



# GHID DE BUNE PRACTICI PENTRU PREVENIREA CORUPȚIEI ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

” Servicii realizare ghid măsuri  
anticorupție” - cod proiect 118740





„NEMO CENSETUR IGNORARE LEGEM”

Nimeni nu poate invoca în apărarea sa

necunoașterea legii!

.





## CUPRINS

I.	Introducere .....	4
II.	Aspecte generale privind corupția, faptele de corupție și măsurile de prevenire ale acestora, principii de conduită profesională.....	6
	2.1. Ce este corupția?.....	6
	2.2. Care sunt faptele de corupție?.....	8
	2.3. Cauze generatoare ale faptelor de corupție .....	15
	2.4. Prevenirea faptelor de corupție în rândul personalului .....	19
	2.5. Principii de conduită profesională .....	22
III.	Percepția fenomenului de corupție .....	27
	3.1. Indicele de Percepție a Corupției.....	27
	3.2. România - în rândul democrațiilor fragile .....	29
	3.4. Recomandările Transparency International pentru statele membre UE .....	34
	3.5. Soluțiile propuse de Transparency International Romania .....	35
IV.	Implementarea SNA 2016 - 2020 în administrația publică locală .....	37
V.	Măsuri de de prevenire a corupției - bune practici .....	43
	5.1. Sprijinul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP) pentru prevenirea corupției nivelul administrației publice locale .....	43
	5.2. Planul de integritate .....	46
	5.3. Cod etic/ deontologic/ de conduită.....	47
	5.4. Consilierul de etică .....	49
	5.5. Declararea averilor .....	54
	5.6. Declararea cadourilor .....	59
	5.7. Conflicte de interese .....	61
	5.8. Incompatibilități .....	69
	5.9. Transparență în procesul decizional .....	71
	5.10. Acces la informații de interes public.....	75
	5.11. Protecția avertizorului de integritate (în interes public) .....	81
	5.12. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage) .....	91
	5.13. Funcțiile sensibile.....	93
	5.14. Managementul vulnerabilităților și riscurilor de corupție.....	97





## I. Introducere

Proiectul "Sprijinirea măsurilor referitoare la prevenirea corupției la nivelul Municipiului Sebeș" - cod proiect 118740" și-a propus să contribuie la creșterea capacității administrative de a preveni și reduce corupția în ansamblul instituțiilor publice locale din UAT Sebeș prin aplicarea unitară a mecanismelor, procedurilor și normelor de etică și integritate și îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor în ceea ce privește prevenirea corupției; dezvoltarea de proceduri operaționale privind măsurile preventive anticorupție și indicatorii de evaluare aferenți; creșterea gradului de implementare a măsurilor referitoare la prevenirea corupției și a indicatorilor de evaluare în autoritățile și instituțiile publice; aplicarea unitară a normelor, mecanismelor și procedurilor în materie de etică și integritate în autoritățile și instituțiile publice și creșterea nivelului de educație anticorupție pentru personalul din UAT Sebeș.

În afara sondajelor privind percepția populației la corupției, a cauzelor și efectelor acesteia, proiectul realizat de UAT Sebeș aduce în atenția celor interesați din administrația publică locală acest ghid de bune practici, alcătuit pe baza experiențelor, problemelor și soluțiilor identificate la nivelul administrațiilor publice.

Pornind de la necesitățile de elaborare și implementare de proceduri și ghiduri de conduită față de fenomenul de corupție, de etică și eficiență în derularea actului administrativ s-a decis realizarea unui ghid de bune practici, cu rol de a îmbunătății funcționarea instituției, creșterea calității serviciului public, îndeosebi creșterea încrederii beneficiarului serviciilor publice în instituție.

Ghidul se adresează întreg personalului din administrația publică locală, aleși sau numiți, în cadrul instituțiilor cu care publicul intră în contact, la nivel local.





Realizarea ghidului de bune practici va propune soluții pentru autoritatea publică locală care vizează consolidarea mediului etic și de integritate și prevenire a faptelor de corupție.

Pentru îndeplinirea obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020, nu sunt suficiente elaborarea și adoptarea de standarde și proceduri interne clare de prevenire a corupției, ele trebuie însoțite de atitudini și comportamente adecvate în procesul punerii acestora în practică, în activitatea de zi cu zi.

Astfel, accentul cade pe idealuri, principii, scopuri și valori, exemple de corectitudine, exemplul personal, angajamentul față de serviciul public și interesul public, responsabilitate individuală.





UNIUNEA EUROPEANĂ



## II. Aspecte generale privind corupția, faptele de corupție și măsurile de prevenire ale acestora, principii de conduită profesională

### 2.1. Ce este corupția?

Fenomenul corupției reprezintă una dintre cele mai mari probleme ale societății, o amenințare majoră împotriva drepturilor omului, statului de drept, echității și justiției sociale, un obstacol în calea dezvoltării democratice, sociale și economice, pune în pericol stabilitatea instituțiilor democratice și bazele morale ale societății.

O definiție generală a corupției, adoptată în cadrul Programului global împotriva corupției derulat de Organizația Națiunilor Unite, este „abuz de putere în scopul obținerii unui câștig personal”. Cu toate că definiția se aplică atât în sectorul public cât și în cel privat, corupția este în general înțeleasă ca referindu-se la folosirea abuzivă a unei funcții în administrația publică sau a legăturilor cu aceasta pentru obținerea unor foloase necuvenite, de orice natură, pentru sine sau pentru un terț.<sup>1</sup>

În timp, corupția afectează buna guvernare, gestionarea banilor publici, competiția de pe piețele libere, alimentează și adâncește inegalitățile sociale, produce daune financiare prin scăderea nivelului investițiilor, reducerea finanțelor publice și obstrucționarea funcționării corecte a pieței interne.

Dacă nu se fac eforturi pentru combaterea ei, corupția poate submina încrederea în stat, în instituții și în administrația publică.

Administrația publică reprezintă un domeniu de o importanță majoră, întrucât așteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în serviciul public sunt strâns legate de modul în care este percepută funcționarea statului, de nivelul

---

<sup>1</sup> Decizia-cadru 2003/568/JAI a Consiliului din 22 iulie 2003 privind combaterea corupției în sectorul privat





UNIUNEA EUROPEANĂ



încrederii în sistemul public, de funcționarea optimă a instituțiilor în acord cu necesitățile societății. Din această perspectivă, administrația publică trebuie să funcționeze în baza unor principii și valori legate de integritate, imparțialitate, supremația interesului public, responsabilitate, răspundere și, nu în ultimul rând, transparență. Astfel, prevenirea și combaterea corupției constituie o prioritate pentru societatea românească în general, pentru autoritățile administrației publice locale în special, drept pentru care se manifestă o preocupare constantă de îmbunătățire a calității actului administrativ prin introducerea unor măsuri eficiente de diminuare a fenomenului de corupție.<sup>2</sup>

Deși natura și amploarea corupției variază, aceasta dăunează atât statelor membre ale UE, cât și Uniunii Europene în ansamblu.

Succesul unei strategii împotriva corupției se realizează printr-un angajament permanent al statelor de a-și uni eforturile, de a-și împărtăși experiențele și de a acționa împreună.

Șefii de stat și de guvern ai statelor membre ale Consiliului Europei, în scopul promovării cooperării în materie de luptă împotriva corupției, inclusiv în legăturile acestora cu crima organizată și spălarea banilor, au însărcinat Comitetul Miniștrilor, îndeosebi, să adopte principii directe care trebuie să fie aplicate în dezvoltarea legislațiilor și practicilor naționale pentru a lupta împotriva corupției și a stabili, fără întârziere, un mecanism corespunzător și eficace pentru a veghea la respectarea principiilor directe și la punerea în aplicare a instrumentelor juridice care vor fi adoptate în executarea Programului de acțiune împotriva corupției.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Anexele nr. 1 și 2 la Ordinul ministrului dezvoltării regionale și administrației publice nr. 728/2015 privind aprobarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice 2015-2020 și a Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice 2015-2020, din 08.04.2015

<sup>3</sup> Rezoluția nr. 99/1999 instituind Grupul de state împotriva corupției (GRECO)



Convenția Penală a Consiliului Europei privind Corupția, semnată de România la data de 27 ianuarie 1999, definește corupția în cele două modalități de săvârșire, activă și pasivă. Corupția activă: „promisiunea, oferirea sau darea, cu intenție, de către orice persoană, direct sau indirect, a oricărui folos necuvenit, către un funcționar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercițiul funcțiilor sale”. Corupția pasivă: „solicitarea ori primirea, cu intenție, de către un funcționar public, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, pentru sine ori pentru altul, sau acceptarea unei oferte sau promisiuni a unui astfel de folos, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercițiul funcțiilor sale”.

## 2.2. Care sunt faptele de corupție?

Prevederile normative care reglementează domeniul faptelor de corupție se regăsesc, în Codul Penal și în cadrul Legii nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit legii, infracțiunile de acest fel se împart astfel:

- a) Infracțiuni de corupție;
- b) Infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție;
- c) Infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție sau cu infracțiunile asimilate corupției;
- d) Infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene.

### 2.2.1. La rândul lor **infracțiunile de corupție** vizează:

- ✓ **Luarea de mită** - Fapta funcționarului public care, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin



ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică ori de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta.<sup>4</sup>

✓ **Darea de mită** - Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289 din Codul Penal, se pedepsește cu închisoarea.

Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita.

Mituitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta.

Banii, valorile sau orice alte bunuri date se restituie persoanei care le-a dat, dacă acestea au fost date în cazul în care mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita sau date după denunț.

Banii, valorile sau orice alte bunuri oferite sau date sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.<sup>5</sup>

✓ **Traficul de influență** - Pretinderea, primirea ori acceptarea promisiunii de bani sau alte foloase, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, săvârșită de către o persoană care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public și care promite că îl va determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui

---

<sup>4</sup> art. 289 Codul Penal

<sup>5</sup> art. 290 Codul Penal

act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoarea.

Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.<sup>6</sup>

✓ Cumpărarea de influență - Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, pentru sine sau pentru altul, direct ori indirect, unei persoane care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public, pentru a-l determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare și interzicerea exercitării unor drepturi.

Făptuitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta.

Banii, valorile sau orice alte bunuri se restituie persoanei care le-a dat, dacă au fost date după denunț.

Banii, valorile sau orice alte bunuri date sau oferite sunt supuse confiscării, iar dacă acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

### 2.2.2. Infrațiuni asimilate infracțiunilor de corupție

Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare și interzicerea unor drepturi următoarele fapte, dacă sunt săvârșite în scopul obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri ori alte foloase necuvenite:

✓ Stabilirea, cu intenție, a unei valori diminuate, față de valoarea comercială reală, a bunurilor aparținând agenților economici la care statul sau o autoritate a

---

<sup>6</sup> art. 291 Codul Penal

administrației publice locale este acționar, comisă în cadrul acțiunii de privatizare sau cu ocazia unei tranzacții comerciale, ori a bunurilor aparținând autorităților publice sau instituțiilor publice, în cadrul unei acțiuni de vânzare a acestora, săvârșită de cei care au atribuții de conducere, de administrare sau de gestionare;

Acordarea de credite sau de subvenții cu încălcarea legii sau a normelor de creditare, neurmărirea, conform legii sau normelor de creditare, a destinațiilor contractate ale creditelor sau subvențiilor ori neurmărirea creditelor restante;

Utilizarea creditelor sau a subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate.<sup>7</sup>

✓ Fapta persoanei care, având sarcina de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida un operator economic privat, îndeplinește pentru acesta vreo însărcinare, intermediază ori înlesnește efectuarea unor operațiuni comerciale sau financiare ori participă cu capital la un asemenea operator economic, dacă fapta este de natură a-i aduce direct sau indirect un folos necuvenit, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare și interzicerea unor drepturi.<sup>8</sup>

✓ Sunt pedepsite cu închisoarea următoarele fapte, dacă sunt săvârșite în scopul obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri ori alte foloase necuvenite:

- efectuarea de operațiuni financiare, ca acte de comerț, incompatibile cu funcția, atribuția sau însărcinarea pe care o îndeplinește o persoană ori încheierea de tranzacții financiare, utilizând informațiile obținute în virtutea funcției, atribuției sau însărcinării sale;

---

<sup>7</sup> Art.10 din Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

<sup>8</sup> Art.11 din Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

- folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații.<sup>9</sup>

- ✓ Fapta persoanei care îndeplinește o funcție de conducere într-un partid, într-un sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără scop patrimonial, de a folosi influența ori autoritatea sa în scopul obținerii pentru sine ori pentru altul de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite, se pedepsește cu închisoare.

În cazul infracțiunilor de abuz în serviciu sau de uzurpare a funcției, dacă funcționarul public a obținut pentru sine ori pentru altul un folos necuvenit.<sup>10</sup>

- ✓ șantajul, săvârșit în legătură cu infracțiunile de corupție sau a unei infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție.

### 2.2.3. Infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție

- ✓ tănuirea bunurilor provenite din săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, precum și favorizarea persoanelor care au comis astfel de infracțiuni;

- ✓ abuzul în serviciu contra intereselor publice, abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor și abuzul în serviciu prin îngădirea unor drepturi, săvârșite în realizarea scopului urmărit, printr-o infracțiune de corupție sau a unei infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție;

- ✓ infracțiunile de spălare a banilor, prevăzute în Legea nr. 656/2002, republicată, pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu

<sup>9</sup> Art.12 din Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

<sup>10</sup> Art.13 din Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

modificările și completările ulterioare, atunci când banii, bunurile sau alte valori provin din săvârșirea unei infracțiuni din categoria infracțiunilor de corupție sau a unei infracțiuni din categoria infracțiunilor asimilate infracțiunilor de corupție;

✓ infracțiunile prevăzute în Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite în legătură cu infracțiunile din categoria infracțiunilor de corupție sau cu infracțiunile din categoria infracțiunilor asimilate infracțiunilor de corupție;

✓ infracțiunile de trafic de persoane, prevăzute în Legea nr. 678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite în legătură cu o infracțiune din categoria infracțiunilor de corupție sau a unei infracțiuni din categoria infracțiunilor asimilate infracțiunilor de corupție;

✓ traficul de droguri, traficul de substanțe toxice și nerespectarea regimului armelor de foc și al munițiilor, săvârșite în legătură cu o infracțiune din categoria infracțiunilor de corupție sau a unei infracțiuni din categoria infracțiunilor asimilate infracțiunilor de corupție;

✓ infracțiunea prevăzută în O.U.G. nr. 159/2001 pentru prevenirea și combaterea utilizării sistemului financiar-bancar în scopul finanțării de acte de terorism, aprobată prin Legea nr. 466/200215, săvârșită în legătură cu o infracțiune din categoria infracțiunilor de corupție sau a unei infracțiuni din categoria infracțiunilor asimilate infracțiunilor de corupție.

#### **2.2.4. Infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene**

Sunt infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene următoarele:

✓ Folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept de

fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se pedepsește cu închisoare și interzicerea unor drepturi.

✓ Omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii pentru obținerea de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri.

✓ Schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației fondurilor obținute din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei se pedepsește cu închisoare și interzicerea unor drepturi.

✓ Schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației unui folos legal obținut, dacă fapta are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei se pedepsește cu închisoare și interzicerea unor drepturi.

✓ Folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, care are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor ce trebuie virate către bugetul general al Uniunii Europene sau către bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se pedepsește cu închisoare și interzicerea unor drepturi.

✓ Omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii, dacă fapta are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor ce trebuie virate către bugetul general al Uniunii Europene sau către bugetele administrate de aceasta ori în numele ei.

Încălcarea din culpă de către directorul, administratorul sau persoana cu atribuții de decizie ori de control în cadrul unui operator economic a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau îndeplinirea ei defectuoasă, dacă fapta

a avut ca rezultat săvârșirea de către o persoană care se află în subordinea sa și care a acționat în numele acelui operator economic a uneia dintre infracțiunile prevăzute mai sus sau săvârșirea unei infracțiuni de corupție ori de spălare a banilor în legătură cu fondurile Uniunii Europene, se pedepsește cu închisoare sau cu amendă.<sup>11</sup>

## 2.3. Cauze generatoare ale faptelor de corupție

Cauzele care duc la apariția faptelor de corupție pot fi împărțite astfel:

- a) cauze ce țin de instituția publică;
- b) cauze ce țin de personal;
- c) cauze ce țin de factori externi;

### 2.3.1. Dintre cauzele generatoare ale faptelor de corupție care sunt create de instituție, amintim:

- atenția insuficientă acordată procesului de recrutare, pregătirea și promovare a personalului;
- lipsa personalului specializat pentru realizarea unor sarcini și delegarea unor funcționari care au altă pregătire decât cea pe care o necesită îndeplinirea atribuțiilor;
- reducerea personalului și supraîncărcarea celui existent cu atribuții;
- birocratizarea excesivă a serviciilor publice;
- incapacitatea instituției a asigura deservirea on-line a cetățenilor, fapt care duce la perioade mari de așteptare/ revenirea la sediu, etc.;

---

<sup>11</sup> Art.18 ^1^2^3 ^4^5 din Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal



UNIUNEA EUROPEANĂ



- lipsa unui sistem de rotire a personalului ce lucrează în domenii cu risc ridicat la corupție (funcții sensibile);
- dificultăți în procesul de aplicare a prevederilor actelor normative, atunci când numărul acestora este foarte mare și cu multiple ambiguități, lipsuri sau contradicții;
- capacitatea redusă de monitorizare a tuturor proceselor care se desfășoară în instituție;
- lipsa unor proceduri unitare care să poată fi aplicate în mod corect de către toate instituțiile ce au domeniu de activitate similar;
- permisivitatea unor acte normative, în sensul aprecierii sau interpretării subiective din partea funcționarului;
- lipsa unei comunicări interne eficiente cu efecte semnificative negative asupra asigurării unui climat organizațional optim;
- resurse financiare insuficiente pentru asigurarea accesului la pregătirea profesională a personalului instituției;
- nivelul relativ scăzut al interesului salariaților și al instituției publice privind organizarea de consultări și dezbateri periodice pentru diseminarea bunelor practici privind integritatea și lupta împotriva corupției;
- imposibilitatea controlului asupra tuturor operațiunilor care se desfășoară potrivit legii pentru parcurgerea etapelor și a procedurilor de achiziții;
- neluarea, la timp, a măsurilor sancționatorii împotriva acelor lucrători care se fac vinovați de încălcarea prevederilor legale;





- lipsa de stabilitate legislativă, respectiv modificările relativ frecvente ale legislației din materia prevenirii și combaterii corupției, care contribuie într-o oarecare măsură la menținerea în limite inacceptabile a fenomenului corupției;
- organizarea necorespunzătoare a instituției publice;
- lipsa de transparență a modului de funcționare a instituției publice;
- lipsa de informare și conștientizare a consecințelor faptelor de corupție în rândul cetățenilor.

### **2.3.2. Principalele cauze care favorizează apariția faptelor de corupție în rândul personalului sunt:**

- nivelul scăzut al educației profesionale și civice a personalului, precum și necunoașterea obligațiilor de conduită și etică profesională;
- rezistență scăzută la tentațiile oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje etc.);
- lipsa unor modele comportamentale;
- slaba informare a personalului cu privire la modul de sesizare a faptelor de corupție și a instituțiilor care se ocupă de prevenirea și combaterea corupției;
- existența unor tendințe în rândul personalului cu funcții de conducere sau a structurilor de control de a trece cu vederea sau a acoperi anumite abateri - de teama unor măsuri din partea organelor superioare, reflectarea cazului în massmedia, pierderea funcției, etc.;



- existența unei culturi organizaționale favorabile săvârșirii faptelor de corupție pe fondul formalismului instituțional în executarea controalelor și întârzierii sancționatorii acelor care se fac vinovați de încălcarea prevederilor legale;
- dificultatea personalului de a refuza dispozițiile/ ordinele ilegale ale unui șef, și/ sau de a sesiza fapta atunci când observă derularea unor activități ilegale în interiorul instituției;
- frustrarea și nemulțumirea în rândul unor salariați, față de cazurile de corupție rămase nesancționate;
- menținerea unor obișnuințe în rândul personalului de a solicita anumite avantaje în schimbul unor servicii;
- menținerea unor obișnuințe ale angajaților din instituțiile publice de a interveni pentru rezolvarea unor cereri ale cunoștințelor proprii și care sunt, uneori, la limita legalității;
- existența unor obișnuințe din partea cadrelor cu funcții de conducere de a adresa subordonaților diverse solicitări, uneori la limita legalității, precum și a funcționarilor de la eșaloanele superioare de a rezolva probleme de această natură prin intermediul unor structuri subordonate;
- lipsa de informare cu privire la posibilitatea pe care personalul o are de a refuza ordinele ilegale sau de a sesiza pe cei în drept atunci când constată activități ilegale în interiorul instituției;
- existența unei tendințe de protejare a colegilor, inclusiv cu privire la activitățile ilegale ale acestora;



- tolerarea unui comportament de acceptare a unor „atenții” din partea colegilor (o astfel de atitudine nu trebuie încurajată deoarece există o predispoziție de a crește gradul de acceptabilitate a corupției în instituție și societate).

### 2.3.3. Principalele „cauze externe” care favorizează apariția faptelor de corupție sunt:

- presiunea exercitată de cetățean pentru a primi un serviciu înaintea termenului legal;
- existența în continuare în rândul cetățeanului a unei percepții că salariații trebuie răsplătiți pentru serviciile oferite, că li se face un favor, etc.;
- educația precară a cetățeanului din punct de vedere al documentării/informării înaintea accesării unui serviciu public;
- „fuga” de responsabilitate pentru faptele săvârșite;
- cutume ale trecutului de a se „descurca/orienta” pentru soluționarea problemelor;
- lipsa unor modele reale de oameni integri în societate;
- convingerea că faptele de corupție sunt greu de descoperit și probat.

### 2.4. Prevenirea faptelor de corupție în rândul personalului

Măsuri ce pot fi adoptate ca răspuns la cauzele apariției faptelor de corupție în rândul personalului sunt:

- creșterea nivelului de educație profesională și civică a personalului și asumarea obligațiilor de conduită și etică profesională;
- introducerea unui sistem de selecție, recrutare și promovare pentru demnitari, funcționari și angajați contractuali, în care să predomină criteriile profesionale

și/sau manageriale, în funcție de necesar, nu capacitatea de-a memora acte normative;

- creșterea gradului de educație anticorupție pentru instituția publică, prin module de instruire pentru funcționarii publici și personalul contractual;
- informarea personalului cu privire la modul de sesizare a faptelor de corupție și a instituțiilor care se ocupă de prevenirea și combaterea corupției;
- cursuri de formare, cu testare interactivă online, pentru persoanele din conducerea instituției publice;
- adaptarea personalului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- crearea unei culturi organizaționale puternice de descurajare a faptelor de corupție;
- sesizarea șefilor ierarhici ori a organelor de cercetare penală cu privire la abaterile colegilor, inclusiv cu privire la activitățile infracționale ale acestora;
- respingerea categorică a tentațiilor oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje, etc.);
- refuzarea categorică a solicitărilor de soluționare a unor cereri venite de la „colegii” din diferite instituții, care sunt, uneori, la limita legalității;
- crearea unei imagini pozitive încă de la primul contact cu cetățeanul prin: atitudine pozitivă, disponibilitate, amabilitate, folosirea unei formule de politețe la începutul unei discuții/ convorbiri, claritatea mesajului, etc;
- adaptarea răspunsului pentru fiecare categorie socială cu care se interacționează și în funcție de context (serviciile publice sunt oferite tuturor

în mod egal: tineri, bătrâni, săraci, bogați, etc.), fără fraze complicate, termeni prea juridici ș.a.m.d;

- oferirea de informații complete, clare, corecte, ușor de înțeles și în timp util;
- îmbunătățirea serviciilor publice în funcție de recomandările/ propunerile formulate de către beneficiarul direct al acestuia (cetățean sau mediu de afaceri);
- dezvoltarea de proiecte în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale implicate în lupta împotriva corupției;
- informatizarea procedurilor și interconectarea bazelor de date ale tuturor instituțiilor publice, astfel încât cetățeanul să fie degrevat de povara colectării de semnături și ștampile, să se poată informa direct de pe paginile web ale instituțiilor și să poată chiar depune petiții în format electronic;
- informarea eficientă a cetățenilor, astfel încât aceștia să nu fie puși în situația de a recurge la alte canale de intrare în instituție;
- eficientizarea/ revizuirea/ simplificarea traseului intern al documentelor și informațiilor, pe parcursul procesării petiției, pentru eliminarea sincopelor și întârzierilor inutile;
- stabilirea exactă a termenelor de soluționare și introducerea unor taxe de urgență, pentru a elimina eventualele presiuni incorecte;
- identificarea zonelor vulnerabile ale serviciului public și a riscurilor de corupție, simultan cu implementarea unui sistem de management al riscurilor de corupție;
- interoperabilitatea/ interconectarea sistemelor informatice ale instituțiilor publice (baze de date comune, dar cu acces diferențiat), astfel încât



cetățeanul să nu fie nevoit să ducă același document mai multor instituții pentru soluționarea cererii;

- instituirea unui registru de reclamații și a unui sistem de evaluare (chestionare de măsurării a gradului de satisfacție a clienților/ feedback) a serviciului public pentru a putea fi îmbunătățit.

Pentru a avea o bună guvernare locală este nevoie de personal profesionist și capabil să facă față cerințelor și așteptărilor cetățenilor, să acționeze în mod etic și transparent.

## 2.5. Principii de conduită profesională

Exemplele de bună practică în ceea ce privește calitatea serviciilor publice oferite, creșterea încrederii în administrația publică prin consultarea cetățenilor în procesul decizional, precum și etica, integritatea și profesionalismul funcționarilor publici și personalului contractual, dovedesc implicarea instituției publice în prevenirea corupției, în elaborarea și implementarea unor politici publice și strategii eficiente de combatere a acestui fenomen social.

Pentru creșterea calității serviciului public și pentru asigurarea unei conduite corecte, dar mai ales unitare a întregului personal au fost stabilite coduri de conduită, de etică sau deontologie care să guverneze această problematică.

Principiile care guvernează conduita profesională a întreg personalului din cadrul UAT Sebeș sunt următoarele:

- **supremația Constituției și a legii** - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării, de a acționa cu respectarea prevederilor legale în vigoare și a tratatelor și a convențiilor internaționale la care România este parte. Încalcarea legii este nepermisă.



- **prioritatea interesului public, în exercitarea funcției deținute** - principiu conform căruia personalul instituției are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției. Angajații nu trebuie să se folosească de funcție pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate.
- **asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața instituției** - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare, precum și de a exclude orice formă de discriminare în relația cu cetățenii și cu orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcției. Cetățenii au dreptul de a fi tratați în mod egal, într-o manieră nediscriminatorie, corelativ cu obligația instituției de a trata în mod egal pe toți cetățenii, fără discriminare pe criteriile prevăzute de lege.

Egalitatea în drepturi este principiu fundamental de drept, consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție:” *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*”

- **profesionalismul** - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiințiozitate;
- **imparțialitatea și independența** - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes (politic, economic, religios sau de altă natură) altul decât interesul public, să-și exercite atribuțiile legale, fără subiectivism, indiferent de propriile convingeri sau interese;

- **integritatea morală** - principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu, moral sau material, în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

Integritatea presupune ca imparțialitatea, cinstea, corectitudinea, onestitatea să nu fie afectate de practici corupte.

- **libertatea gândirii și a exprimării** - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- **cinstea și corectitudinea** - principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
- **loialitate față de instituție** - principiul potrivit căruia personalul apără prestigiul instituției și abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției;
- **deschiderea și transparența** - principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
- **responsabilitatea și răspunderea** - principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător;
- **confidențialitatea** - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a utiliza și proteja informațiile, pe care nu le va folosi în scop personal, într-o manieră contrară legii;



Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt următoarele:

- **principiul legalității** - principiu conform căruia instituția are obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;
- **principiul supremației interesului public** - principiu conform căruia, în înțelesul prezentei legi, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența instituției sunt ocrotite și promovate de lege;
- **principiul responsabilității**- principiu conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoră să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;
- **principiul nesanționării abuzive** - principiu conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;
- **principiul bunei administrări** - principiu conform căruia instituția este datoră să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;
- **principiul bunei conduite** - principiu conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul instituției.



- **principiul echilibrului** - principiu conform căruia nicio persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;
- **principiul bunei-credințe** - principiu conform căruia este ocrotită persoana încadrată în instituție care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Stabilirea unor norme privind etica și deontologia personalului, în general, ori are rolul de a asigura și promova un comportament profesionist.

În relațiile cu personalul din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

Instituția care monitorizează respectarea eticii și deontologiei profesionale a funcționarilor publici în România este Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Aceasta poate fi sesizată de orice persoană cu privire la încălcarea prevederilor codului de conduit de către un funcționar public, ori constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui funcționar public pentru a-l determina să încalce dispoziții legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.





### III. Percepția fenomenului de corupție

#### 3.1. Indicele de Percepție a Corupției

Indicele de Percepție a Corupției (IPC)<sup>12</sup>, realizat de Transparency International<sup>13</sup> (TI), este o agregare de date dintr-un număr de surse diferite care oferă percepția oamenilor de afaceri și a experților de țară cu privire la nivelul de corupție din sectorul public.

În luna martie 2016, în cadrul conferinței "Monitorizarea Guvernului: Măsurarea Riscurilor de Corupție în Datele privind Achizițiile Publice", organizată de către Societatea Academică din România (SAR), împreună cu Institutul pentru Transparență Guvernamentală (Budapesta), Consiliul Concurenței și Agenția Națională pentru Achiziții Publice (ANAP), a fost prezentată metodologia de elaborare a Indicelui riscului de corupție (IRC) care este aplicat contractelor publicate în Tenders Electronic Daily (TED).

IRC poate fi folosit pentru a estima riscul de corupție la nivel de contract în fiecare stat membru.

Indicele de percepție a corupției (IPC) 2018<sup>14</sup>, publicat de Transparency International, ne arată că eșecul continuu al majorității țărilor de a controla, de a diminua în mod semnificativ corupția contribuie la o criză a democrației în întreaga lume.

---

<sup>12</sup> Transparency International România, Ghid anticorupție în justiție pentru cetățeni și oameni de afaceri, 2006, p.4.

<sup>13</sup> Transparency International Romania are 20 de ani de activitate în sectorul neguvernamental, perioadă în care a contribuit inclusiv la înființarea unor instituții publice precum Agenția Națională de Integritate, Direcția Națională Anticorupție, a elaborat politici publice și standarde de etică și integritate în sectorul public și mediul de afaceri. Principiilor care ghidează activitatea Transparency International Romania sunt: integritate, imparțialitate, responsabilitate, profesionalism.

<sup>14</sup>[https://www.transparency.org.ro/sites/default/files/download/files/cpi2018/CPI2018\\_ComunicatPresaTIRO\\_ro.pdf](https://www.transparency.org.ro/sites/default/files/download/files/cpi2018/CPI2018_ComunicatPresaTIRO_ro.pdf)





CPI din 2018 este alcătuit având la bază 13 surse (sondaje și evaluări ale experților) pentru a măsura corupția din sectorul public. Din cele 180 de state analizate, peste două treimi înregistrează scoruri sub 50 de puncte, media la nivel mondial fiind de 43 de puncte.

Îngrijorător este faptul că marea majoritate a statelor evaluate nu au făcut aproape deloc progrese în ultimii ani, Indicele de Percepție a Corupției 2018 arată o stagnare a eforturilor anticorupție. Clasamentul este întocmit prin acordarea de puncte, de la 0 la 100, în care 0 înseamnă “foarte corupt”, iar 100 “deloc corupt”.

Principalele concluzii referitoare la situația corupției în achizițiile publice din România sunt următoarele:

- 1) România este pe primul loc în UE în ceea ce privește volumul și calitatea informațiilor oferite per contract publicat în TED. Aceste date nu sunt neapărat și corecte în fiecare caz, dar spre deosebire de țările cu cele mai puține date disponibile (Finlanda, Spania și Suedia) care au o rată medie de eroare administrativă între aproximativ 32% și 40%, România are o rată de numai 0.2%.
- 2) România se află în mijlocul clasamentului în ceea ce privește frecvența atribuirii contractelor de achiziții unui singur ofertant (22% dintre cazuri). Situația este mai bună decât în țări precum Lituania, Grecia și Italia, dar mai rea decât în Slovenia, Bulgaria, Letonia și chiar și media instituțiilor UE (acestea pot atribui contracte la fel ca Statele Membre).
- 3) România este pe primul loc în UE în ceea ce privește costul corupției în achizițiile publice. Din cauza riscului mărit de corupție, măsurat prin IRC, care, în cazul României înregistrează prezența mai multor indicatori de risc, prețul mediu per contract este mai mare cu aproximativ 33% decât în restul țărilor europene.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Asta nu înseamnă că nu există corupție în celelalte țări, ci doar faptul că aceasta costă mai puțin. Corupția nu poate fi eliminată în întregime, dar impactul ei poate fi minimizat. Accentul nu ar trebui să fie pus pe măsuri punitive, ci mai degrabă pe obligarea celor implicați de a livra rezultatele stabilite în contracte și de a le livra la un preț care să respecte principiul cost-eficiență.

Atunci când ne referim la conceptul de captură a statului trebuie să privim corupția ca pe o rețea. Chiar dacă se vor elimina 10-15 jucători, nu se va reuși eradicarea corupției prezente în sectorul public pentru că rețeaua va continua să existe. De aceea, pedepsirea penală a corupților are o importanță majoră, este vital să se acționeze și asupra oportunităților de corupție, asupra acelor aspecte care permit alimentarea și creșterea corupției. Cu alte cuvinte, trebuie abordată natura sistemică a corupției.

Prezentarea poate fi vizualizată aici:

[http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2016/03/Fazekas\\_PP-corruption-in-the-EU.pdf](http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2016/03/Fazekas_PP-corruption-in-the-EU.pdf)

### 3.2. România - în rândul democrațiilor fragile

Din anul 2012, doar 20 de state și-au îmbunătățit semnificativ scorul, printre care se numără Argentina și Côte D'Ivoire.

Alte 16 țări au înregistrat scăderi drastice în de punctaje, inclusiv Australia, Chile și Malta.

Danemarca și Noua Zeelandă sunt în topul clasamentului cu 88, respectiv 87 de puncte, Finlanda (85 de puncte) și Suedia (85 de puncte) rămân în top, ca și în 2017.

România rămâne pe locul 25 în clasament, însă scorul înregistrat scade cu un punct față de 2017, de la 48 la 47 de puncte.





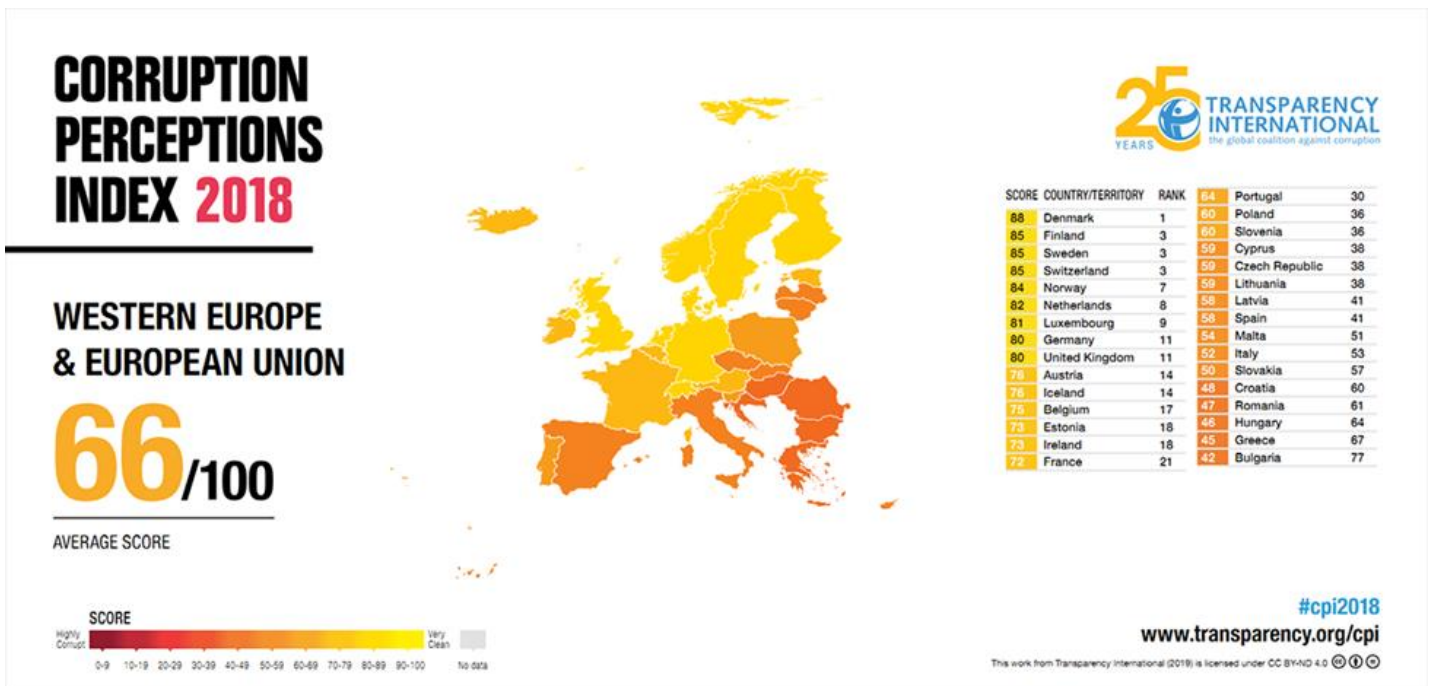
Somalia, Sudanul de Sud și Siria sunt la finalul indexului, având scoruri de 10 și respectiv 13 puncte.

La nivelul statelor membre ale Uniunii Europene, media este de aprox. 65 de puncte, în scădere față de anul anterior cu peste un punct.

Cu 42 de puncte, Bulgaria rămâne pe ultimul loc la nivelul UE, de asemenea în scădere cu un punct față de anul anterior. Grecia pierde trei puncte, de la 48 în 2017 ajunge la 45 în 2018. În schimb, Ungaria câștigă un punct, ajungând la 46 în 2018.

Regiunea cu cel mai mare punctaj este formată din Europa de Vest și Uniunea Europeană, având o medie de 66 de puncte, în timp ce la polul opus sunt Africa Sub Sahariană (scor mediu de 32 de puncte), Europa de Est și Asia Centrală (scor mediu de 35 de puncte).

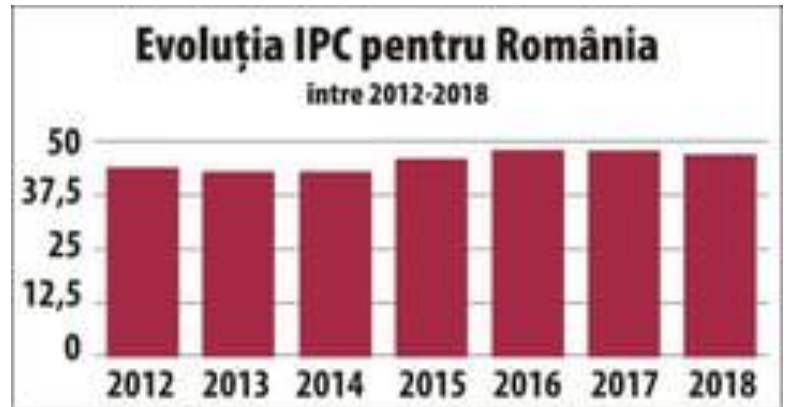
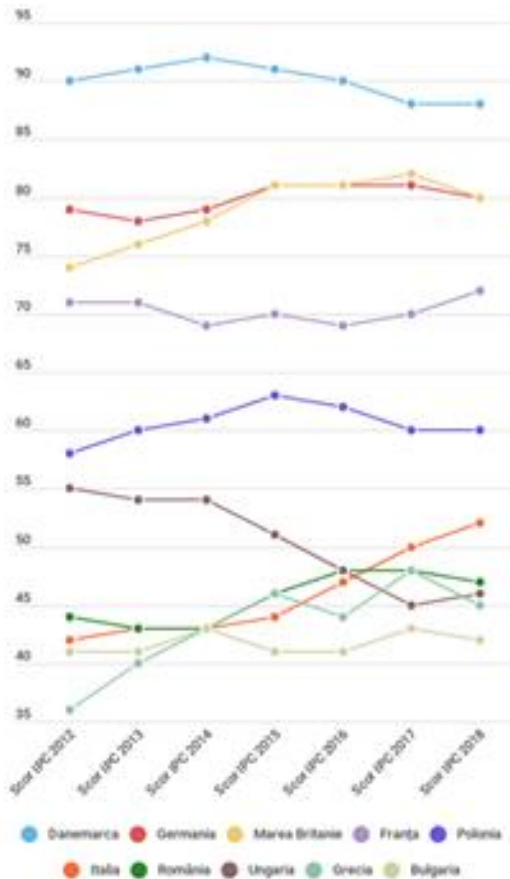
Rezultatele se pot analiza aici: [www.transparency.org/cpi2018](http://www.transparency.org/cpi2018)



În graficele alăturate, se poate observa evoluția României în ultimii șapte ani, comparativ cu alte state membre ale UE, prin compararea scorurilor IPC înregistrate în perioada 2012 - 2018.



### Evoluția indicelui în perioada 2012 - 2018 -Prespectivă asupra zece țări membre UE-



15

<sup>15</sup> <https://www.transparency.org.ro/ro/tiropage/indicele-de-perceptie-coruptiei-2018>





În anul 2018 a fost analizată cu predilecție relația dintre corupție și tendințele democrației globale.

**Concluziile analizei elaborate la nivel global:**

- Corupția poate duce la slăbirea mecanismelor prin care se asigură echilibrul puterilor în stat, inclusiv între puterea guvernamentală și cea judiciară.
- Lipsa prioritizării reformelor anti-corupție, precum și retorica populistă aflată în creștere se suprapun cu slăbirea instituțiilor democratice în multe țări, inclusiv din UE.
- Prin subminarea pilonilor vitali ai democrației, inclusiv alegerile și independența judiciară, se poate crea un cerc vicios în care corupția subminează instituțiile democratice, iar instituțiile slabe sunt mai puțin capabile să controleze corupția.
- Analiza încrucișată a datelor privind democrația globală relevă o legătură între corupție și sănătatea democrațiilor.
- Statele cu adevărat democratice înregistrează, în medie, un scor de 75 de puncte în cadrul IPC. Niciuna dintre țările cu adevărat democratice nu are sub 50 de puncte.
- Prin contrast, democrațiile fragile înregistrează un scor mediu de 49 de puncte. În schimb, regimurile hibride, care prezintă elemente cu tendințe autocratice, au în medie 35 de puncte în IPC. Regimurile autocratice au cea mai scăzută performanță, cu un scor mediu de doar 30 de puncte în IPC.
- Exemplificând această tendință, scorul IPC scade pentru Ungaria și Turcia cu opt, respectiv, nouă puncte în ultimii cinci ani. În același timp, Turcia a fost retrogradată de la "parțial liberă" la "deloc liberă", pe când Ungaria a







înregistrat cel mai mic scor pentru drepturi politice de la căderea comunismului în 1989. Aceste ratinguri reflectă deteriorarea statului de drept și a instituțiilor democratice, precum și o libertate în scădere rapidă pentru societatea civilă și mass-media independentă, în aceste țări.

În general, țările cu niveluri ridicate de corupție pot fi locuri periculoase pentru oponenții politici. Practic, toate țările în care asasinatele politice au fost comandate sau permise de către guvern sunt considerate foarte corupte în IPC.

### 3.3. Recomandări TI

Cu un scor de 71 de puncte, Statele Unite au pierdut patru puncte față de anul trecut, ieșind din top 20 IPC pentru prima dată din 2011. Scorul scăzut apare într-un moment în care SUA se confruntă cu amenințări la adresa sistemului său de separare a puterilor în stat, precum și cu o erodare a normelor etice la cele mai înalte niveluri de putere.

Brazilia a scăzut cu două puncte față de anul trecut, ajungând la 35, obținând de asemenea și cel mai mic scor al său în clasamentul IPC din ultimii șapte ani.

Pentru a face progrese reale împotriva corupției și pentru a consolida democrația în întreaga lume, Transparency International face apel către toate guvernele:

- să consolideze instituțiile responsabile de menținerea separării puterilor în stat și să asigure capacitatea lor de a funcționa fără intimidare;
- să elimine diferența de punere în aplicare între legislația anticorupție, practica și implementarea acesteia;
- să sprijine organizațiile societății civile care monitorizează angajamentul politic și cheltuielile guvernamentale, în special la nivel local;

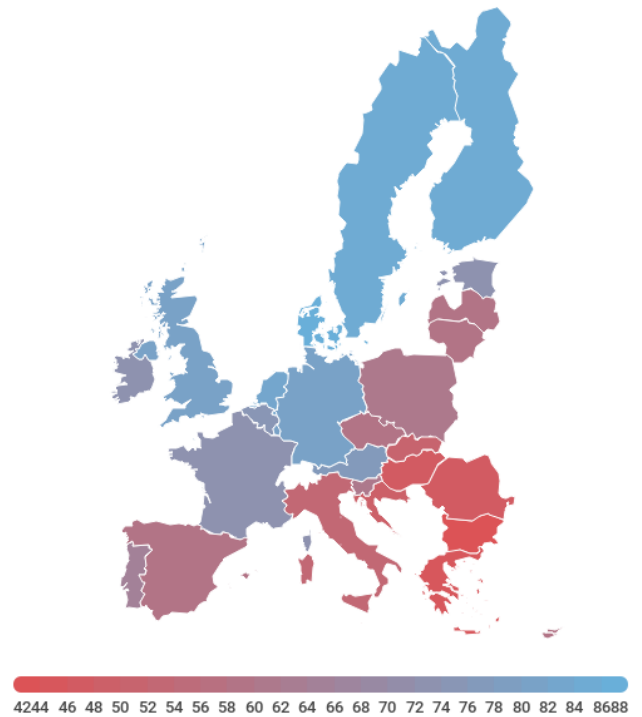


- să susțină o mass-media liberă și independentă și să asigure siguranța jurnaliștilor și capacitatea lor de a lucra fără intimidare sau hărțuire.

### 3.4. Recomandările Transparency International pentru statele membre UE

- Consolidarea statului de drept, astfel încât toate puterile politice să acționeze în limitele impuse de lege, în concordanță cu valorile democrației și drepturile fundamentale și sub controlul independent și imparțial al instanțelor judecătorești.
- Protejarea avertizorilor de integritate, astfel încât toți cetățenii să poată raporta neregulile întâlnite atât în sectorul public cât și în sectorul privat.
- Îmbunătățirea transparenței legislative și a accesului la informațiile de interes public.
- Asigurarea unui spațiu civic care să permită societății civile să dialogheze cu guvernele și autoritățile publice, fără teamă de represalii.
- Protejarea libertății presei și protejarea rolului esențial pe care mass-media îl joacă în democrație.

Indicele de Percepție a Corupției 2018 - Uniunea Europeană





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

### 3.5. Soluțiile propuse de Transparency International Romania

La nivel național, rămân în continuare restante obiective prioritare, ca de exemplu: implementarea de măsuri concrete în prevenirea corupției și închiderea vulnerabilităților; aprobarea și promovarea unor mecanisme interne robuste în cadrul administrației publice cu funcție de corecție.

Printre soluțiile concrete propuse de Transparency International Romania se numără:

- Înființarea Registrului Național de Conformitate, instrument de utilitate publică, propus de organizația noastră pentru a crește transparența administrativă și pentru a contribui la reducerea vulnerabilităților la corupție și a arbitrariului în realizarea inspecțiilor administrative;
- Modernizarea standardelor de bună guvernare locală, prin implementarea Sistemului de Integritate la nivelul administrației publice locale, pe un model elaborat de TI și aplicat cu succes în alte state europene.

Transparency International Romania reiterează faptul că succesul luptei împotriva corupției este direct legat de instituții puternice și stabile în ansamblul lor. Avem nevoie de instituții puternice, independente, de lideri responsabili și cetățeni implicați în viața comunității locale, care să sancționeze derapajele.

Delia Ferreira Rubio, președintele Transparency International, a precizat, imediat după publicarea raportului: "Din cercetarea noastră reiese o legătură clară între o democrație sănătoasă și combaterea cu succes a corupției din sectorul public. Este mult mai probabilă o creștere a corupției acolo unde temelile democratice sunt slabe și, așa cum am observat în multe țări, unde politicienii nedemocrați și populiști pot folosi acest lucru în avantajul lor".<sup>16</sup>

<sup>16</sup> <https://www.bursa.ro/raportul-pentru-2018-al-transparency-international-suntem-perceputa-ca-una-dintre-cele-mai-corupte-tari-ale-ue-68042633>





Patricia Moreira, directorul general al Transparency International a declarat: "Cu multe instituții democratice aflate sub amenințare la nivel global - de cele mai multe ori de către lideri cu tendințe autoritare sau populiste - trebuie să facem mai mult pentru a consolida separarea puterilor în stat și pentru a proteja drepturile cetățenilor. Corupția destabilizează democrația pentru a produce un cerc vicios, unde corupția subminează instituțiile democratice, instituțiile slabe fiind mai puțin capabile să controleze corupția."<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> <https://www.bursa.ro/raportul-pentru-2018-al-transparency-international-suntem-perceputa-ca-una-dintre-cele-mai-corupte-tari-ale-ue-68042633>





## IV. Implementarea SNA 2016 - 2020 în administrația publică locală

Corupția a devenit o preocupare constantă în spațiul public și decizional al României post-revoluționare, iar măsurile adoptate au răspuns nevoilor identificate în rândul cetățenilor.

Guvernul României a aprobat Strategia națională anticorupție (SNA) pentru perioada 2016 - 2020 prin Hotărârea nr. 583/2016, documentul incluzând seturile de indicatori de performanță a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public

Legislația din România include un set complet de măsuri preventive de combatere a corupției, iar prezenta Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020 își propune să continue abordarea Strategiei Naționale Anticorupție 2012 - 2015, de asigurare a aplicării măsurilor de prevenire a corupției la nivelul tuturor autorităților și instituțiilor publice centrale și locale. Eficiența redusă a măsurilor preventive a fost determinată de cele mai multe ori de o cunoaștere limitată de către conducerea instituțiilor publice a acestor măsuri, de bugetarea deficitară și nu în ultimul rând de nealocarea resurselor umane calificate pentru a pune în aplicare cadrul existent.

Scopul SNA 2016-2020 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România.

Noua strategie promovează modelul de manager de instituție care se implică efectiv în promovarea integrității instituției, care își oferă propriul exemplu de integritate și sancționează sau gestionează adecvat încălcările regulilor, de la cele mai mici, de tipul abaterilor administrative, până la cele mai grave, de nivelul infracțiunilor.





Astfel ghidul se raportează și urmărește o parte dintre obiectivele Strategiei Naționale Anticorupție(SNA),care sunt următoarele:

- a) Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel central și local;
- b) Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative;
- c) Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare;
- d) Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice;
- e) Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative;
- f) Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluarea periodică la nivelul tuturor instituțiilor publice centrale și locale, inclusiv a celor subordonate, coordonate, aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice.

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 păstrează premisa asumării de către instituțiile publice a următoarelor valori fundamentale:

- a) **voința politică** - toate cele trei puteri în stat, respectiv puterea executivă, judecătorească și cea legislativă înțeleg importanța unei societăți lipsite de corupție și vor conlucra pentru aducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de SNA;



- b) **integritatea** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități;
- c) **prioritatea interesului public** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de funcția publică pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;
- d) **transparența** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces.

Obiectivele procesului de monitorizare a SNA sunt:

- identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

În sprijinul procesului de monitorizare a implementării SNA 2016 - 2020 se vor menține platformele de cooperare dezvoltate în cadrul SNA 2012 - 2015:

- a) platforma autorităților independente și a instituțiilor anticorupție;
- b) platforma administrației publice centrale;
- c) platforma administrației publice locale - coordonată în parteneriat cu MDRAP;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- d) platforma mediului de afaceri;
- e) platforma societății civile.
- e) platforma societății civile.

Platformele vor fi convocate semestrial sau ori de câte ori este nevoie.

Pentru întocmirea anuală a Rapoartelor de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale, la sfârșitul fiecărui an, MDRAP solicită președinților de consilii județene, precum și primarilor de municipii, orașe și comune, transmiterea raportului anual privind stadiul implementării Strategiei Naționale Anticorupție pentru anul respectiv. Raportul referitor la stadiul implementării SNA 2016 - 2020 nivelul autorităților administrației publice locale include următoarele elemente:

- Un raport privind stadiul implementării măsurilor prevăzute în SNA (Anexa 2), ce revin în sarcina fiecărei instituții, care cuprinde și stadiul realizării planului de integritate propriu;
- Indicatorii de evaluare aferenți inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției (Anexa 3 la SNA) .

### **Scopul documentului de monitorizare R(M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020**

Scopul raportului anual este de a evidenția stadiul de implementare a SNA 2016 - 2020 la nivelul unităților administrativ-teritoriale raportoare, prin realizarea unei analize cantitative și calitative a datelor centralizate de către DIBGPP din cadrul MDRAP în perioada de referință.







Raportul ia în considerare atât informațiile incluse în M1(2016) și M2(2017) pentru a identifica evoluția implementării noii strategii la nivelul administrației publice locale, cât și datele prezentate în raportul R4 aferent SNA 2012 - 2015.

În Raportul de monitorizare M3 este prezentat și stadiul activităților prevăzute în Planul de acțiuni pentru perioada 2017-2020 în vederea promovării și monitorizării implementării SNA 2016-2020 la nivelul administrației publice locale.

### Concluzii și recomandări <sup>18</sup>

Din datele colectate până la 12 martie 2019 rezultă că:

- Gradul de aderare la valorile SNA 2016-2020 a crescut semnificativ față de ciclul strategic anterior, de la 16,17% la 49,88%. Față de anul 2017 se constată o creștere a gradului de raportare cu 4.68%. Situația raportării aferente noii perioade de raportare ca fiind preponderent pozitivă, cu creșteri majore înregistrate (1610 declarații de aderare) față de ciclul strategic anterior (522 declarații transmise pe întreaga durată de implementare a SNA 2012-2015).
- Rata de completare a raportului anual de autoevaluare (Anexa nr.3 din H.G. nr. 583/2016) a crescut cu 11,37% față de anul 2017 (20,17%) când a fost înregistrat cel mai scăzut grad de raportare al acestui document - 8,80%, dar este încă scăzută față de cea aferentă ciclului strategic anterior (31,72% în anul 2015). Rata de raportare crește în funcție de tipul de UAT, de la comune la consilii județene.
- Coroborând datele rezultate se poate afirma faptul că analiza calitativă susține informațiile cantitative.

<sup>18</sup> Raport de monitorizare (M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale în anul 2018

Sursa: [http://www.mdrap.ro/comunicare/presa/comunicate/raportul-de-monitorizare-\(m3\)--a-implementarii-strategiei-nationale-anticoruptie-2016-2020-la-nivelul-administratiei-publice-locale-in-anul-2018](http://www.mdrap.ro/comunicare/presa/comunicate/raportul-de-monitorizare-(m3)--a-implementarii-strategiei-nationale-anticoruptie-2016-2020-la-nivelul-administratiei-publice-locale-in-anul-2018)





- În ceea ce privește implementarea măsurilor preventive anticorupție, de transparență instituțională și decizională și de bună guvernare, se constată că nu există încă o cultură a autopromovării, un interes pentru mediatizarea și popularizarea, pe toate canalele de comunicare posibile, a acelor aspecte pozitive din propria activitate, ce pot constitui atât soluții binevenite pentru alte administrații, dar și vectori pentru îmbunătățirea percepției cetățenilor cu privire la activitatea administrației locale.
- Au fost identificate și exemple de bună practică în ceea ce privește punerea în aplicare a unor măsuri inovative de promovare a integrității, de comunicare și transparență, educație anticorupție, implicare activă a cetățenilor, e-administrație.
- Având în vedere concluziile consemnate în rapoartele anterioare de monitorizare și ținând cont de caracteristicile și nevoile celor patru tipuri de UAT-uri care formează publicul țintă al DIBGPP, se recomandă ca în anii următori activitatea de asistență tehnică susținută de responsabilii de regiune desemnați de MDRAP cu monitorizarea implementării strategiei la nivel local să fie una adaptată specificului fiecărui segment în parte, inclusiv din punctul de vedere al canalului de comunicare utilizat.
- Construirea unor direcții de comunicare între MDRAP-DIBGPP și reprezentanții UAT-urilor adaptate specificului fiecărui tip de UAT pot contribui în timp atât la creșterea gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției la nivel local din punct de vedere cantitativ și calitativ, cât și la educarea autorităților în vederea autopromovării.

Institutul Național de Administrație (INA), Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP), Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) și alte instituții centrale, organizează sesiuni de instruire pentru personalul implicat în implementarea SNA 2016 -2020 de la nivelul administrației publice locale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## V. Măsuri de prevenire a corupției - bune practici

### 5.1. Sprijinul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP) pentru prevenirea corupției nivelul administrației publice locale

În vederea angrenării unui număr cât mai mare de instituții ale administrației publice locale în mecanismul de implementare a SNA 2016-2020, reprezentanții Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP) au acordat și acordă suport direct și indirect în procesul de implementare a măsurilor Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 (SNA) la nivel local, prin asigurare de asistență tehnică, deplasări în UAT-uri, elaborarea de ghiduri specifice activității de prevenire a incidentelor de integritate, organizarea unor sesiuni de instruire pe tematici anticorupție, organizarea de campanii de conștientizare a personalului din administrația publică locală cu privire la drepturile și obligațiile pe care le are în exercitarea funcției, etc.

Detalii suplimentare se pot obține de la Direcției Integritate, Bună Guvernare și Politici Publice la adresa de e-mail: [integritateinadministratie@mdrap.ro](mailto:integritateinadministratie@mdrap.ro).

În cadrul reuniunilor, reprezentanții MDRAP, pe lângă transferul de know-how (punerea la dispoziție de modele, instrumente pentru identificarea vulnerabilităților și a riscurilor la corupție, legislația în vigoare în domeniul prevenirii corupției etc.), au realizat și demonstrații pilot.

Împreună cu reprezentanții instituțiilor, reprezentanții Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP), au analizat principalele responsabilități pe care le au autoritățile administrației publice locale în procesul de implementare a SNA 2016-2020, și anume:





- Adoptarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al SNA;
- Identificarea riscurilor și a vulnerabilităților la corupție specifice instituției;
- Identificarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților la corupție specifice instituției, precum și a celor de implementare a standardelor de control managerial intern;
- Elaborarea planurilor de integritate;
- Autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor preventive obligatorii prevăzute în Anexa 3 la HG nr. 583/2016;
- Evaluarea anuală a modului de implementare a planului de integritate și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;
- Participarea la activitățile de coordonare și monitorizare ale SNA 2016-2020.

Reprezentanții MDRAP au reiterat necesitatea identificării și promovării aspectelor pozitive din propria activitate, acestea putând constitui atât soluții binevenite pentru alte administrații, cât și vectori pentru îmbunătățirea percepției cetățenilor cu privire la activitatea administrației locale.

În practică, au fost elaborate și sunt publice următoarele documente utile pentru administrația publică locală elaborate de MDRAP:<sup>19</sup>

- Model - raport anual privind stadiul implementării SNA 2016-2020 (publicat: 06-03-2018);

<sup>19</sup> Sursa: <http://www.mdrap.ro/sna-2016-2020>





- Declarație privind aderarea la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020;
- Metodologia de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție (autorități publice locale) - Anexa A: Lista de atribuții | Anexa C: Raport de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și a măsurilor de remediere;
- Model - Plan de integritate;
- Model - Codul de etică și integritate a personalului primăriei/ consiliului local/ consiliului județean;
- Procedura de sistem privind avertizarea în interes public;
- Recomandări privind Parteneriatul pentru Governare Deschisă la nivel local;

Alte metodologii/ghiduri cu caracter general, utile administrației publice locale pentru prevenirea și combatere acorupției:

- Ghid pentru realizarea procedurilor de sistem și operaționale<sup>20</sup>
- Metodologie de management al riscurilor<sup>21</sup>
- Manual de implementare a sistemului de control intern managerial<sup>22</sup>

<sup>20</sup> MDRAP, - Ghid pentru realizarea procedurilor de sistem și operaționale (<http://www.mdrap.ro/userfiles/Ghid-proceduri.pdf>)

<sup>21</sup> Secretariatul General al Guvernului, MDRAP, Metodologie de management al riscurilor, 2018 (<https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2018/07/Metodologia-de-management-al-riscurilor-2018.pdf>)

<sup>22</sup> MDRAP, Manual de implementare a sistemului de control intern managerial, 2018 (<http://www.mdrap.ro/userfiles/Manual-SCIM-site.pdf>)





UNIUNEA EUROPEANĂ



## 5.2. Planul de integritate

Planul de integritate este ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției, educația angajaților dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției publice, precum și combaterea corupției. Pentru entitățile publice, planurile de integritate vor încorpora îndrumările cuprinse în ghidul de bună practică al O.C.D.E. privind controlul intern, etica și conformitatea<sup>23</sup>.

Planul de integritate este asumat prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii instituției publice.

Planul de integritate al instituției publice este elaborat și actualizat anual, în conformitate cu prevederile Art. 6 din Hotărârea nr. 583/2016 *privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public*, din 10 august 2016.

Planul de integritate trebuie să detalieze măsurile din SNA 2016-2020 aplicabile fiecărei instituții în mod particularizat, în funcție de riscurile, vulnerabilitățile și nevoile de intervenție specifice identificate. Documentul trebuie să aibă un caracter concret și realist, sens în care este utilă și o estimare bugetară a activităților incluse. Întrucât planul de integritate are caracterul unui act normativ (fiind adoptat prin ordin sau decizie a șefului instituției), este recomandată respectarea dispozițiilor legale privind transparența decizională.

<sup>23</sup> <https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44884389.pdf>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Autoritățile administrației publice locale au beneficiat și beneficiază de asistență tehnică din partea MDRAP - DIBGPP în acest proces de elaborarea planului de integritate. Astfel, responsabilii desemnați din cadrul Direcției Integritate, Bună Guvernare și Politici Publice (DIBGPP) au pus la dispoziția autorităților locale un model de plan și i-au informat cu privire la adaptarea documentului la specificul și nevoile fiecărei instituții, totodată subliniind importanța unei analize obiective a măsurilor cuprinse în plan. Tot în cadrul acestei activități a fost subliniată importanța consultării, în procesul de elaborare a planului de integritate, a angajaților și a partenerilor implicați în domeniul de activitate al fiecărei instituții.<sup>24</sup>

Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice a pus la dispoziție pe site un Model de plan de integritate pentru autoritățile publice locale.<sup>25</sup>

Planul de integritate al instituției se elaborează cu consultarea angajaților instituției și este revizuit periodic în cadrul unui proces transparent.

### 5.3. Cod etic/ deontologic/ de conduită

*“Etica reprezintă un set de reguli care definesc ceea ce este drept și greșit în conduita noastră.”* (Dimitrios Buhalis și Eric Laws)

Comitetului Miniștrilor al Consiliului Europei, în conformitate cu art. 15 alin. (b)<sup>26</sup> din Statutul Consiliului Europei, printre altele, considerând că administrațiile publice joacă un rol esențial în societățile democratice, că ele trebuie să aibă la dispoziție un personal corespunzător pentru a îndeplini în mod convenabil sarcinile care le sunt încredințate, că funcționarii publici sunt elementul cheie al administrației publice, că trebuie să posede calificările necesare și să dispună de un cadru juridic și material

<sup>24</sup> Sursa: Raport de monitorizare (M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale în anul 2018

<sup>25</sup> <https://www.mdrap.ro/sna-2016-2020>

<sup>26</sup> Concluziile Comitetului Miniștrilor pot fi formulate, dacă este cazul, ca recomandări adresate guvernelor. Comitetul poate invita guvernele membrilor să-i facă cunoscute măsurile luate cu privire la o atare recomandare





corespunzător pentru a putea să se achite de sarcinile lor într-un mod adecvat, că sensibilizarea opiniei publice și promovarea valorilor etice constituie mijloace importante pentru prevenirea corupției, recomandă guvernelor Statelor membre să promoveze, respectând legislația națională și principiile care guvernează administrația publică, adoptarea unor coduri naționale de conduită pentru funcționarii publici inspirându-se din Recomandarea nr. R (2000)10 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind codurile de conduită pentru funcționarii publici, adoptată la 11 mai 2000.

Etica - conform dicționarului este "știința care se ocupă cu studiul principiilor morale, cu legile lor de dezvoltare și cu rolul în viața socială".

Instituția este într-o permanentă interconectare cu mediul său interior (angajați, management) și exterior (beneficiari, parteneri, comunitatea, etc.). Acest fapt implică atitudini, comportamente, proceduri, decizii, sancțiuni și nu numai. În acest context instituția are nevoie de repere care să îi ghideze misiunea, scopurile, comportamentele și acțiunile către o atitudine responsabilă, proactivă. O expresie a acestei viziuni sunt codurile de etică și conduită, ca grupare a valorilor și a principiilor funcționale ale instituției în raport cu cerințele de echitate socială și de mediu.

Codul etic/ deontologic/ de conduită sumarizează o serie de principii ce ghidează instituția și personalul acesteia. Acesta cuprinde misiunea, valorile, procedurile și standardele etice și profesionale ce definesc activitatea instituției. Finalitatea acestui cod constă în precizarea regulilor privind integritatea și conduita pe care personalul instituției trebuie să le respecte, în a-i ajuta să respecte aceste norme și de a informa publicul asupra conduitei la care acesta este îndreptățit să se aștepte din partea acestora.







Codul etic/ deontologic/ de conduită are și un rol important în comunicare ce atestă că instituția își respectă promisiunile asumate față de valorile și principiile sale. Codul vine în complementarea politicilor, standardelor și a procedurilor, dar este important de menționat că acesta nu le înlocuiește.

#### 5.4. Consilierul de etică

Educația anticorupție reprezintă o prioritate majoră. Există un deficit semnificativ de cunoaștere de către angajați și manageri a standardelor legale de integritate (protecția avertizorului în interes public, **consilierea etică**, interdicțiile post-angajare - pantouflage, gestionarea funcțiilor sensibile);

Consilierea etică constă în acordarea de consultanță și asistență personalului instituției cu privire la respectarea normelor de conduită.

Cadrul normativ care stă la baza exercitării activității de către consilierii de etică a atribuțiilor lor legale îl constituie Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, respectiv Ordinul președintelui ANFP nr. 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și personalul contractual și a implementării procedurilor disciplinare.

În scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită de către întreg personalul, conducătorul instituției publice înlesnește comunicarea deschisă, de către funcționarii publici și personalul contractual, a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate prin desemnarea unui funcționar public pentru consiliere etică și monitorizarea respectării și aplicării normelor de conduită.

Desemnarea consilierului de etică se face prin act administrativ al conducătorului instituției publice. Procedura de desemnare, atribuțiile și modalitatea de raportare a instituției în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

principiilor și normelor de conduită a funcționarilor publici se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Consilierul de etică își desfășoară activitatea pe baza fișei postului, elaborată de către compartimentul de resurse umane și aprobată de către conducătorul instituției publice, prin raportare la atribuțiile stabilite în sarcina acestuia. În activitatea de consiliere etică acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

Pentru a primi îndrumare și consiliere etică, în condiții de deplină confidențialitate, și pentru rezolvarea incertitudinilor și dilemelor în domeniu, personalul din cadrul entității publice se poate adresa consilierului de etică desemnat la nivelul instituției în conformitate cu legislația aplicabilă.

Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita salariatului, funcționar public sau personal contractual, rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia. Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

Instituția publică implementează măsurile considerate necesare pentru respectarea principiilor și normelor de conduită și sprijină activitatea consilierului de etică.

În aplicarea dispozițiilor referitoare la conduita personalului, orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu respectarea prevederilor legislației pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.





Funcționarii publici și personalul contractual nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că s-au adresat consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere cu privire la respectarea principiilor și normelor de conduită.

### **Atribuțiile consilierului de etică**

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 a principiilor și normelor de conduită de către personalul instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea. Rapoartele vor conține concluziile colectării informațiilor ca urmare a aplicării chestionarelor de evaluare, precum și câteva recomandări de îmbunătățire a unor aspecte legate de consilierea etică;
- b) acordă consultanță și asistență funcționarilor publici și personalului contractual cu privire la respectarea normelor de conduită;
- c) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a personalului sau la inițiativa sa atunci când salariatul, funcționar public sau personalul contractual, nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- d) analizează riscurile și vulnerabilitățile la corupție și măsurile de remediere - elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea personalului și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului instituției, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- e) organizează și susține sesiuni de informare a personalului din cadrul instituției publice, cu privire la principiile și standardele de conduită - organizează sesiuni



- de informare a personalului cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru instituție pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu instituția;
- f) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea personalului;
  - g) culege și analizează date de la beneficiarii serviciilor publice și de la factorii interesați privind integritatea și coduita personalului - primește și analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității instituției, pe linie de consiliere etică referitoare la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii, propune măsuri pentru rezolvarea situației, dacă aceasta reprezintă o abatere disciplinară se va avea în vedere acest aspect, formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;
  - h) elaborează pe parcursul anului chestionare pentru identificarea gradului de cunoaștere de către personal a normelor de etică și integritate și pentru a afla percepția personalului cu privire la respectarea eticii și integrității în cadrul instituției;
  - i) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității instituției cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de instituție;

Asistența pe care consilierul de etică o oferă completează activitatea de consultanță. În rezolvarea unor probleme de conduită sau a unor dileme etice, dincolo de o serie de sfaturi specifice fiecărui caz, consilierul de etică este alături de colegii care îi solicită sprijinul, pe toată perioada acțiunilor pe care aceștia le întreprind.



Consilierul de etică trebuie să acorde asistență doar în vederea asigurării integrității și echilibrului în instituția publică, pentru respectarea cât mai adecvată a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului și a interesului suveran al cetățeanului pe care instituția publică trebuie să îl servească.

### **Principii de lucru în activitatea consilierului de etică**

Respectarea unor principii de bază în consultanța cu privire la normele de conduită este esențială. Aceste principii trec dincolo de principiile legale și se referă la atitudinea consilierului de etică în raport cu salariații pe care îi consiliază. Aceste principii sunt:

- a) confidențialitatea - informațiile dobândite în cursul activității de monitorizare și consiliere etică, referitoare la persoane identificabile și situații concrete, sunt confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane din interiorul sau din afara instituției publice. Consilierii de etică protejează confidențialitatea informațiilor personale adunate în timpul activităților lor și se vor abține de la dezvăluirea informațiilor pe care le dețin despre colegi, despre beneficiari, prietenii sau familia colegilor, despre situații concrete, excepție făcând următoarele: prevenirea unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii unei fapte penale sau împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte ori înlăturarea urmărilor prejudiciabile ale unei asemenea fapte.
- b) nondiscriminare - consilierul de etică va trata orice persoană cu profesionalism indiferent de naționalitate, etnie, cultură, culoare, rasă, sex sau orientare sexuală, religie, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, etc. Consilierii de etică se vor abține de la angajarea de remarcă sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.
- c) consultarea și dezbateră problemelor de conduită - problemele generale și soluțiile pentru creșterea standardelor etice trebuie dezbătute cu cei afectați





UNIUNEA EUROPEANĂ



(funcționari publici, personal contractual, cetățeni, beneficiari ai instituției publice).

- d) transparența rezultatelor - rezultatele generale (sub formă statistică sau de tipuri de situații și dileme etice) ale activității de monitorizare și consiliere etică sunt publice și trebuie aduse la cunoștința angajaților din instituția publică, precum și la cunoștința publicului.

Pentru monitorizarea respectării normelor de conduită consilierii de etică pot consulta documente interne și externe instituției în care lucrează. Astfel de rapoarte, studii de caz, statistici îi pot ajuta să înțeleagă mai bine dilemele etice cu care se confruntă colegii săi.

Este recomandată elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind consilierea etică și respectarea normelor de conduită profesională la nivelul instituției.

## 5.5. Declararea averilor

Cadrul normativ dedicat cuprinde 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 și Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Declarațiile de avere reprezintă acte personale, putând fi rectificate numai în condițiile prevăzute de Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Declarațiile de avere se fac în scris, pe propria răspundere, și cuprind drepturile și obligațiile declarantului, ale soțului/soției, precum și ale copiilor aflați în întreținere, potrivit anexei nr. 1. din Legea nr. 176/2010.

### Termenele de depunere a declarațiilor de avere și de interese

- anual, până la data de 15 iunie pentru anul fiscal anterior încheiat la data de 31 decembrie, în cazul veniturilor, respectiv situația la data declarării pentru celelalte capitole din declarație;
- în termen de 30 zile de la data numirii sau alegerii în funcție ori de la data începerii activității;
- în termen de cel mult 30 zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității;
- în termen de cel mult 30 zile de la data încetării suspendării din exercițiul funcției sau al demnității publice pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal;
- în perioada detașării sau delegării, persoanele care sunt obligate să depună declarații de avere și declarații de interese le depun la instituția de la care au fost delegate sau detașate;
- persoanele care candidează pentru funcțiile de Președinte al României, deputat, senator, consilier județean, consilier local sau primar sunt obligate să își declare averea și interesele. Declarațiile de avere și de interese se depun la Biroul Electoral Central sau, după caz, la biroul electoral de circumscripție, odată cu declarația de acceptare a candidaturii, în două exemplare.





În cadrul entităților unde își desfășoară activitatea persoanele care, în conformitate cu prevederile legale, trebuie să depună declarații de avere și de interese, se vor desemna persoane responsabile cu implementarea prevederilor legale referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese care să asigure implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese, să acorde consultanță cu privire la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

**Atribuțiile persoanelor responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese:**

- a) primesc, înregistrează declarațiile de avere și declarațiile de interese și eliberează la depunere o dovadă de primire;
- b) la cerere, pun la dispoziția personalului formularele declarațiilor de avere și ale declarațiilor de interese;
- c) oferă consultanță pentru completarea corectă a rubricilor din declarații și pentru depunerea în termen a acestora;
- d) în cazul în care sesizează deficiențe în completarea declarațiilor, în termen de 10 zile de la primirea declarației, persoana responsabilă cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese, va recomanda, în scris, pe bază de semnătură sau scrisoare recomandată, persoanei în cauză rectificarea declarației de avere și/sau a declarației de interese, în termen de cel mult 30 de zile de la transmiterea recomandării;
- e) trimit Agenției Naționale de Integritate copia certificată a declarației rectificată și eventualele înscrisuri, de îndată ce a fost primită;
- f) evidențiază declarațiile de avere și declarațiile de interese în registre speciale cu caracter public, denumite Registrul declarațiilor de avere și Registrul





declarațiilor de interese, ale căror modele se stabilesc prin hotărâre a Guvernului<sup>27</sup>, la propunerea Agenției Naționale de Integritate;

- g) asigură afișarea și menținerea declarațiilor de avere și ale declarațiilor de interese, prevăzute în anexele nr. 1 și 2, pe pagina de internet a instituției, dacă aceasta există, sau la avizierul propriu, în termen de cel mult 30 de zile de la primire, prin anonimizarea adresei imobilelor declarate, cu excepția localității unde sunt situate, adresei instituției care administrează activele financiare, a codului numeric personal, precum și a semnăturii. Declarațiile de avere și declarațiile de interese se păstrează pe pagina de internet a instituției și a Agenției pe toată durata exercitării funcției sau mandatului și 3 ani după încetarea acestora și se arhivează potrivit legii;
- h) trimite Agenției, în vederea îndeplinirii atribuțiilor de evaluare, copii certificate ale declarațiilor de avere și ale declarațiilor de interese, fără anonimizare, și câte o copie certificată a registrelor speciale (Registrul declarațiilor de avere și Registrul declarațiilor de interese), în termen de cel mult 10 zile de la primirea declarațiilor. Aceste documente vor fi înaintate Agenției însoțite de o adresă de înaintare. Aceasta va cuprinde și datele de identificare ale persoanei/persoanelor responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese, în cadrul respectivei entități (numele și prenumele, numărul de telefon, adresa de email, precum și actul administrativ de desemnare);
- i) întocmesc, după expirarea termenului de depunere, o listă cu persoanele care nu au depus declarațiile de avere și declarațiile de interese la timp și informează de îndată aceste persoane, solicitându-le un punct de vedere în termen de 10 zile lucrătoare. Lista definitivă cu persoanele care nu au depus în

---

<sup>27</sup> Modelul pentru aceste registre se regăsește în H.G. nr. 175/2008 privind stabilirea modelelor Registrului declarațiilor de avere și Registrului declarațiilor de interese

termen sau au depus cu întârziere declarațiile de avere și/sau declarațiile de interese, însoțită de punctele de vedere primite, se transmite Agenției până la data de 1 august, în fiecare an;

- j) acordă consultanță referitor la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților și întocmesc note de opinie în acest sens, la solicitarea persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese.

Rectificarea declarațiilor de avere și de interese:

- a) la inițiativa persoanei responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese - persoanele responsabile pot recomanda modificarea declarațiilor în termen de 10 zile de la primirea acestora. Recomandarea privind rectificarea declarațiilor se face în scris și se transmite declarantului prin scrisoare recomandată sau se înmânează acesteia pe bază de semnătură de primire. Declarantul își poate rectifica declarația de avere și/sau declarația de interese, în termen de cel mult 30 de zile de la transmiterea recomandării;
- b) la inițiativa declarantului: în termen de 40 de zile de la depunerea inițială a declarației de avere și/sau a declarației de interese;
- c) declarațiile rectificate pot fi însoțite de documente justificative;
- d) declarațiile rectificate, împreună cu eventualele documente justificative depuse, se trimit de îndată Agenției, în copie certificată, de către persoana responsabilă.



Este de preferat ca declarațiile să fie tehnoredactate sau să fie utilizate formularele editabile de pe Site-ul Agenției Naționale de Integritate.<sup>28</sup>

Constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile legale în vigoare nedepunerea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese în termenele prevăzute de lege, precum și nedeclararea cuantumului veniturilor realizate, sau declararea acestora cu trimitere la alte înscrisuri.

Fapta persoanelor care, cu intenție, depun declarații de avere sau declarații de interese care nu corespund adevărului constituie infracțiunea de fals în declarații și se pedepsește potrivit Codului penal.

Agenția Națională de integritate (A.N.I.) elaborează/actualizează permanent Ghidul pentru completarea declarațiilor de avere și interese și Ghidul privind incompatibilitățile și conflictele de interese, care pot fi consultate pe pagina de internet a acestei instituții, respectiv [www.integritate.eu](http://www.integritate.eu), la data întocmirii declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind completarea, transmiterea și publicarea declarațiilor de avere la nivelul instituției.

## 5.6. Declararea cadourilor

Legislația dedicată cuprinde 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 și Regulamentul de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004.

Persoanele care au calitatea de demnitar public și cele care dețin funcții de demnitate publică, magistrații și cei asimilați acestora, persoanele cu funcții de

<sup>28</sup> <http://declaratii.integritate.eu/>





conducere și de control, funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice sau de interes public, precum și celelalte persoane care au obligația să-și declare averea, potrivit legii, au obligația de a declara și prezenta la conducătorul instituției, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

Conducătorul instituției dispune, prin act administrative, constituirea unei Comisii de evaluare și inventariere care va evalua și va inventaria bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

Comisia de evaluare are următoarele atribuții principale:

- a) înregistrează și ține evidența statistică, cantitativă și valorică a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- b) evaluează și inventariază bunurile;
- c) restituie primitorului bunurile a căror valoare este sub 200 euro;
- d) aprobă păstrarea de către primitor a bunurilor cu o valoare mai mare de 200 euro, cu condiția achitării de către acesta a diferenței de preț;
- e) propune, după caz, păstrarea bunurilor în patrimoniul unității, transmiterea cu titlu gratuit a bunurilor rămase în patrimoniul unității către o instituție publică de profil sau vânzarea prin licitație a acestor bunuri;
- f) ia măsuri pentru publicarea listei cuprinzând bunurile depuse și destinația acestora, în condițiile legii;
- g) asigură, prin grija compartimentelor de specialitate, păstrarea și securitatea bunurilor.





Sunt exceptate de la evaluare și inventariere:

- a) decorațiile, medaliile, insignele, ordinele,
- b) eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea funcției sau a demnității; obiectele de birotică cu o valoare de până la 50 de euro.

Dacă în urma evaluării bunurilor valoarea stabilită de către comisie este mai mare decât echivalentul în lei a 200 de euro, persoana care a primit bunurile poate solicita păstrarea lor cu plata diferenței de valoare. Dacă valoarea stabilită de comisie este sub echivalentul în lei a 200 de euro, bunurile se pot păstra de primitor.

În cazul în care persoana care a primit bunul nu a solicitat păstrarea lor, comisia poate propune păstrarea lor în patrimoniul instituției, transmiterea lor cu titlu gratuit unei instituții publice sau vânzarea la licitație în condițiile legii. În acest caz, veniturile obținute ca urmare a valorificării acestor bunuri se varsă la bugetul instituției.

La sfârșitul fiecărui an Comisia de evaluare și inventariere va publica pe site-ul instituției sau în Monitorul oficial al României - partea a III-a, lista cuprinzând bunurile depuse potrivit Legii 251/2004 și destinația primită de acestea.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind declararea cadourilor.

## 5.7. Conflicte de interese

Conflictul de interese are multiple definiții în dreptul internațional, european și național (în dreptul administrativ și în dreptul penal din România). Fiind o instituție juridică complexă, ce reunește atât norme de drept penal cât și norme de drept administrativ, conflictul de interese nu are, în acest moment, o definiție unică.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

### 5.7.1. Legi relevante pentru reglementarea conflictului de interese:

#### 1. Pentru aspectele administrative:

- Codul administrativ, aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- 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.

#### 2. Pentru aspectele penale:

- Codul Penal al României;
- Legea nr. 193/2017 pentru modificarea Legii nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Legea nr. 78/2000, privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

În Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului Miniștrilor al Consiliului Europei, la articolul 13, conflictul de interese pentru funcționarul public se consideră că apare atunci când acesta are un interes personal care influențează sau pare să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate și obiectivitate. Interesul personal al funcționarului public poate include un beneficiu, un avantaj pentru sine sau pentru familia sa, pentru părinți, prieteni sau rudele apropiate, pentru persoane ori organizații cu care funcționarul public a avut relații politice sau de afaceri. De





asemenea, interesul personal se poate referi și la orice obligație financiară sau civilă pe care funcționarul public o are față de persoanele enumerate mai sus.<sup>29</sup>

O formă generalizată a conflictului de interese este prezentată în ghidul „Managementul conflictelor de interese în serviciul public” de către statele membre ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare O.C.D.E., “conflictul de interese implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui oficial public. Conflictul de interese apare atunci când interesele oficialului public ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător exercitarea îndatoririlor și a responsabilităților sale oficiale.”<sup>30</sup>

Conform art. 70 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.

Potrivit legii penale, Legea nr. 193/2017 pentru modificarea Legii nr. 286/2009 privind Codul penal - Capitolul II "Infracțiuni de serviciu") menționează apariția unei noi incriminări, astfel:

“Art. 301 Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane

- (1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv se pedepsește cu

<sup>29</sup> Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials, disponibil la adresa: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805e2e52](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2e52)

<sup>30</sup> OECD (2003), Recommendation of the Council on guidelines for managing conflict of interest in the public service, June 2003, page 4.



închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazurile în care actul sau decizia se referă la următoarele situații:

- a) emiterea, aprobarea sau adoptarea actelor normative;
- b) exercitarea unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limitelor prevăzute de aceasta.

Art. 308 (1) Dispozițiile art. 289-292, 295, 297-300 și art. 304 privitoare la funcționarii publici se aplică în mod corespunzător și faptelor săvârșite de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice.”

Este de menționat Ghidul privind incompatibilitățile și conflictele de interese, ghid actualizat anual de Agenția Națională de integritate (ANI).

### 5.7.2. Tipuri de conflicte de interese

Conflictul de interese poate fi de mai multe tipuri:

- **Conflictul de interese potențial** - în situația în care un oficial are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui luată o decizie publică.
- **Conflictul de interese actual** - apare în momentul în care oficialul este pus în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau care ar avantaja un apropiat de-al său sau un partener de afaceri.



- **Conflict de interese este consumat** - în care oficialul public participă la luarea deciziei cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.

Așteptările publicului privind conduita pe care oficialul public trebuie să o aibă, variază în funcție de tipul concret de conflict de interese existent la un anumit moment. Dacă, în cazul conflictului de interese potențial, conduita cerută oficialului este mai degrabă pe exercitarea în mod transparent și echidistant a atribuțiilor sale, în cazul conflictului de interese actual, oficialul trebuie să se abțină de la luarea oricăror decizii, informându-și superiorul ierarhic despre situația apărută. Conflictul de interese consumat apare în cazul în care oficialul nu s-a abținut de la luarea unei decizii în ipoteza unui conflict de interese actual și implică latura sancționatorii a reglementării.<sup>31</sup>

5.7.3. **Principiile** care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt:

- Imparțialitatea;
- Integritatea ;
- Transparența deciziei;
- Supremația interesului public;
- Promovarea unei culturi organizaționale care să fie intolerantă față de conflictul de interese.

În esența sa, art. 79 alin. (1) din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției evidențiază acele situații în care funcționarul public se află în conflict de interese, atunci când:

<sup>31</sup> Agenția Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, 2019, pg.5

- a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
- b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu funcționari publici care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;
- c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.

În cazul existenței unui conflict de interese, funcționarul public este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea dispozițiilor privind conflictul de interese, poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii [art. 79 alin. (2) și (4) din Legea nr. 161/ 2003].

În cazurile de conflict de interese prevăzute mai sus, conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public în cauză, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență. [art. 79 alin. (3) din Legea nr. 161/2003].

Conflictul de interese în sine nu este ilegal, dar nedeclararea unei situații de conflict de interese constituie o neregulă.

Deși un conflict de interese nu înseamnă ipso facto corupție, există o recunoaștere din ce în ce mai largă a faptului că apariția unor conflicte între interesele personale și obligațiile publice ale funcționarilor publici, dacă nu este tratată corespunzător, poate duce la corupție. Obiectivul unei politici adecvate privind conflictul de interese



UNIUNEA EUROPEANĂ



nu constă în simpla interzicere a tuturor intereselor de natură privată ale funcționarilor publici, chiar dacă o asemenea metodă ar fi posibilă. Obiectivul imediat ar trebui să fie acela de a susține corectitudinea deciziilor politice și administrative oficiale și a administrației publice în general, recunoscând faptul că un conflict de interese nesoluționat poate duce la un abuz în serviciu.<sup>32</sup>

Conflictele de interese și corupția nu sunt același lucru. Corupția, în general, presupune o înțelegere între cel puțin două persoane, și un folos necuvenit (o mită, o plată, sau un alt fel de folos necuvenit), pe când un conflict de interese survine când o persoană ar putea avea oportunitatea să urmărească îndeplinirea intereselor sale private în detrimentul sarcinilor sale de serviciu<sup>33</sup>.

Așa cum am menționat, conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate, ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii personale sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin, de un interes material personal, direct sau indirect.

Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instituției publice au obligația de a respecta întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților precum și normele de conduită. În acest sens, angajații trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, personalul instituției are obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

<sup>32</sup> Ghidul OECD pentru rezolvarea conflictului de interese în administrația publică, 2003, pg 1

<sup>33</sup> pag.9 din Ghidul Comisiei Europene "Identifying conflicts of interests in public procurement procedures for structural actions. A practical guide for managers elaborated by a group of Member States' experts coordinated by OLAF's unit D2- Fraud Prevention" -

[https://www.esfondi.lv/upload/02-kohezijas\\_fonds/Lielie\\_projekti/EK\\_vadl\\_par\\_interesu\\_konflikta\\_identif\\_publ\\_ievirk\\_EN.pdf](https://www.esfondi.lv/upload/02-kohezijas_fonds/Lielie_projekti/EK_vadl_par_interesu_konflikta_identif_publ_ievirk_EN.pdf)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Personalul contractual din cadrul instituției publice are obligația de a păstra obiectivitatea și de a evita conflictul de interese și orice altă situație care ar putea genera conflict de interese și incompatibilitate, așa cum sunt definite acestea în legislația actuală.

Reprezentanții autorităților și instituțiilor publice au obligația de a declara, în condițiile legii, orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități.

Conducătorii instituției publice au obligația de a asigura, prin măsuri instituționale, evitarea conflictului de interese sau incompatibilitatea declarată, fără a aduce atingere demnității persoanei și drepturilor profesionale și contractuale ale celui care face obiectul conflictului de interese, respectiv incompatibilității sesizate.

Funcționarul public care ocupă o poziție în care interesele sale personale sau private ar putea fi afectate de către îndatoririle sale oficiale, trebuie să declare conform legii, din momentul numirii sale, apoi la intervale regulate și atunci când are loc orice schimbare a situației, care este natura și dimensiunea acestor interese.<sup>34</sup>

La numirea într-o funcție publică, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, personalul este obligat să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

Declarațiile de declarațiile de interese reprezintă acte personale, putând fi rectificate numai în condițiile prevăzute de Legea nr. 176/2010 privind integritatea în

<sup>34</sup> Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials, art. 14- disponibil la adresa:

[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805e2e52](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2e52)





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.

Declarațiile de interes se fac în scris, pe propria răspundere, și cuprind funcțiile și activitățile prevăzute în anexa nr. 2 din Legea nr. 176/2010, potrivit prevederilor Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem de evitare a conflictelor de interes la nivelul instituției publice.

## 5.8. Incompatibilități

Incompatibilitățile reflectă acele situații în care un oficial public exercită mai multe funcții în același timp, deși este interzis de lege.<sup>35</sup>

Regimul incompatibilităților privind demnitățile publice și funcțiile publice sunt reglementate în legislația națională, cu precădere după cum urmează:

- Constituția României;
- Codul administrativ, aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;

---

<sup>35</sup> Agenția Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interes, 2019, pg. 10.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- 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.

### **Diferența între conflicte de interese și incompatibilități:<sup>36</sup>**

Una dintre cele mai frecvente probleme care se manifestă atât în sistemul administrativ, cât și în massmedia, este confuzia care se creează între conflictul de interese și incompatibilități. Dacă, pentru existența unui conflict de interese persoanele publice trebuie să ia o decizie care să influențeze un interes personal, pentru a se afla într-o situație de incompatibilitate un oficial public nu trebuie să ia nicio decizie, fiind suficient faptul că exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege. În aceeași măsură, tot legislația stabilește excepțiile privind exercitarea concomitentă a două sau mai multe funcții în același timp.

#### **Exemplu de conflict de interese:**

Primarul A din orașul X semnează un contract cu firma soției sale. Un alt exemplu este organizarea unei licitații de către Consiliul Județean B la care participă și câștigă firma fratelui președintelui consiliului.

#### **Exemplu de incompatibilitate:**

Viceprimarul X exercită în același timp și calitatea de funcționar public sau angajat cu contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia.

Este de menționat Ghidul privind incompatibilitățile și conflictele de interese, ghid actualizat anual de Agenția Națională de integritate (ANI).

---

<sup>36</sup> Agenția Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, 2019, pg. 10.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

La numirea într-o funcție publică, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, personalul este obligat să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

## 5.9. Transparență în procesul decizional

Valorile SNA 2016-2020 includ transparența - reprezentanții instituției publice vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces și consacră principiile accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale.

Transparența în procesul decizional presupune participarea publicului la procesul de elaborare a reglementărilor, la procesul decizional și asigurarea legitimității, eficacității și responsabilității administrației față de cetățean, într-un sens mai larg se referă la posibilitatea cetățeanului de a fii implicat/consultat cu privire la adoptarea unor reglementări legislative, la participarea publicului la procesul de luare a deciziilor.

Transparentizarea autorităților publice este un proces dinamic ce oferă posibilitatea de a urmări procesul complet a unei decizii de la etapa de inițiere pînă la etapa finală.

Legea transparenței nu trebuie confundată cu legea privind accesul la informațiile de interes public și nici cu democrația directă. Spre deosebire de legea accesului la informațiile de interes public, care permite accesul cetățeanului la informațiile publice gestionate de diverse entități publice, legea transparenței oferă posibilitatea cetățenilor de a participa activ la procesul de elaborare de reglementări prin sugestii adresate autorităților administrației publice.





De asemenea, spre deosebire de democrația directă, legea transparenței nu conferă cetățenilor dreptul de a lua decizia finală cu privire la reglementările care vor fi adoptate. Acest rol va fi în continuare asumat de autoritățile administrației publice care vor decide dacă includ sau nu în proiectele de reglementări informațiile și sugestiile primite din partea cetățenilor, organizațiilor neguvernamentale și asociațiile de afaceri.<sup>37</sup>

În România transparența decizională este reglementată de Legea nr. 52/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legea are drept scop:

- a) să sporească gradul de responsabilitate a administrației publice față de cetățean, ca beneficiar al deciziei administrative;
- b) să implice participarea activă a cetățenilor în procesul de luare a deciziilor administrative și în procesul de elaborare a actelor normative;
- c) să sporească gradul de transparență la nivelul întregii administrații publice. (art. 1 alin. (2) din Legea nr. 52/2003, privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Pentru atingerea scopurilor prevăzute la articolul 1(2), prin articolul 2 legea stabilește anumite principii.

Principiile care stau la baza Legii nr. 52/2003 sunt următoarele:

- a) informarea în prealabil, din oficiu, a persoanelor asupra problemelor de interes public care urmează să fie dezbătute de autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și asupra proiectelor de acte normative;

---

<sup>37</sup> Transparency International Romania | Asociația Română pentru Transparență și Asociația Pro Democrația - Ghidul: Transparența decizională în administrația publică, pg 7  
Sursa: <https://www.transparency.org.ro/publicatii/ghiduri/TransparentaDecizionalaAPL.pdf>







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- b) consultarea cetățenilor și a asociațiilor legal constituite, la inițiativa autorităților publice, în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative;
- c) participarea activă a cetățenilor la luarea deciziilor administrative și în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative, cu respectarea următoarelor reguli:
- ședințele și dezbaterile autorităților și instituțiilor publice care fac obiectul prezentei legi sunt publice, în condițiile legii;
  - dezbaterile vor fi consemnate și făcute publice;
  - minutele acestor ședințe vor fi înregistrate, arhivate și făcute publice, în condițiile legii.

Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională, republicată, prevede obligația de transparență, respectiv sarcina autorităților administrației publice de a informa și de a supune dezbaterii publice proiectele de acte normative, de a permite accesul la luarea deciziilor administrative și la minutele ședințelor publice. Aceste dispoziții legale se aplică de asemenea și documentelor de politică publică elaborate de autoritățile administrației publice centrale.

Potrivit capitolului III din lege, orice persoană poate lansa o plângere în conformitate cu procedura administrativă în cazul încălcării drepturilor garantate de lege. Plângerea și recursul sunt examinate în regim de urgență și sunt scutite de taxe. Funcționarul public comite o infracțiune disciplinară dacă nu permite accesul persoanelor la lucrările sesiunilor publice sau împiedică părțile interesate să se implice în procesul de elaborare a reglementărilor privind interesele publice, în condițiile prezentei legi.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Manual de bune practici pentru promovarea abordării pro-active a principiilor guvernării transparente, deschise și participative, pg 59 Sursa: <https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2019/04/Manual-de-bune-practici.pdf>



## Care sunt beneficiile legii?<sup>39</sup>

### a) Pentru administrația publică:

- obține în mod gratuit informații suplimentare cu privire la sectoarele de activitate care urmează să fie afectate de reglementările propuse;
- explică necesitatea reglementărilor propuse;
- înlătură problemele de implementare a reglementărilor datorate necunoașterii acestora de către destinatari;
- înlătură problemele de implementare datorate deficiențelor de redactare ale reglementărilor;
- câștigă încrederea opiniei publice.

### b) Pentru beneficiarii reglementărilor:

- iau cunoștință de proiectele de reglementări propuse de administrația publică;
- își exprimă punctele de vedere cu privire la aceste proiectele;
- își adaptează activitatea din timp la cerințele care urmează a fi introduse.

Transparența decizională în administrația publică are un rolul important de a preveni acțiunile care amenință integritatea publică (acte de corupție) și de a evalua performanța administrației publice locale (capacitatea administrativă).

Se recomandă utilizarea Ghidului explicativ pentru elaborarea și implementarea unitară a procedurii de sistem privind comunicarea din oficiu a informațiilor de

---

<sup>39</sup> Transparency International Romania | Asociația Română pentru Transparență și Asociația Pro Democrația - Ghidul: Transparența decizională în administrația publică, pg 7  
Sursa: <https://www.transparency.org.ro/publicatii/ghiduri/TransparentaDecizionalaAPL.pdf>



interes public în format standardizat și deschis și asigurarea transparenței decizionale și a modelului de procedură de sistem aferentă.<sup>40</sup>

## 5.10. Acces la informații de interes public

Prin **informație de interes public** se înțelege orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației.

În țara noastră, accesul liber și neîngrădit al persoanei la orice informație de interes public, este garantat de Constituția României prin art. 31, și de prevederile Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.

Informațiile de interes public pot fi solicitate verbal sau în scris, la alegere, de orice persoană. Cererea nu trebuie motivată.

Pentru asigurarea accesului oricărei persoane la informațiile de interes public instituția publică are obligația de a organiza compartimente specializate de informare și relații publice sau de a desemna persoane cu atribuții în acest domeniu.

**5.10.1. Informațiile de interes public care trebuie comunicate din oficiu, de către fiecare instituție publică, sunt grupate prin Legea nr. 544/2001 la art. 5.**

Art. 5

(1) Fiecare instituție publică are obligația să comunice din oficiu următoarele informații de interes public:

a) actele normative care reglementează organizarea și funcționarea instituției publice;

---

<sup>40</sup> Sursa: <https://sgg.gov.ro/new/guvernare-transparenta-deschisa-si-participativa-standardizare-armonizare-dialog-imbunatatit-cod-sipoca-35/>



- b) structura organizatorică, atribuțiile departamentelor, programul de funcționare, programul de audiențe al instituției publice;
  - c) numele și prenumele persoanelor din conducerea instituției publice și ale funcționarului responsabil cu difuzarea informațiilor publice;
  - d) coordonatele de contact ale instituției publice, respectiv: denumirea, sediul, numerele de telefon, fax, adresa de e-mail și adresa paginii de Internet;
  - e) sursele financiare, bugetul și bilanțul contabil;
  - f) programele și strategiile proprii;
  - g) lista cuprinzând documentele de interes public;
  - h) lista cuprinzând categoriile de documente produse și/sau gestionate, potrivit legii;
  - i) modalitățile de contestare a deciziei instituției publice în situația în care persoana se considera vătămată în privința dreptului de acces la informațiile de interes public solicitate.
- (2) Instituțiile publice au obligația să publice și să actualizeze anual un buletin informativ care va cuprinde informațiile prevăzute la alin. (1).
- (3) Autoritățile publice sunt obligate să dea din oficiu publicității un raport periodic de activitate, cel puțin anual, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.
- (4) Accesul la informațiile prevăzute la alin. (1) se realizează prin:
- a) afișare la sediul instituției publice ori prin publicare în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă, în publicații proprii, precum și în pagina de Internet proprie;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- b) consultarea lor la sediul instituției publice, în spații special destinate acestui scop.
- (5) Instituțiile publice au obligația să pună la dispoziția persoanelor interesate contractele de privatizare încheiate după intrarea în vigoare a prezentei legi, prin consultarea la sediul acestora. Prevederile de mai sus nu se aplică în cazul contractelor de privatizare care se încadrează în sfera de aplicare a dispozițiilor art. 12 alin. (1) [informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței și ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii; informațiile privind deliberările autorităților, precum și cele care privesc interesele economice și politice ale României, dacă fac parte din categoria informațiilor clasificate, potrivit legii; informațiile privind activitățile comerciale sau financiare, dacă publicitatea acestora aduce atingere dreptului de proprietate intelectuală ori industrială, precum și principiului concurenței loiale, potrivit legii; informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii; informațiile privind procedura în timpul anchetei penale sau disciplinare, dacă se periclitează rezultatul anchetei, se dezvăluie surse confidențiale ori se pun în pericol viața, integritatea corporală, sănătatea unei persoane în urma anchetei efectuate sau în curs de desfășurare; informațiile privind procedurile judiciare, dacă publicitatea acestora aduce atingere asigurării unui proces echitabil ori interesului legitim al oricăreia dintre părțile implicate în proces; informațiile a căror publicare prejudiciază măsurile de protecție a tinerilor].

Funcționarii publici și angajații contractuali au obligația de a păstra secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției, în condițiile legii, cu aplicarea dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public.

Informațiile confidențiale sunt proprietatea instituției și nu pot fi divulgate persoanelor din afara acesteia. Angajaților care au acces la informații confidențiale,





le este interzis să permită accesul persoanelor din afara instituției la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul conducerii în acest sens.

Este interzisă utilizarea informațiilor confidențiale de către personalul care a luat cunoștință despre acestea, în interes personal, direct sau indirect. Informațiile deținute ca urmare a desfășurării sarcinilor de serviciu se vor utiliza de către angajați numai în scopul îndeplinirii acestora.

În cadrul instituției se colectează, utilizează și stochează doar acele date cu caracter personal care sunt strict necesare pentru realizarea obiectivelor legale, legitime și specifice instituției.

Prelucrarea datelor cu caracter personal se realizează doar în scopul pentru care sunt solicitate, respectând dispozițiile legale, normele și procedurile interne existente în acest sens.

Angajații nu vor lăsa nesupravegheate, pe birou documente sau alte date și informații confidențiale.

Memorandumul cu tema "Creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" prezintă modelul de standardizare a afișării informațiilor de interes public, cât și setul de informații/documente pe care ministerele și celelalte autorități ale administrației publice centrale, companiile, agențiile și alte instituții din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea acestora, precum și instituțiile prefectului, trebuie să le afișeze din oficiu pe site-urile proprii, spre informarea publicului.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> SGG - Analiza rezultatelor procesului de monitorizare a autorităților și instituțiilor publice cu privire la afișarea din oficiu standardizată a informațiilor de interes public în perioada 2017 - 2018, pg. 10



Principalele obiective ale Memorandumului sunt:<sup>42</sup>

- Transparentizarea activității autorităților administrației publice centrale și a instituțiilor din subordinea/coordonarea acestora, în scopul eficientizării informării publicului și prevenirii corupției în sectoarele prioritare;
- Creșterea accesului publicului la informațiile de interes public, cerute insistent de societatea civilă;
- Îmbunătățirea proceselor de structurare a informațiilor și de comunicare a acestora în spațiul public;
- Uniformizarea modului de aplicare a legislației din domeniul accesului la informații de interes public;
- Creșterea capacității autorităților publice de furnizare a informațiilor de interes public pentru cetățeni.

#### 5.10.2. Publicarea pe site-ul propriu de internet

Informațiile și documentele de interes public se publică:

- într-un format deschis - conform prevederilor din Legea nr. 299/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, un format de fișier care este independent de platformele utilizate și care se află la dispoziția publicului, fără nicio restricție de natură să împiedice reutilizarea documentelor în cauză;
- standard formal deschis - format standardizat atât în ceea ce privește locația de publicare, cât și a aspectului informațiilor - un standard care a fost stabilit în scris și care conține specificații privind cerințele cu privire la modalitatea de

---

<sup>42</sup> SGG - Analiza rezultatelor procesului de monitorizare a autorităților și instituțiilor publice cu privire la afișarea din oficiu standardizată a informațiilor de interes public în perioada 2017 - 2018, pg. 10



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

asigurare a interoperabilității sistemelor informatice, conform prevederilor Memorandumului cu privire la creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public, asigurând facilitarea identificării mai ușoare a fiecărui tip de informație publică, prin uniformizarea atât a secțiunilor conținute de pagina de internet a instituțiilor, cât și a conținutului acestora, conform Anexei nr. 2 - Model secțiuni obligatorii în pagina de internet.

### 5.10.3. Sancțiuni

Conform prevederilor legale (Capitolul III - Sancțiuni din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public), refuzul explicit sau tacit al angajatului desemnat al instituției publice pentru asigurarea accesului la informații publice constituie abatere și atrage răspunderea disciplinară a celui vinovat.

În caz de refuz sau întârziere nejustificată, persoana care se consideră vătămată în drepturile sale prevăzute de lege se poate adresa cu reclamație administrativă conducătorului autorității sau instituției publice căreia i-a fost solicitată informația.

În condițiile în care după primirea răspunsului la reclamația administrativă, se consideră în continuare lezat în drepturile sale prevăzute de lege, poate apela la procedura de contencios administrativ, care poate obliga autoritatea sau instituția publică să furnizeze informațiile de interes public și să plătească daune morale și/sau patrimoniale.

### 5.10.4. Raportul anual

Fiecare instituție sau autoritate publică are obligația de a întocmi anual, un raport de evaluare al implementării Legii nr. 544/2001 (Anexa nr. 3 la normele metodologice). Raportul elaborat după modelul prevăzut în Anexa nr. 10 la normele metodologice, pe care îl vor transmite Secretariatului General al Guvernului, nu mai târziu de 15 mai al fiecărui an.







Autoritățile publice locale din județ, vor transmite către instituțiile prefectului raportul realizat până la data de 30 aprilie a anului următor.

Cu toate că avem un cadru legal național dintre cele mai complete, actuale și moderne la nivel european, lipsa aplicării unitare a cadrului legal generează multe disfuncționalități și practici limitative, care, în final, conduc la menținerea unei percepții publice de opacitate, rezistență sau refuz de transparență din partea administrației publice.

Se recomandă utilizarea Ghidului explicativ pentru elaborarea și implementarea unitară a procedurii de sistem privind comunicarea din oficiu a informațiilor de interes public în format standardizat și deschis și asigurarea transparenței decizionale și a modelului de procedură de sistem aferentă.<sup>43</sup>

### 5.11. Protecția avertizorului de integritate (în interes public)

Deși educația anticorupție reprezintă o prioritate majoră, există un deficit semnificativ de cunoaștere de către angajați și manageri a standardelor legale de integritate (**protecția avertizorului în interes public**, consilierea etică, interdicțiile post-angajare - pantouflage, gestionarea funcțiilor sensibile);

SNA contribuie și la dezvoltarea componentei internaționale, aderarea României la Convenția O.C.D.E. privind combaterea mituirii funcționarilor publici în cadrul tranzacțiilor comerciale internaționale continuă să fie un obiectiv strategic național și o prioritate a agendei naționale anticorupție.

Cu ocazia conferinței ministeriale O.C.D.E. din martie 2016, România a reiterat intenția de a lucra în mod activ la obținerea statutului de membru cu drepturi depline al O.C.D.E și de a deveni un participant în cadrul Grupului de Lucru privind Lupta

<sup>43</sup> Sursa: <https://sgg.gov.ro/new/guvernare-transparenta-deschisa-si-participativa-standardizare-armonizare-dialog-imbunatatit-cod-sipoca-35/>





UNIUNEA EUROPEANĂ



împotriva Corupției în Tranzacțiile Internaționale, în vederea aderării la Convenția O.C.D.E. Prin semnarea declarației miniștrilor de justiție, România s-a angajat, printre altele, să continue eforturile de combatere a corupției, să îmbunătățească cooperarea internațională, să promoveze o mai bună protecție a avertizorilor în interes public și să consolideze parteneriatele împotriva corupției dintre sectorul public și mediul privat.

Avertizarea de integritate vine ca o soluție pentru deschiderea sistemului față de public prin înfrângerea reticenței specifice sistemului tradițional închis față de cetățean.

Având în vedere organizarea instituțiilor publice, unde accesul la procesele ce se desfășoară în cadrul acestora este destul de dificil și faptul că riscul de corupție este semnificativ crescut într-un mediu secretizat, dezvăluirea ilegalităților a constituit o preocupare pentru guvernele multor state. În acest sens, statele, fie au pus la dispoziție proceduri pentru a înlesni raportarea (două treimi din Statele membre O.C.D.E. au dezvoltat proceduri care să faciliteze raportarea neregulilor îndeplinite de funcționarii publici), fie au creat obligativitatea funcționarilor publici de a raporta ilegalitățile și comportamentele necorespunzătoare.

Procedurile se stabilesc prin reglementari în dreptul intern. Aproape jumătate din statele membre ale O.C.D.E. obligă prin lege funcționarii publici să raporteze despre comportamente necorespunzătoare sau infracțiuni, inclusiv fapte de corupție, dar sunt și state care le-au adoptat prin regulamente interne, spre exemplu Marea Britanie și Elveția, iar implementarea și monitorizarea aplicării acestor regulamente interne sunt realizate, fie de către managerii instituțiilor, fie de către unități specializate.

În România, obligația de denunțare a infracțiunilor pentru personalul din sistemul public este reglementată în Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală la





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

art. 291, alin. (1) - *orice persoană cu funcție de conducere într-o unitate publică sau cu atribuții de control, care a luat cunoștință de săvârșirea în acea unitate a unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, este obligată să sesizeze de îndată organul de urmărire penală și să ia măsuri să nu dispară urmele infracțiunii, corpurile delictelor și orice alte mijloace de probă,*

De asemenea, art. 267 din Codul penal sancționează fapta funcționarului public care, luând cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni în legătură cu serviciul în cadrul căruia își îndeplinește sarcinile, omite sesizarea de îndată a procurorului sau a organului de urmărire penală, potrivit legii de procedură penală, existând o circumstanță agravantă pentru situația în care fapta este săvârșită de către un funcționar public cu atribuții de conducere sau de control.

Prevederi care obligă funcționarii publici să denunțe autorităților încălcări ale legii se regăsesc, însă, și în alte acte normative:

- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare, la art. 23. alin. (1) stipulează că *persoanele cu atribuții de control sunt obligate să înștiințeze organul de urmărire penală sau, după caz, organul de constatare a săvârșirii infracțiunilor, abilitat de lege, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit ce poate atrage răspunderea penală, potrivit prezentei legi.* Art. 23. alin. (2) dispune că *persoanele cu atribuții de control sunt obligate, în cursul efectuării actului de control, să procedeze la asigurarea și conservarea urmelor infracțiunii, a corpurilor delictelor și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală.*
- Hotărârea nr. 991/2005 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al polițistului, la art. 19, pct. (3) dispune: *polițistul ia atitudine față de actele de*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

*corupție manifestate în cadrul instituției, având obligația de a informa superiorii și alte organe competente cu privire la cazurile de corupție despre care a luat cunoștință.*

În România, legea avertizorului de integritate, a apărut dintr-o nevoie de instrumente pentru autoreglarea sistemului de integritate în cadrul administrației publice și a serviciilor publice și creează instrumentul de siguranță pentru situațiile în care un funcționar public sau angajat contractual intenționează să refuze executarea unui ordin pe care îl consideră ilegal sau să denunțe încălcări ale legii în cadrul instituției în care lucrează.

Semnalară a posibilelor încălcări ale legii are la bază Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Adoptarea Legii nr. 571/2004 s-a realizat din nevoia autoreglării sistemului de integritate în cadrul administrației publice și al serviciilor publice. Persoanele care semnalează încălcări ale legii sunt protejate împotriva eventualelor represalii din partea celor interesați să păstreze tăcerea. Prin avertizarea în interes public se vor asigura premisele dezvoltării unui nou sistem care să încurajeze atitudinea civică, cu respectarea principiului nesancționării abuzive.

Avertizorul de integritate este persoana care sesizează cu bună-credință încălcări ale legii, ale deontologiei profesionale sau ale principiilor buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței încadrate în una dintre autoritățile și instituțiile publice, autorităților administrative autonome, instituțiilor publice de cultură, educație, sănătate și asistență socială, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, precum și societăților naționale cu capital de stat, precum și o persoană numită în consilii științifice și consultative, comisii de specialitate și în alte organe colegiale organizate în structura ori pe lângă autoritățile sau instituțiile publice.



### 5.11.1. Principii generale

Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt următoarele:

- a) *principiul legalității*, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice, companiile naționale, regiile autonome de interes național și local și societățile naționale cu capital de stat au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;
- b) *principiul supremației interesului public*, conform căruia, în înțelesul prezentei legi, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice, instituțiilor publice și unităților bugetare sunt ocrotite și promovate de lege;
- c) *principiul responsabilității*, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoră să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;
- d) *principiul nesancționării abuzive*, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;
- e) *principiul bunei administrări*, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice, sau unitățile bugetare sunt datoră să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

- f) *principiul bunei conduite*, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul autorităților publice, instituțiilor publice, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, ori a societăților naționale cu capital de stat;
- g) *principiul echilibrului*, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;
- h) *principiul bunei-credințe*, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o autoritate publică, instituție publică sau în altă unitate bugetară, care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

#### 5.11.2. Fapte ce reprezintă încălcarea legii

Ipotezele/ faptele ce pot face obiectul unei avertizări sunt prevăzute expres și limitativ de art. 5 din Legea nr. 571/2004, după cum urmează:

- a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- b) infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene;
- c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor autorităților publice, instituțiilor publice, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, ori a societăților naționale cu capital de stat;



- d) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
- g) încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
- h) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- i) incompetența sau neglijența în serviciu;
- j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
- l) emiterea de acte administrative sau de altă natură, care servesc interese de grup sau clientelare;
- m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al autorităților publice, instituțiilor publice, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, ori a societăților naționale cu capital de stat;
- n) încălcarea altor dispoziții legale, care impun respectarea principiului buneii administrări și cel al ocrotirii interesului public.



### 5.11.3. Cine poate face avertizarea

Avertizorul de integritate, persoana care sesizează cu bună credință presupuse/posibile încălcări ale legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrării, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, fiind convinsă de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii, poate fi:

- a) funcționar public - persoana investită, prin numire într-o funcție publică din structura unei autorități sau instituții publice, cu prerogative în realizarea competenței acestora, în regim de putere publică, având ca scop realizarea unui interes public;
- b) personal contractual, conform Legii nr. 53/2003, privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c) personal care își desfășoară activitatea în baza unor statute speciale, medicii, profesorii, polițiștii, grefierii instanțelor, preoții, etc.

### 5.11.4. Sesizarea

Sesizarea de integritate poate fi adresată, la alegere, alternativ sau cumulativ, după cum urmează:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- b) conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice sau al unității din care face parte persoana care a încălcat legea;



- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

#### 5.11.5. Protecția avertizorilor de integritate

Persoanele care semnalează faptele de corupție mai sus-menționate beneficiază de protecție, după cum urmează:

- a) avertizorii în interes public, care au făcut o sesizare convingși fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii, beneficiază de prezumția de bună-credință, până la proba contrară;
- b) la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină sau alte organisme similare din cadrul autorităților publice, instituțiilor publice, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, ori a societăților naționale cu capital de stat, au obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de Internet a autorității publice, instituției publice sau a unității bugetare, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate;

- c) În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea;
- d) în cazul avertizărilor în interes public, prevăzute la art. 5 lit. (a) și (b) din Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, se vor aplica din oficiu prevederile art. 12 alin. (2) lit. (a) din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor, republicată;
- e) în litigiile de muncă sau cele privitoare la raporturile de serviciu, instanța poate dispune anularea sancțiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancțiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, făcută cu bună credință;
- f) în cazul în care se constată că avertizorul a fost sancționat pentru actul de avertizare instanța va constata nulitatea absolută a sancțiunii numai pe baza constatării calității de avertizor, fără a intra pe fondul faptei sesizate, care poate face obiectul unui alt litigiu;
- g) în cazul în care se începe procedura disciplinară, avertizorul trebuie să își declare calitatea pentru că legea nu impune drepturi pe care persoana nu le invocă și pentru că dreptul trebuie opus autorității pentru ca legea să poată acționa;
- h) în situația în care instanța constată că persoana sancționată este avertizor în interes public, va verifica din oficiu practica sancționatorie pentru cazul în care persoana a fost sancționată pentru altă faptă ulterioară avertizării pentru a se asigura că nu este cazul unei sancționări indirecte și disproporționate;

- i) instanța verifică proporționalitatea sancțiunii aplicate avertizorului pentru o abatere disciplinară, prin compararea cu practica sancționării sau cu alte cazuri similare din cadrul aceleiași instituții publice, pentru a înlătura posibilitatea sancționării ulterioare și indirecte a actelor de avertizare în interes public, protejate prin Legea nr. 571/2004.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind avertizarea în interes public.



Cei care dezvăluie informații dobândite în context profesional asupra unor activități ilegale sau dăunătoare vor fi mai bine protejați de noi reglementări europene aprobate marți, 16 aprilie 2019.

Noile norme, convenite deja de negociatorii Parlamentului cu miniștrii UE și supuse la vot marți, conțin noi reglementări la nivel european pentru protecția avertizorilor de integritate. Acestea vor crea canale mai sigure pentru semnalarea încălcărilor dreptului european (în interiorul companiilor și autorităților publice), măsuri de protecție împotriva represaliilor precum intimidarea sau hărțuirea, și măsuri de sprijin cum ar fi consultanța juridică și accesul la informații privind proceduri și căi de atac.<sup>44</sup>

## **5.12. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage)**

Pantouflage-ul (pantouflage - termenul din dreptul francez - sau revolving doors - termen folosit în documentele internaționale în limba engleză ) este situația părăsirii de către funcționarilor publici de la sectorului public pentru a fi angajați în domeniul

<sup>44</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/ro/agenda/briefing/2019-04-15/1/noi-reguli-europene-pentru-protectia-avertizorilor-de-integritate>



privat. Aceasta devine un conflict de interese viitor când agenții publici sunt angajați la companii private pentru a fi astfel răsplătiți pentru anumite decizii luate în beneficiul acestora în timpul mandatului lor public. În cadrul acestui fenomen, riscurile de expunere la corupție sunt deosebit de crescute.

Pantouflage-ul este o măsură de transparență instituțională și de prevenire a corupției, indicator de evaluare în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție. Necesitatea elaborării procedurii interne operaționale privind pantouflage-ul are la bază nevoia de a defini o modalitate concretă privind mecanismul de monitorizare a situațiilor de pantouflage la nivelul instituției publice.

Noile abordări în managementul sectorului public, împreună cu posibilitățile extinse de muncă, au schimbat relațiile serviciului public și ale sectorului privat, precum și percepția publică asupra acestor relații. Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea funcționarilor publici către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt:

- a) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- b) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare;



- c) să se asigure că accesul și contactele actualilor precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.<sup>45</sup>

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem PANTOUFLAGE privind Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituției publice.

### 5.13. Funcțiile sensibile

Funcția sensibilă este considerată acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale, sau de corupție sau fraudă.

Nu toate instituțiile publice au aceleași funcții sensibile, fiecare conducător de instituție având dreptul și responsabilitatea de a identifica funcțiile pe care le consideră a fi sensibile, adică acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor instituției.

Nu toate compartimentele din cadrul instituțiilor au funcții sensibile, standardul recomandă ca bună practică existența preocupării permanente din partea managementului pentru identificarea acestora și abordarea unei strategii bazate pe analiza riscurilor.

În conformitate cu cerințele generale ale Standardului 2 - Atribuții, funcții, sarcini, din OSGG nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, ce grupează problemele legate de organizare, managementul resurselor umane, etică, deontologie și integritate, conducerea instituției dispune:

- a) identificarea funcțiilor sensibile pe baza unor factori de risc;

---

<sup>45</sup> Hotărârea nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020  
<https://sna.just.ro/Valori+%C8%99i+principii>

- b) centralizarea funcțiilor sensibile la nivelul instituției;
- c) stabilirea unei politici adecvate de gestionare a funcțiilor sensibile prin elaborarea unor măsuri, astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul instituției publice să fie minime.

Având în vedere că educația anticorupție reprezintă o prioritate majoră, funcțiile sensibile din cadrul tuturor compartimentelor instituției, trebuie clar definite, înregistrate și actualizate. Pentru fiecare funcție sensibilă identificată se va realiza o analiză de risc ce impune: identificarea riscurilor asociate funcției sensibile, probabilitatea, impactul, nivelul de risc inerent, aprecierea nivelului de sensibilitate a funcției și măsurile de diminuare a riscului pentru funcția respectivă.

Fiecare conducător de compartiment din cadrul instituției publice, are responsabilitatea de a identifica funcțiile considerate sensibile, respectiv acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor specifice compartimentului și aduc atingere obiectivelor generale ale instituției.

#### 5.13.1. Factorii de risc

La stabilirea funcțiilor sensibile se au în vedere atribuțiile funcționale ale personalului, care implică de regulă unul sau mai mulți *factori de risc*.

**În general, *factorii de risc* care necesită atenție sunt:**

- a) accesul la informații clasificate/secrete de serviciu;
- b) accesul la resurse materiale, financiare și informaționale, fără atribuții în acest sens, sau deținerea unui document de autorizare;
- c) activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale;
- d) modul de delegare a competențelor;
- e) evaluarea și consilierea care pot implica consecințe grave;

- f) achiziția publică de bunuri, servicii, lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie;
- g) neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului;
- h) lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice;
- i) funcțiile cu competență decizională exclusivă;
- j) accesul la numerar sau la resurse care pot fi transformate ușor în numerar;
- k) lipsa separării atribuțiilor;

**5.13.2. Criterii pentru stabilirea funcțiilor sensibile și a celor expuse, în mod special, la corupție, funcții în care riscul de fraudă sau de conflict de interese sunt semnificative:**

- a) funcții care au capacitatea de a lua decizii importante privind instituția, sau de a le influența;
- b) funcții care au acces la informații confidențiale sau sensibile;
- c) funcții implicate în alocarea și gestionarea resurselor;
- d) funcții cu acces exclusiv la resursele materiale, financiare și informaționale;
- e) funcții prin care se realizează achiziții publice;
- f) funcții (angajați) care interacționează frecvent cu terțe părți;
- g) funcții care vizează evaluări ale unor persoane sau instituții, acordări de calificative, funcții care au ca atribuții organizarea de concursuri pentru ocuparea unor posturi, etc.;
- h) funcții (angajați) fără de care instituția nu poate funcționa sau care pot determina perturbarea serioasă a activităților în caz de plecare a acestora;

- i) funcții prin care se realizează activități cu influență directă asupra cetățenilor, politicianilor și companiilor;
- j) funcții în care titularii acestora se află în conflict de interese, precum și funcții în care riscul de fraudă este semnificativ;
- k) funcția ocupată de superiorul ierarhic al unui salariat care exercită o funcție sensibilă.

Criterii sunt stabilite astfel încât factorii de risc menționați:

- a) să nu producă daune securității instituției
- b) să nu aducă atingere în realizarea obiectivelor generale ale instituției

Pentru consilierea etică, monitorizarea respectării normelor de conduită și verificarea inventarierii funcțiilor sensibile, conducerea instituției vor desemna un funcționar public, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane, pentru consiliere etică.

### 5.13.3. Etapele procesului de inventariere a funcțiilor sensibile

Președintele Comisiei de Monitorizare are obligația instituirii sistemelor de control care să conducă la ținerea sub control a riscurilor ce pot pune în pericol realizarea obiectivelor instituției. Astfel, acesta coordonează procesul de stabilire și gestionare a funcțiilor sensibile.

În vederea implementării cerințelor generale ale Standardului 2 - *Atribuții, funcții, sarcini*, referitoare la funcțiile sensibile și funcțiile considerate ca fiind expuse la corupție, atașate tuturor activităților din cadrul instituției, în conformitate cu prevederile OSGG nr. 600/2018, se parcurg următoarele etape:

- a) **Inventarierea funcțiilor sensibile**, prin întocmirea *Listei funcțiilor sensibile*.
- b) **Elaborarea Registrului cu salariații care ocupă funcțiile sensibile** la nivelul instituției.





UNIUNEA EUROPEANĂ



- c) **Elaborarea Planului pentru asigurarea diminuării riscurilor asociate funcțiilor sensibile** la nivelul instituției publice.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind gestionarea funcțiilor sensibile la nivelul instituției.

## 5.14. Managementul vulnerabilităților și riscurilor de corupție

În contextul unei instituții, riscul este definit ca fiind orice eveniment sau circumstanță care poate afecta în mod negativ instituția în cauză. Sunt considerate vulnerabile la corupție toate activitățile care prezintă slăbiciuni în sistemul de control intern/manAGERIAL, de natură a fi exploatare de către angajații structurii sau de către terți, pentru comiterea unor fapte de corupție. Riscurile pot apărea din existența nesiguranței pe piețele financiare, din eșecuri în cadrul proiectelor, din accidente, din cauze naturale și catastrofe, precum și din atacuri intenționate din partea unui adversar sau din alte evenimente imprevizibile.

Managementul riscurilor reprezintă un proces complex de identificare, analiză și răspuns la posibile riscuri ale unei entități publice, printr-o abordare documentată, care utilizează resurse materiale, financiare și umane pentru atingerea obiectivelor, vizând reducerea expunerii la pierderi a acestora.<sup>46</sup>

Astfel, controlul intern este asociat direct cu managementul riscurilor, deoarece, prin măsurile luate, se asigură, în mod rezonabil, un cadru funcțional ce permite entității publice să își atingă obiectivele.

În cadrul unei instituții sau/și în mediul cu care interacționează pot exista, la un moment dat, circumstanțe care favorizează apariția riscului și condiții care defavorizează apariția acestuia. Prin urmare, dacă se face o analiză a cauzelor care

<sup>46</sup> <https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2018/07/Metodologia-de-management-al-riscurilor-2018.pdf>





favorizează apariția riscurilor se poate face o apreciere a șanselor de materializare a acestora.

Implementarea managementului riscului și a controlului intern managerial, la nivelul administrației publice locale, este percepută ca o activitate suplimentară față de atribuțiile specifice postului. În ceea ce privește procesul de gestionare a riscurilor, gradul de conștientizare a personalului entității este încă la un nivel scăzut, nefiind înțeleasă utilitatea și necesitatea acestuia în activitatea curentă.

Standardul Managementul riscului este unanim acceptat în UE, fiind unul din standardele importante ale sistemului de control intern managerial (SCIM).<sup>47</sup>

Fiecare instituție publică are obligația de a :

- a) analiza sistematic, cel puțin o dată pe an, riscurile legate de desfășurarea activităților sale;
- b) stabili tipul de răspuns la risc;
- c) numi responsabilii cu riscurile;
- d) consemna informațiile privind riscurile în registrul de riscuri.

În ceea ce privește Managementul riscurilor, o atenție deosebită trebuie acordată atitudinii față de risc și culturii organizaționale și mai puțin unui set de norme și reguli cu caracter imperativ.

#### **Realizarea unui management coerent al riscurilor implică:**

- analiza prealabilă a tuturor expunerilor la risc, identificarea surselor de risc fiind fundamentală și determinantă în evaluarea corectă a riscurilor entității publice;

---

<sup>47</sup> Standardul 8 - Managementul riscului din Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.



- identificarea riscurilor, care pot afecta eficacitatea și eficiența activităților aferente obiectivelor specifice, fără a ignora regulile și regulamentele;
- încrederea în informațiile financiare și în management;
- protejarea bunurilor;
- prevenirea și descoperirea fraudelor;
- definirea nivelului de toleranță la risc / nivelului acceptabil de expunere la risc;
- evaluarea probabilității ca riscul să se materializeze, stabilirea impactului și expunerea la risc;
- stabilirea răspunsului/acțiunii de contracarare a riscului (strategiei adoptate);
- monitorizarea și controlul riscului.

În gestionarea riscurilor, trebuie să se țină cont și de factorii interni ai instituției (cum ar fi calitatea și motivarea personalului, calitatea sistemelor de control) și factorii externi (cum ar fi mediul legislativ existent și posibilitatea schimbărilor în legislație, dezvoltările tehnologice, situații de forță majoră).

#### **Riscuri determinate de factori interni pot fi:**

- lipsa unei strategii;
- lipsa procedurilor;
- nerespectarea termenelor stabilite;
- proceduri și procese ineficiente;
- comunicare deficitară;
- lipsa calificărilor/ abilitățile corespunzătoare;
- lipsa formării continue a personalului, etc.

### Riscuri determinate de factori externi pot fi:

- cadru legal insuficient dezvoltat;
- modificări legislative;
- misiuni/responsabilități neclare ale instituției;
- autoritate neclară;
- pierderea de fișiere și înregistrări în cazul unui incendiu sau al unui dezastru, etc.

### Dificultățile întâmpinate în procesul de gestionare a riscurilor la nivelul entităților publice evaluate:

- nu au fost identificate nevoile de pregătire profesională în domeniul managementului riscurilor;
- nu au fost parcurse în mod cronologic și succesiv etapele aferente procesului de management al riscului, ceea ce conduce la tratarea necorespunzătoare a riscurilor identificate la nivelul entității;
- evaluarea riscurilor și stabilirea tipului de răspuns la risc nu sunt în concordanță cu procedurile interne;
- procesul de management al riscului nu este funcțional;
- activitățile privind identificarea, evaluarea și răspunsului la risc nu au la bază o procedură de sistem privind Managementul riscurilor aferentă legislației în domeniu;
- confuzia creată între risc și cauza care a generat apariția acestuia, cât și în ierarhizarea și prioritizarea riscurilor;
- nu există o responsabilizare a personalului cu privire la gestionarea riscurilor, prin menționarea atribuțiilor specifice privind Managementul riscurilor în fișele de post;

- registrele de riscuri de la nivelul entităților publice sunt incomplete și neactualizate pe formatul prevăzut de cadrul de reglementare.

**Identificarea riscurilor de corupție** se realizează în strânsă legătură cu activitățile din cadrul obiectivelor specifice instituției, a căror realizare ar putea fi afectată de materializarea acestora și se corelează cu identificarea amenințărilor/vulnerabilităților prezente în cadrul activităților curente ale primăriei, care ar putea conduce la săvârșirea unor fapte de corupție.

În procesul de identificare a riscurilor primul pas îl reprezintă completarea **Formularului de alertă la risc (FAR)**.

Formularul de alertă la risc se poate utiliza de entități publice, conform unei proceduri interne și în funcție de experiența acumulată în managementul riscurilor.

Pentru realizarea registrului riscurilor la corupție în cadrul instituției, se pot lua în calcul tipuri de activități ca:

- achiziția/gestionarea de bunuri, servicii și lucrări
  - elaborarea programului anual al achizițiilor publice pe baza referatelor de necesitate primite de la compartimentele funcționale;
  - organizarea și desfășurarea procedurilor de achiziție conform prevederilor legale, publicarea pe SICAP a documentației și justificarea rezultatelor selecțiilor;
  - încheierea contractelor de achiziție publică între autoritatea contractantă și câștigatori în condițiile stabilite în documentația publicată;
- gestionarea contractelor de execuție a lucrărilor de întreținere, reparații și a celor de investiții
- acordarea unor aprobări ori autorizații
  - emitere certificate de urbanism, autorizații de construire, alte avize;

- verificarea modului de execuție a construcțiilor și respectarea autorizațiilor eliberate;
- acordarea ajutoarelor sociale;
- recrutarea și selecția personalului
- gestionarea de fonduri externe în cadrul proiectelor
- îndeplinirea funcțiilor de control, monitorizare, evaluare și consiliere
  - lipsa/utilizarea inefficientă a mijloacelor de prevenire a corupției (cod de etică și integritate, consilier de etică, funcții sensibile, declararea averilor, declararea cadourilor, prevenire a conflictului de interese, regimul incompatibilităților, transparență în procesul decizional, e-guvernare, debirocratizare, pantouflage, etc)
  - sistem intern managerial insuficient implementat
- comunicarea intra și interinstituțională

**Evaluarea riscurilor de corupție**, etapă importantă în procesul de management al riscurilor într-o instituție publică, are rolul de a fundamenta decizia cu privire la prioritizarea de stabilire a măsurilor de prevenire/control, prin estimarea nivelurilor de probabilitate și impact asupra obiectivelor asumate la nivel instituțional și implicit asupra nivelului de profesionalism al angajaților/aleșilor locali.

#### **Procesul de evaluare a riscurilor presupune:**

- Stabilirea probabilității de materializare a riscurilor de corupție;
- Estimarea impactului asupra obiectivelor/activităților în cazul materializării riscurilor;
- Evaluarea expunerii la riscuri de corupție și a priorităților de intervenție combinație între probabilitate și impact.



Scopul evaluării riscurilor constă în: stabilirea unei ierarhii a riscurilor identificate și funcție de toleranța la risc, stabilirea celor mai adecvate măsuri de tratare a riscurilor.

Pragurile de probabilitate reflectă percepția entității publice asupra incertitudinii cu care pot fi asociate riscurile identificate.

La unele riscuri se impune o estimare calitativă, la altele se impune o estimare cantitativă.

Cuantificarea impactului riscurilor se poate face pe o scală de 3 niveluri (reduc, mediu, ridicat), sau 5 niveluri (foarte redus, redus, moderat, ridicat, major/critic).

Este recomandabil a se utiliza scala de evaluare în 5 trepte numai dacă în cadrul entității publice s-a acumulat suficientă experiență în managementul riscurilor.

**Estimarea expunerii la risc** (consecințele) este o combinație de probabilitate și impact, pe care le poate resimți instituția în raport cu obiectivele prestabilite, în cazul în care riscul se materializează. Combinația dintre nivelul estimat al probabilității și nivelul estimat al impactului (operația de înmulțire a scorurilor probabilitate - impact pentru fiecare risc identificat) constituie astfel expunerea la risc, în baza căreia se realizează profilul riscurilor.

După ce riscurile au fost identificate și evaluate, se definesc limitele de toleranță în cadrul cărora instituția este dispusă, la un moment dat, să-și asume riscuri de corupție, funcție de priorități și de resursele ce pot fi alocate.

Pentru **gestionarea eficientă** a procesului de Management al riscurilor, la nivelul entității publice este necesar să existe:

- a. Structură cu atribuții în Managementul riscului;
- b. Responsabil cu gestionarea riscurilor la nivelul fiecărui



- b) compartiment de la primul nivel de conducere din cadrul entității
- c) publice (Responsabilul cu riscurile);
- d) Procedură de sistem (PS) privind Managementul riscurilor.

În cadrul tipului de răspuns la risc (strategiei adoptate) se definește toleranța la risc. **Toleranța la risc** reprezintă cantitatea de risc pe care o entitate publică este pregătită să o tolereze sau la care este dispusă să se expună la un moment dat în situații în care riscul poate fi o oportunitate sau amenințare.

Instrumentul de bază în Managementul riscurilor îl reprezintă Registrul de riscuri (RR).

**Registrul de riscuri** se completează la nivelul fiecărui compartiment din cadrul instituției publice.

Elaborarea **Registrului de riscuri** confirmă că la nivelul unei instituții publice există un sistem funcțional de monitorizare a riscurilor.

Pentru elaborarea Registrului de riscuri pe compartiment/entitate publică, se recomandă folosirea modelului prezentat în Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

**Măsurile de control** privind gestionarea riscurilor trebuie să asigure un nivel acceptabil al riscurilor, astfel încât acestea să se afle în limita de toleranță acceptată.

La nivelul instituției publice procesul de monitorizare a implementării măsurilor de control se realizează pe baza unui plan. Astfel, Secretariatul tehnic al Comisiei de Monitorizare primește informații (măsurile de control) de la responsabilii cu riscurile pentru elaborarea Planului de implementare a măsurilor de control.

**Revizuirea și raportarea riscurilor** este etapa finală care încheie procesul de Management al riscurilor.

Cauzele care stau la baza revizuirii riscurilor sunt următoarele:







- Schimbările majore care pot interveni în mediul instituțional, sau în obiectivele instituției;
- Modificarea profilurilor riscurilor, ca urmare a implementării măsurilor de control și a schimbării cauzelor care favorizează apariția riscurilor;

Procesul de gestionare a riscurilor necesită implicarea tuturor factorilor, atât a celor cu funcții de conducere, cât și a celor cu funcții de execuție din cadrul instituției publice, prin stabilirea de responsabilități clare la nivelul tuturor structurilor organizatorice și decizionale.

Cele mai multe riscuri identificate sunt cauzate de lipsa/nerespectarea procedurilor, iar circumstanțele care favorizează apariția acestora sunt rezultatul unui control defectuos al activităților.

Un management eficace al riscurilor presupune ca întregul proces de gestionare a riscurilor să fie unul permanent și să asigure legătura instituției publice la procesul de schimbare și adaptare.

Este foarte important ca fiecare angajat să conștientizeze utilitatea și necesitatea procesului de gestionare a riscurilor în activitatea curentă și implicațiile pe care le poate avea asupra îndeplinirii obiectivelor instituției.

Este necesar să se asigure un cadru informațional de a face cunoscut întregului personal procesul de management al riscurilor prin crearea unei secțiuni pe intranetul entității în care experiențele sunt învățate și comunicate celor care pot beneficia de pe urma lor.

În procesul de gestionare a riscurilor, întreg personalul instituției publice trebuie să: înțeleagă cât și cum afectează riscurile entitatea publică - identificarea riscului și evaluarea acestuia; obțină informații despre riscuri - sursele și factorii care îl generează; analizeze efectele riscurilor prin atribuirea de responsabilități; aloce





resurse adecvate pentru gestionarea riscurilor; disemineze bunele practici și să informeze toate compartimentele cu privire la posibilitățile de reducere a riscurilor.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind managementul riscului la nivelul instituției.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## BIBLIOGRAFIE

- Achim, V.M., Corupția și economia subterană: teorii și studii, Universitatea Babeș-Bolyai, Presa Universitară Clujană, Cluj-Napoca, 2017.
- Badea, C., Pavel, F., Transparență și participare în administrația publică - Ghid de bune practici, Asociația Asistență și programe pentru Dezvoltare Durabilă- Agenda 21 în cadrul proiectului Transparență și participare în administrația publică.
- Combaterea corupției în UE Ghidul Transparency International, Sisteme de Integritate Publică, Volum editat de Jeremy Pope, Asociația Română pentru Transparență, București, 2002.
- Comisia Europeană. Să înțelegem politicile Uniunii Europene: Lupta UE împotriva fraudei și a corupției, Uniunea Europeană, 2015.
- Dimitriu, M., Corupția ne privește pe toți! Ghid de bune practici. Asociația Asistență și programe pentru Dezvoltare Durabilă- Agenda 21.
- NICOLAE R., STAN V., Bune practici și instrumente de lucru pentru prevenirea corupției în administrația publică, Centrul de Resurse Juridice, 2015.
- Comitetul Regiunilor, „Rezultatele consultării online organizate de CoR cu privire la obstacolele din calea investițiilor la nivel local și regional”, Secretariatul Comisiei pentru politica economică (ECON), Bruxelles, septembrie 2016.
- Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu și Comitetul Economic și Social European, Bruxelles, 6.6.2011 COM(2011).
- Ghid de bune practici pentru mediul de afaceri - Transparency International Romania - elaborat în cadrul proiectului „Creșterea rolului sistemului judiciar în prevenirea corupției în mediul de afaceri”, finanțat din Fondul pentru relații bilaterale la nivel național Apelul III, Programul RO01 - Asistență tehnică și Fondul Bilateral la Nivel Național - Aree Prioritare: Justiție și Afaceri Interne [https://www.transparency.org.ro/proiecte/proiecte\\_in\\_desfasurare/proiect\\_26/GhidBunePracticiMediulDeAfaceriTIRO2016.pdf](https://www.transparency.org.ro/proiecte/proiecte_in_desfasurare/proiect_26/GhidBunePracticiMediulDeAfaceriTIRO2016.pdf)
- Good Practices în public sector excellence to prevent corruption <http://www.anti-corruption.org/2018/10/17/good-practices-in-public-sector-excellence-to-prevent-corruption/>
- Guide to corruption-free local government <https://corruptionfreecities.org/>
- Metodologie de implementare a standardului de control intern “Managementul





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- riscurilor”, Ministerul Finanțelor Publice, ediția 2007
- Raport Anticorupție al Uniunii Europene către Consiliul și Parlamentul European, Bruxelles, 3.2.2014 COM(2014).
- Raport de monitorizare (M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale în anul 2018.
- Semestrul European - Fișă Tematică Lupta Împotriva Corupției [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-fight-against-corruption\\_ro.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-fight-against-corruption_ro.pdf)
- Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice, Ghid de bună practică privind prevenirea faptelor de corupție pentru reprezentanții administrației publice locale în cadrul proiectului Studiu diagnostic privind fenomenul de corupție din administrația publică locală.
- Codul administrativ, aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019.
- Codul Penal Legea nr. 286/2009 cu actualizările ulterioare.
- Decizia-cadru 2003/568/JAI a Consiliului din 22 iulie 2003 privind combaterea corupției în sectorul privat.
- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.
- Hotărârea nr. 1065/2001 privind aprobarea Programului național de prevenire a corupției și a Planului național de acțiune împotriva corupției.
- Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, actualizată.
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică.
- Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, cu modificările și completările ulterioare.
- 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. 466/2002 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 159/2001 pentru prevenirea și combaterea utilizării sistemului financiar-bancar în scopul finanțării de acte de terorism.
- Legea nr. 52/2003, privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 53/2003, privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare.
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 656/2002, republicată, pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern - republicată cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;





- Ordonanța de urgență nr. 159/2001 pentru prevenirea și combaterea utilizării sistemului financiar-bancar în scopul finanțării de acte de terorism.
- Anexele nr. 1 și 2 la Ordinul ministrului dezvoltării regionale și administrației publice nr. 728/2015 privind aprobarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice 2015-2020 și a Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice 2015-2020, din 08.04.2015
- [https://www.transparency.org.ro/sites/default/files/CPI\\_2018\\_Executive\\_Summary\\_EN.pdf](https://www.transparency.org.ro/sites/default/files/CPI_2018_Executive_Summary_EN.pdf)
- <http://www.ziare.com/bucuresti/stiri-business/raportul-pentru-2018-al-transparency-international-suntem-perceputa-ca-una-dintre-cele-mai-corupte-tari-ale-ue-7557903>
- <https://www.bursa.ro/raportul-pentru-2018-al-transparency-international-suntem-perceputa-ca-una-dintre-cele-mai-corupte-tari-ale-ue-68042633>
- [https://www.transparency.org.ro/sites/default/files/download/files/cpi2018/CPI\\_2018\\_ComunicatPresaTI\\_ro.pdf](https://www.transparency.org.ro/sites/default/files/download/files/cpi2018/CPI_2018_ComunicatPresaTI_ro.pdf)
- [www.transparency.org/cpi2018](http://www.transparency.org/cpi2018)
- <https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2018/07/Metodologia-de-management-al-riscurilor-2018.pdf>

