesitatea instruirii specialiștilor din administrația centrală și locală, dezvoltarea continuă a calificării personalului, accesul la programe specializate de instruire, consultarea practicienilor la elaborarea reformelor, corelarea obligațiilor cu resursele umane disponibile și crearea unor condiții care să permită motivarea și retenția personalului calificat.

Aceste rezultate susțin o concluzie importantă pentru prezenta propunere: certificarea poate valida competențele, dar nu poate, de una singură, soluționa problema capacității profesionale a sistemului. Formarea, recrutarea, motivarea, salarizarea, dezvoltarea carierei și retenția specialiștilor trebuie analizate ca elemente ale aceleiași politici de profesionalizare.

Rezultatele indică un sprijin clar pentru profesionalizare, dar răspunsurile deschise arată că aceasta nu este percepută doar ca problemă de examinare. Participanții menționează instruirea continuă, accesul la programe specializate, consultarea practicienilor, suficiența resurselor umane, motivarea și retenția. Aceste observații sunt importante pentru delimitarea problemei de politică: certificarea poate valida competența individuală, dar nu poate, de una singură, crea capacitate instituțională sustenabilă.

2. EVALUAREA CADRULUI ACTUAL

Evaluarea este structurată pe cinci dimensiuni: relevanță, coerență, calitate, capacitate/scalabilitate și sustenabilitate.

2.1. Relevanță și coerență

Relevanța mecanismului este ridicată. Documentele de reformă, interesul pentru formare și rezultatele sondajului converg asupra necesității consolidării competențelor profesionale. Cadrul actual este coerent în ceea ce privește succesiunea formare – examinare - certificare și include elemente importante precum dezvoltarea profesională continuă și Registrul.

Coerența este însă mai redusă la interfața cu politica de resurse umane. Certificarea nu este încă integrată într-un traseu profesional suficient de clar, iar relația cu recrutarea, evaluarea performanței, promovarea, remunerarea și specializarea rămâne limitată. Aceasta nu înseamnă că toate aceste elemente trebuie introduse imediat în HG nr. 533/2025; unele necesită coordonare interinstituțională și modificări în alte cadre normative.

2.2. Calitatea formării și a evaluării

Programul acreditat oferă o bază formală pentru pregătirea candidaților. Următoarea etapă trebuie să asigure că programa nu rămâne centrată predominant pe transmiterea prevederilor normative, ci dezvoltă capacitatea de aplicare. Revizuirea periodică trebuie să țină seama de modificările legislative, digitalizare, achiziții centralizate, achiziții strategice și evoluția practicii profesionale.

În cazul examenului, întrebarea centrală nu este cât de dificil este testul, ci dacă acesta măsoară competențele relevante. Evaluarea profesională trebuie să verifice capacitatea de a interpreta și aplica

regulile în situații concrete: planificare, alegerea procedurii, documentație, evaluare, managementul riscurilor, modificarea contractelor, conflicte de interese și utilizarea instrumentelor digitale.

Pentru credibilitatea certificării este necesară o metodologie formală de quality assurance care să reglementeze elaborarea itemilor, maparea lor la competențe, validarea juridică și profesională, nivelurile de dificultate, utilizarea spețelor, analiza statistică post-examen, valorificarea contestațiilor și feedbackului și periodicitatea revizuirii băncii de întrebări. Transparența listei trebuie păstrată în condițiile Regulamentului, fără transformarea examenului într-un exercițiu de memorare.

Anunțul Ministerului Finanțelor din septembrie 2026 privind revizuirea explicită a 18 itemi și programarea a două sesiuni pentru luna noiembrie oferă deja un exemplu de ajustare a instrumentului de evaluare pe baza experienței de implementare. Pentru etapa următoare, această practică trebuie transformată într-o procedură standardizată, documentată și aplicată după fiecare sesiune.

2.3. Cadrul de competențe - lacuna conceptuală principală

Actualul sistem definește conținutul formării și procedura de certificare, dar nu dispune de un cadru național distinct care să precizeze sistematic ce trebuie să știe și, mai ales, ce trebuie să poată face un profesionist în achiziții, la diferite niveluri de responsabilitate. Această distincție este esențială: curriculumul descrie conținutul predat, în timp ce cadrul de competențe descrie performanța profesională așteptată.

Adaptarea ProcurCompEU ar permite crearea unei referințe comune pentru curriculum, examen, autoevaluare, profiluri profesionale și analiza nevoilor organizaționale. Nu este necesară preluarea mecanică a modelului european; competențele și nivelurile trebuie ajustate cadrului juridic și instituțional al Republicii Moldova.

2.4. Capacitate, acces și furnizarea formării

Pe termen scurt, capacitatea este problema operațională principală. Atingerea ȋntelor din Agenda de Reformă necesită un calendar realist al grupelor și examenelor, suficienți formatori și acces pentru autoritățile din afara Chișinăului. Monitorizarea trebuie să urmărească nu doar numărul de grupe, ci cererea, distribuția geografică, rata de finalizare, participarea ulterioară la examen și rezultatele pe cohorte.

În această perspectivă, [recomandarea formulată anterior în cadrul PNAP](#) privind diversificarea furnizorilor merită evaluată după stabilizarea primei etape. Un model cu mai mulți furnizori acreditați poate crește capacitatea și accesibilitatea, dar numai dacă statul păstrează standardul comun de competențe, cerințele de curriculum, regulile de acreditare și o certificare finală comparabilă și independentă de furnizorul de formare.

2.5. Dezvoltarea profesională continuă, Registrul și sustenabilitatea profesiei

Prevederea privind minimum 30 de ore de dezvoltare profesională continuă într-un interval de trei ani este o bază importantă, deoarece recunoaște că certificarea nu poate valida competența pentru întreaga carieră fără actualizare. Pentru ca mecanismul să producă valoare, trebuie clarificate activitățile eligibile, furnizorii, recunoașterea cursurilor externe, modul de raportare și verificare, înregistrarea în Registru și consecințele nerespectării obligației.

Registrul poate depăși rolul administrativ de evidență a certificatelor. În limitele legislației privind protecția datelor, raportarea agregată poate sprijini analiza distribuției teritoriale, tipurilor de instituții și eventualelor domenii de specializare. Astfel, Ministerul Finanțelor ar putea planifica formarea pe baza nevoilor reale, nu doar a cererilor individuale.

Sustenabilitatea depinde și de retenție. Investiția publică în formarea și certificarea specialiștilor produce capacitate instituțională numai dacă instituțiile reușesc să păstreze personalul competent. De

aceea, analiza carierei și remunerării trebuie tratată ca o componentă conexă a profesionalizării, chiar dacă modificările respective depășesc obiectul direct al Regulamentului de certificare.

2.6. Monitorizarea performanței

În prima etapă a reformei este firesc ca monitorizarea să urmărească indicatori precum:

- numărul programelor organizate;
- numărul persoanelor instruite;
- numărul candidaților la examen;
- numărul și ponderea celor care promovează;
- numărul certificatelor eliberate.

Acești indicatori sunt necesari, dar nu sunt suficienți pentru a demonstra succesul profesionalizării. Un sistem de certificare poate atinge ținta de 200 de specialiști fără ca performanța achizițiilor să se îmbunătățească în aceeași măsură.

În etapa următoare trebuie introduși gradual indicatori de rezultat și, acolo unde metodologia permite, de impact. Aceștia ar putea urmări:

- reducerea erorilor în documentațiile de atribuire;
- calitatea planificării;
- utilizarea criteriilor de atribuire bazate pe calitate;
- reducerea procedurilor anulate din cauze imputabile autorităților contractante;
- managementul modificărilor contractuale;
- utilizarea achizițiilor strategice;
- calitatea și completitudinea datelor publicate în sistemul electronic;
- constatările organelor de control și audit;
- retenția personalului certificat.

Este important ca asemenea indicatori să fie interpretați cu precauție, deoarece rezultatele achizițiilor sunt influențate de mai mulți factori și nu pot fi atribuite exclusiv certificării.

Monitorizarea trebuie să evolueze de la întrebarea „câte persoane am certificat?” către întrebarea „ce schimbări produce profesionalizarea în calitatea achizițiilor?”

Dimensiune	Punct de plecare	Prioritatea etapei următoare
Competențe	Nu există un cadru național distinct și integrat	Adaptarea ProcurCompEU și maparea instrumentelor la competențe
Formare	Program acreditat și operațional	Actualizare periodică, capacitate și acces
Evaluare	Mecanism funcțional, aflat în ajustare	Metodologie formală de quality assurance
Continuing Professional Development (CPD)	Obligație prevăzută de Regulament	Reguli operaționale și legătură cu nevoile de competențe
Registru	Instrument de evidență instituit	Raportare agregată și planificarea capitalului profesional
Carieră/retenție	Conexiune limitată cu certificarea	Analiză interinstituțională și opțiuni graduale
Monitorizare	Accent inițial pe output	Indicatori de rezultat și, ulterior, de impact

3. MODELUL PROPUȘ PENTRU CONSOLIDAREA SISTEMULUI NAȚIONAL

Modelul propus nu înlocuiește mecanismul existent, ci îl dezvoltă. Principiul central este trecerea de la o arhitectură concentrată pe traseul instruire – examen - certificat la una bazată pe competențe și performanță: cadru de competențe - formare - evaluare - certificare - dezvoltare profesională continuă - carieră și retenție - performanța achizițiilor.

3.1. Cadrul național de competențe

Una dintre cele mai importante lacune ale arhitecturii actuale este absența unui cadru național explicit al competențelor profesionale în achiziții publice și sectoriale, care să stea la baza formării, examinării, dezvoltării profesionale continue și carierei.

Actualul mecanism definește conținutul formării și procedura de certificare, însă nu dezvoltă suficient răspunsul la întrebarea: care sunt competențele pe care un specialist certificat trebuie să le demonstreze și la ce nivel?

Această diferență este importantă. Un curriculum precizează ce trebuie predat. Un cadru de competențe precizează ce trebuie să fie capabil să facă profesionistul.

Ministerul Finanțelor ar trebui să coordoneze elaborarea unui Cadru național de competențe pentru achiziții publice și sectoriale, adaptat pe baza ProcurCompEU și validat prin consultarea practicienilor, instituțiilor relevante, mediului academic și furnizorilor de formare. Cadrul trebuie să combine competențe tehnice – legislație, planificare, analiză de piață, proceduri, contract management, achiziții strategice și instrumente digitale – cu competențe profesionale transversale, precum analiza, comunicarea, negocierea, integritatea și managementul riscurilor.

În prima etapă, cadrul trebuie utilizat ca standard comun, fără a introduce automat mai multe niveluri obligatorii de certificare. După testarea sa în 2027–2028, datele acumulate pot fundamenta o decizie privind eventuale profiluri sau niveluri de specializare. Elaborarea unui cadru național de competențe adaptat pe baza ProcurCompEU trebuie să constituie una dintre prioritățile etapei următoare.

3.2. Formarea și evaluarea bazate pe competențe

Curriculumul trebuie mapat explicit la cadrul de competențe, astfel încât pentru fiecare modul să fie clar ce rezultate profesionale sunt urmărite. Această abordare permite și revizuirea proporției dintre conținutul juridic, aplicațiile practice, studiile de caz și utilizarea instrumentelor digitale.

Examenul trebuie să rămână separat de furnizarea formării și să fie administrat pe baza unui standard național unic. Matricea de examinare trebuie să indice competențele, ponderea lor și tipul de item adecvat. Pentru competențele care presupun judecată profesională, spețele și scenariile sunt mai potrivite decât întrebările care verifică exclusiv reproducerea unei norme.

După fiecare sesiune, Comisia de certificare ar trebui să examineze performanța itemilor, contestațiile și feedbackul, iar modificările băncii de întrebări să fie documentate. Această procedură creează predictibilitate și permite îmbunătățirea continuă fără a pune sub semnul întrebării stabilitatea întregului mecanism.

3.3. Certificarea - conectată la managementul carierei

Certificarea dobândește valoare sistemică atunci când competența demonstrată produce consecințe profesionale: acces la anumite roluri, responsabilități diferențiate, oportunități de promovare și dezvoltare, recunoaștere profesională și remunerare adecvată.

Cadrul actual introduce deja un element important în această direcție prin rolul rezervat specialistului certificat în activitatea grupului de lucru, conform legislației aplicabile.

Totuși, nu există încă un traseu profesional suficient de clar care să răspundă unor întrebări precum:

- Ce diferențiază profesional un specialist certificat de unul necertificat?
- Ce roluri sau responsabilități necesită diferite niveluri de competență?
- Cum se reflectă certificarea în recrutare și promovare?
- Cum este recunoscută experiența acumulată?
- Există perspective pentru specializare în domenii complexe?
- Cum este corelată competența cu remunerarea?

Această problemă apare și în sondajul IDIS. Respondenții au menționat necesitatea motivării și retenției personalului și existența unei salarizări capabile să reducă pierderea specialiștilor calificați.

Aceasta este o problemă structurală: statul poate investi în instruirea și certificarea unui specialist, dar dacă poziția nu oferă perspective profesionale și condiții competitive, certificarea poate crește mobilitatea persoanei fără să crească neapărat capacitatea instituției care a investit în dezvoltarea sa.

Politica de certificare trebuie conectată cu politica de resurse umane. În caz contrar, Republica Moldova riscă să dezvolte certificate, fără să dezvolte o profesie atractivă și sustenabilă.

3.4. Capacitatea de formare și modelul furnizorilor

În 2027, prioritatea este asigurarea capacității necesare pentru obiectivele deja asumate. Ministerul Finanțelor și CTIF ar trebui să publice un plan anual de formare și certificare, cu calendar orientativ, capacitate estimată și raportare periodică asupra progresului.

După acumularea experienței din mai multe cohorte, trebuie realizată o evaluare a modelului de furnizare. Dacă cererea, accesul regional sau capacitatea justifică intervenția, cadrul poate fi deschis gradual către instituții de învățământ superior și alți furnizori acreditați. Liberalizarea nu trebuie confundată cu fragmentarea standardului: competențele, cerințele minime, acreditarea și evaluarea finală trebuie să rămână unitare.

3.5. Continuing Professional Development (CPD), carieră și retenție

HG nr. 533/2025 include un element valoros: certificarea nu este concepută ca un act profesional unic. Titularul certificatului trebuie să acumuleze cel puțin 30 de ore de dezvoltare profesională continuă într-un interval de trei ani.

Această prevedere recunoaște caracterul dinamic al profesiei. Legislația, sistemele electronice, practicile de piață și instrumentele de achiziție evoluează, iar competența dobândită la momentul certificării nu poate fi considerată suficientă pe termen nelimitat.

Pentru ca mecanismul să devină efectiv, sunt însă necesare clarificări operaționale:

- ce tipuri de activități sunt recunoscute drept dezvoltare profesională continuă;
- cine poate furniza asemenea activități;
- cum sunt înregistrate orele;
- cum se verifică relevanța și calitatea instruirii;
- dacă activitățile pot fi diferențiate în funcție de profilul și nivelul specialistului;
- cum sunt tratate conferințele, cursurile online, programele universitare, instruirile internaționale sau certificările externe;
- ce consecințe produce neîndeplinirea obligației.

Dezvoltarea profesională continuă trebuie transformată dintr-o obligație exprimată în ore într-un instrument de menținere a competențelor. Un ghid sau regulament CPD trebuie să precizeze activitățile eligibile, criteriile de recunoaștere, raportarea și verificarea și să permită o anumită flexibilitate pentru alegerea modulelor în funcție de profilul profesional.

În paralel, este necesară o analiză a forței de muncă din achiziții: roluri, volum de activitate, distribuție teritorială, dificultăți de recrutare, fluctuație și factori de retenție. Pe baza acestora pot fi formulate opțiuni privind profilurile ocupaționale, responsabilitățile diferențiate, recunoașterea certificării în recrutare și promovare și eventuale specializări. Orice modificare privind salarizarea sau funcția publică trebuie coordonată cu autoritățile competente și fundamentată separat.

3.6. Guvernanță și date. Registrul certfocadelor de la evidență administrativă la instrument de management al profesiei

HG nr. 533/2025 obligă Ministerul Finanțelor să mențină Registrul certificatelor de competență profesională. Ministerul precizează că acesta este o rubrică electronică distinctă pe pagina oficială și conține informații despre titularii certificatelor, inclusiv certificatele eliberate, retrase și duplicate.

În condițiile respectării legislației privind protecția datelor, sistemul ar putea permite analiza agregată a:

- numărului de specialiști certificați;
- distribuției teritoriale;
- tipurilor de instituții în care activează;
- experienței profesionale;
- participării la dezvoltarea profesională continuă;
- domeniilor de specializare;
- deficitului de competențe sau de specialiști în anumite categorii de autorități.

Aceste informații ar permite Ministerului Finanțelor să planifice formarea în funcție de necesități reale și să monitorizeze progresul către țintele reformei.

Registrul trebuie utilizat pentru raportare agregată și planificare. Un raport anual privind profesionalizarea ar putea reuni date despre formare, examinare, CPD, distribuția specialiștilor și indicatorii de performanță, oferind o bază comună pentru deciziile de ajustare.

4. RECOMANDĂRI ȘI PLAN DE IMPLEMENTARE 2027-2030

Recomandările precizează acțiunea, responsabilitatea, termenul și rezultatul urmărit pentru următoarea perioadă

Nr.	Acțiune prioritară	Responsabil principal	Termen orientativ	Rezultat/indicator
1	Elaborarea și aprobarea Cadrului național de competențe	Ministerul Finanțelor, cu actorii relevanți	T4 2027	Cadru aprobat și publicat
2	Maparea curriculumului la cadrul de competențe și revizuirea periodică a programului	MF/CTIF	în 6 luni de la aprobarea cadrului	Curriculum mapat explicit la competențe
3	Metodologie privind elaborarea, validarea, administrarea și revizuirea instrumentelor de evaluare	MF/Comisia de certificare	T2 2027	Metodologie aplicată; analiză post-examen după fiecare sesiune
4	Plan anual de formare și certificare, inclusiv monitorizarea accesului regional	MF/CTIF	anual, din 2027	Plan publicat; raportare periodică

Nr.	Acțiune prioritară	Responsabil principal	Termen orientativ	Rezultat/indicator
5	Evaluarea oportunității diversificării furnizorilor acreditați	MF/MEC	T4 2027	Evaluare și decizie fundamentată
6	Reguli operaționale pentru dezvoltarea profesională continuă și integrarea evidenței în Registru	MF	T4 2027	Mecanism CPD operațional
7	Analiza națională a forței de muncă, carierei și retenției	MF cu instituțiile responsabile de politica de personal	2028	Studiu și set de opțiuni
8	Evaluarea fezabilității unor profiluri/niveluri de competență și specializări	MF	T4 2028	Studiu de fezabilitate bazat pe date
9	Dezvoltarea funcționalităților de raportare agregată ale Registrului	MF	2027–2028	Profil anual al corpului profesional
10	Raport anual de evaluare a sistemului și cadru de indicatori de rezultat	MF, cu consultarea actorilor relevanți	din 2027; indicatori extinși în 2028–2029	Raport public și baseline pentru indicatorii de rezultat

4.1. Etapizarea

Implementarea trebuie realizată gradual.

Etapa I – Consolidare, 2027: atingerea Țintelor asumate pentru formare și certificare; elaborarea Cadrului național de competențe; instituirea metodologiei de quality assurance pentru examen; dezvoltarea CPD; evaluarea capacității de formare și analiza modelului de furnizare.

Etapa II – Integrare, 2028: diversificarea controlată a furnizorilor de formare, dacă evaluarea confirmă oportunitatea; conectarea competențelor cu profilurile profesionale; dezvoltarea funcționalităților Registrului; evaluarea opțiunilor privind nivelurile de competență și specializările.

Etapa III – Maturizare, 2029–2030: integrarea graduală cu politicile de carieră; dezvoltarea specializărilor profesionale; utilizarea datelor privind performanța și competențele pentru planificarea forței de muncă; evaluarea impactului politicii.

4.2. Riscuri și măsuri de atenuare

Risc	Consecință posibilă	Măsură de atenuare
Scalare prea rapidă	Reducerea calității formării sau evaluării	Standarde unitare, planificarea capacității, analiză post-examen
Concentrarea pe ținta numerică	Certificarea devine obiectiv administrativ	Indicatori de rezultat și evaluare anuală
CPD formal	Acumulare de ore fără dezvoltare reală	Activități eligibile mapate la competențe și verificarea relevanței
Fragmentarea formării	Calitate inegală între furnizori	Acreditare comună, curriculum de bază și certificare unică

Risc	Consecință posibilă	Măsură de atenuare
Pierderea personalului certificat	Investiția nu se transformă în capacitate instituțională	Analiza retenției și integrarea cu politica de resurse umane
Lipsa datelor	Decizii bazate pe percepții	Registru dezvoltat și raport anual

4.3 Arhitectura instituțională propusă

Modelul nu necesită crearea unei noi agenții. Responsabilitățile pot fi distribuite între instituțiile existente.

Actor	Rol propus
Ministerul Finanțelor	coordonarea politicii; cadrul de competențe; reglementare; certificare; monitorizare și evaluare
Comisia de certificare	standardele și calitatea examinării; aprobarea și revizuirea băncii de itemi
Agencia Achiziții Publice	contribuție metodologică; identificarea necesităților de competențe; date privind practica achizițiilor
ANSC	feedback privind domeniile în care practica generează contestații și erori recurente
CTIF / furnizorii acreditați	furnizarea programelor de formare conform standardelor naționale
Autoritățile contractante	identificarea necesităților; dezvoltarea personalului; facilitarea participării la formare și CPD
Instituții de învățământ superior	formare, cercetare și, după acreditare, furnizarea programelor relevante
PNAP / societatea civilă / comunitatea profesională	feedback, monitorizare independentă și participare la evaluarea periodică a sistemului

Principiul fundamental trebuie să fie **separarea clară între stabilirea standardului, furnizarea formării și evaluarea/certificarea finală**, astfel încât extinderea pieței de formare să nu afecteze independența și comparabilitatea certificării.

5. OPȚIUNI DE POLITICĂ ȘI CONCLUZII

5.1. Opțiunile

Opțiunea 1 este menținerea modelului actual, concentrând resursele asupra implementării fără modificări structurale. Avantajul este stabilitatea unui mecanism nou; limita este că problemele privind competențele, cariera și monitorizarea rezultatelor rămân în mare parte în afara sistemului.

Opțiunea 2 presupune îmbunătățiri punctuale – calitatea întrebărilor, creșterea numărului de sesiuni, clarificarea CPD și dezvoltarea Registrului. Această opțiune este necesară pe termen scurt, dar nu oferă singură o arhitectură completă de profesionalizare.

Opțiunea 3 constă în dezvoltarea graduală a unui sistem integrat bazat pe competențe. Ea păstrează mecanismul existent, încorporează îmbunătățirile operaționale și adaugă, etapizat, componentele privind cadrul de competențe, cariera, retenția, datele și performanța. Complexitatea este mai mare, dar măsurile pot fi distribuite pe perioada 2027–2030.

Criteriu	Menținere	Îmbunătățiri punctuale	Sistem integrat
Stabilitatea mecanismului	Ridicată	Ridicată	Ridicată, cu dezvoltare graduală
Calitatea examenului	Îmbunătățiri limitate	Abordată direct	Integrată într-un sistem bazat pe competențe
Capacitate și acces	Depind de modelul actual	Pot fi extinse	Planificate sistemic
Carieră și retenție	Neabordate	Parțial	Incluse gradual
Monitorizarea rezultatelor	Predominant output	Poate fi extinsă	Parte a arhitecturii
Efort instituțional	Redus	Mediu	Mai ridicat, etapizat

5.2. Opțiunea propusă

Prezenta notă propune Opțiunea 3, implementată gradual. Aceasta nu presupune abandonarea mecanismului creat prin HG nr. 533/2025 și nici introducerea simultană a tuturor schimbărilor. În 2027, îmbunătățirile punctuale trebuie să consolideze sistemul existent; componentele structurale sunt introduse numai după acumularea datelor și evaluarea fezabilității.

Această abordare este proporțională cu stadiul actual al reformei. Sistemul este suficient de avansat pentru a trece de la etapa de proiectare la una de consolidare, dar încă prea nou pentru concluzii definitive privind toate componentele sale. Politica trebuie, prin urmare, să combine continuitatea cu învățarea din implementare.

5.3. Concluzie finală

Republica Moldova a realizat pasul esențial de instituire și operaționalizare a certificării. Următoarea etapă trebuie să transforme acest mecanism într-un sistem capabil să dezvolte și să mențină competențe profesionale la scara necesară reformei achizițiilor.

Direcția strategică poate fi sintetizată prin șase tranziții: de la cunoștințe la competențe; de la instruire punctuală la dezvoltare profesională continuă; de la examen la evaluarea aplicării competențelor; de la certificat la parcurs profesional; de la registru administrativ la planificarea capitalului uman; și de la indicatori numerici la evaluarea performanței.

Certificarea rămâne un instrument central, dar nu este obiectivul final. Obiectivul este existența unui corp profesionist, competent și stabil de specialiști, capabil să contribuie la achiziții mai bine planificate, mai competitive, mai integre și mai orientate către rezultate.

ANEXĂ. NOTĂ METODOLOGICĂ PRIVIND SONDAJUL IDIS

Pentru completarea analizei normative și instituționale, IDIS „Viitorul” a utilizat rezultatele [chestionarului de percepție privind reforma achizițiilor publice](#). Prezenta notă ia în calcul cele 52 de răspunsuri înregistrate până la 10 septembrie 2026 inclusiv, în concordanță cu data de referință a documentului.

Eșantionul include respondenți din administrația publică centrală și locală, societatea civilă, mediul de afaceri, mediul academic, mass-media și alte categorii. Teritorial, 33 de respondenți activează în principal în municipiul Chișinău, 10 în regiunea Centru, șapte în Nord și doi în Sud. 29 de respondenți interacționează cu achizițiile publice zilnic sau aproape zilnic, iar 17 frecvent.

Sondajul este utilizat pentru a identifica percepții și teme recurente și nu este prezentat ca reprezentativ statistic pentru totalitatea profesioniștilor sau instituțiilor din Republica Moldova. Concluziile de politică sunt formulate prin triangularea sondajului cu cadrul normativ, datele oficiale și experiența de implementare.

ANEXA. Consultarea comunității profesionale și scrisoarea deschisă din 8 iulie 2026

O sursă suplimentară de evidență utilizată în elaborarea prezentei propuneri de politică publică o constituie [consultarea comunității specialiștilor în achiziții publice și sectoriale](#), realizată în contextul pregătirii primei sesiuni de certificare. În urma publicării, la 18 iunie 2026, a listei întrebărilor pentru examen, IDIS „Viitorul” a analizat conținutul acesteia și a organizat o ședință extinsă a comunității profesionale, cu participarea a peste 50 de persoane. Constatările rezultate din analiză și consultare au stat la baza Scrisorii deschise adresate Ministerului Finanțelor la 8 iulie 2026.

Demersul a urmărit în principal calitatea și relevanța instrumentelor de evaluare, fiind semnalate probleme privind claritatea și lipsa de ambiguitate a unor întrebări, relevanța acestora pentru activitatea efectivă a specialiștilor, complexitatea unor scenarii și necesitatea existenței unei baze legale sau teoretice verificabile pentru răspunsurile considerate corecte. Scrisoarea a recomandat, de asemenea, consultarea practicienilor și instituțiilor specializate și extinderea participării la procesul de elaborare și validare a întrebărilor.

Din perspectivă metodologică, Scrisoarea deschisă a formulat cinci cerințe pentru instrumentele de evaluare utilizate în certificare: acestea trebuie să fie valide, credibile, transparente, accesibile și fezabile. Totodată, a fost evidențiată necesitatea unui proces sistematic de asigurare a calității, care să includă elaborarea și revizuirea întrebărilor, testarea acestora, analiza rezultatelor, ajustarea pe baza feedbackului și validarea de către persoane cu experiență relevantă în achiziții publice și sectoriale.