

ROMÂNIA
JUDEȚUL SUCEAVA
COMUNA BĂLĂCEANA
PRIMAR
DISPOZIȚIE

*privind aprobarea Ghidului de bună practică și instrumente de lucru în domeniul eticii,
integrității și prevenirii corupției la nivelul U.A.T. Bălăceana*

Cojocariu Constantin-Octavian-primarul comunei Bălăceana;

Având în vedere:

- referatul nr. 1589 din 12.04.2021 prezentat de secretarul general al comunei;
 - prevederile:
 - Art.365-art.579 din Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
 - Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
 - 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. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
 - Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
 - Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
 - HG nr.1268/2008 pentru modificarea și completarea HG nr.1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;
 - Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
 - Legea nr. 135/2010 privind Codul De Procedură Penală.
 - O.S.S.G. nr.600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- În temeiul dispozițiilor art.155 alin.(1) lit.e) și ale art.196 alin.(1) lit.b) din O.U.G. 57/2019 privind codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

DISPUN:

Art. 1 – Se aprobă Ghidului de bună practică și instrumente de lucru în domeniul eticii, integrității și prevenirii corupției la nivelul U.A.T. Bălăceana. așa cum este prevăzut în Anexa care fac parte integrantă din Prezenta dispoziție.

Art.3- Secretarul general al comunei Bălăceana, va comunica prezenta dispoziție instituțiilor și persoanelor interesate în termenele stabilite de legislația în vigoare.

PRIMAR,

Cojocariu Constantin-Octavian

Bălăceana, 12 aprilie 2021

Nr.26

Contrasemnează,

Secretarul general al comunei,

Elena Beșu

ANEXĂ LA DISPOZIȚIA NR 26/12.04.2021
(TR. ALE 30 nouăzeci)



Ghid de bună practică și instrumente de lucru

în domeniul eticii, integrității și prevenirii corupției

PRIMĂRIA ROMÂNIA
SECRETARIU CONȘTIINȚĂ - OCTAVIAN

SECRETAR GENERAL,
SECRETARIU GENERAL AL COMUNAII,
BESA ELENA



UNIUNEA EUROPEANĂ



Ghidul de bună practică și instrumente de lucru în domeniul eticii, integrității și prevenirii corupției este elaborat în cadrul proiectului „etică și integritate în județul Suceava”, cod SMIS 117764 / cod SIPOCA 416, implementat de Primăria comunei Bălăceana. Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014 - 2020!

PREZENTUL GHID, IMPLEMENTAT DE PRIMĂRIA COMUNEI BĂLĂCEANA, CE ARE CA OBIECTIV GENERAL CREȘTEREA TRANSPARENȚEI, ETICII ȘI INTEGRITĂȚII ÎN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI BĂLĂCEANA, CONSTITUIE EXEMPLU DE BUNE PRACTICI, FIIND ADUS LA CUNOȘTINȚA SALARIAȚILOR /FUNCȚIONARILOR PUBLICI DIN PRIMARIA COMUNEI BĂLĂCEANA, AZI DATA DE 02.11.2019





UNIUNEA EUROPEANĂ



Ghid de bună practică și instrumente de lucru în domeniul eticii, integrității și prevenirii corupției



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programa Operațională Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cuprins

INTRODUCERE	5
Capitolul I. Domeniul eticii și integrității	7
Cadrul normativ de aplicare și principiile generale	8
Standarde de conduită ale funcționarilor publici	11
Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională	16
Consilierea etică a funcționarilor publici	19
Consilierul de etică: desemnare, atribuții, răspunderi, incompatibilități	20
Incompatibilități. Tipuri de incompatibilități.	23
Incompatibilități vs. conflicte de interese	26
Capitolul II. Domeniul prevenirii corupției	30
Corupția și faptele de corupție	30
Strategia Națională Anticorupție - obiective, cadru legal, implementare	38
Măsuri preventive anticorupție și indicatorii aferenți	48
Colaborarea cu societatea civilă. Instrumente de colaborare și modele de bună practică	54
Capitolul III. Modele de proceduri operaționale privind măsurile preventive anticorupție și indicatorii aferenți	59
Noțiuni generale. Etapele de elaborare a procedurii.	59
Modelul 1: Procedura privind Codul de etică și integritate a personalului Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice	61
Modelul 2: Procedura privind Avertizarea de interes public, Primăria COMUNEI BĂLĂCEANA.....	65
Modelul 3: Procedura privind Incompatibilitățile, Primăria COMUNEI BĂLĂCEANA .	73



Modelul 4: Procedura privind evitarea situațiilor de conflicte de interese 70

ANEXE

Anexa 1. Codul de etică și integritate a personalului Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice 76

BIBLIOGRAFIE 83





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programă Operațională Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

INTRODUCERE

În acord cu Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 și în special pentru a contribui la îndeplinirea obiectivului specific 3.8 „Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală”, Primăria comunei Bălăceana și-a stabilit printre priorități încurajarea integrității, prevenirea corupției și transparența decizională.

În scopul creșterii gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției și a indicatorilor de evaluare, Primăria comunei Bălăceana derulează proiectul „etică și integritate în județul Suceava” - cod SIPOCA 416.

Obiectivul general al proiectului constă în creșterea transparenței, eticii și integrității în cadrul Primăriei comunei Bălăceana și a unităților administrativ-teritoriale și instituțiilor publice din județul Suceava.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

1. Creșterea capacității administrației publice locale și instituțiilor publice din județul Suceava de elaborare, adoptare și implementare a normelor, mecanismelor și procedurilor în materie de etică, integritate și prevenire a corupției, în conformitate cu legislația națională.
2. Creșterea gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției și a Indicatorilor de evaluare la nivelul Consiliului Județean Suceava, a administrației publice locale și instituțiilor publice din județul Suceava.
3. Îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor personalului administrației publice locale și instituțiilor publice din județul Suceava în ceea ce privește etica, integritatea și prevenirea corupției.
4. Educarea cetățenilor pentru a se implica activ în identificarea și combaterea cazurilor de corupție.

Grupul țintă îl constituie personalul din unitățile administrativ-teritoriale și instituțiile publice locale din județul Suceava, cu atribuții în domeniu. Astfel, grupul țintă este format din 27 persoane cu funcții de conducere și 40 de persoane cu funcții de execuție. Persoanele identificate sunt angajați ai Consiliului Județean Suceava, ai instituțiilor publice din subordinea Consiliului Județean Suceava, ai orașelor și comunelor din județ.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Rezultatele așteptate ca urmare a implementării proiectului sunt:

- 1. Aplicarea unitară a normelor, mecanismelor și procedurilor în materie de etică și integritate în autoritățile și instituțiile publice;*
- 2. Elaborarea unui Ghid de bună practică pentru personalul cu atribuții în domeniul eticii și integrității, precum și pentru personalul cu atribuții în implementarea măsurilor anticorupție din cadrul administrației publice locale și instituțiile publice din județul Suceava, în vederea aplicării unitare a prevederilor legislației naționale în vigoare;*
- 3. Grad crescut de implementare a măsurilor referitoare la prevenirea corupției și a indicatorilor de evaluare în autoritățile și instituțiile publice;*
- 4. Dezvoltarea și adoptarea procedurii operaționale privind măsurile de prevenire a corupției și indicatorii aferenți, de către Primăria comunei Bălăceana;*
- 5. Îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor personalului din autoritățile și instituțiile publice în ceea ce privește prevenirea corupției;*
- 6. Cursuri de instruire pentru personalul cu atribuții în domeniul eticii, integrității și prevenirii corupției din cadrul administrației publice locale și a instituțiilor publice din județul Suceava.*

Valoarea totală a proiectului finanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capacitate Administrativă este de 334.658,34 lei.

Perioada de implementare a proiectului: august 2018 - decembrie 2019



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență



Instrumente Structurale
2014-2020

Capitolul I. Domeniul eticii și integrității

Consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul administrației publice locale este unul dintre obiectivele prioritare incluse în Strategia Națională Anticorupție 2016-2020.

Integritatea publică presupune îndeplinirea activă a trei condiții: respectarea principiilor transparenței și competitivității; buna administrare în sensul economicității, eficacității și eficienței; respectiv incoruptibilitatea deciziei indiferent de beneficiarul acesteia.

Un studiu amplu realizat în anul 2012 de Ministerul Administrației și Internelor, cu privire la corupția din administrația publică locală¹ arată că la nivel administrației publice locale sunt necesare măsuri urgente în vederea consolidării integrității, eficienței și transparenței.

Atât cetățenii, cât și funcționarii publici menționează trei cauze principale care pot favoriza apariția faptelor de corupție în structurile administrației publice locale: lipsa sancțiunilor, ineficiența structurilor de control și politizarea.

Un alt aspect care reiese din studiul amintit este acela că nu numai cetățenii simpli, ci și parte dintre reprezentanții administrației publice locale fac confuzii între ce înseamnă fapta de corupție și încălcarea conduitei funcționarului public. „Mai puțin de un sfert (23%) dintre respondenți declară că în instituția de care aparțin au fost derulate activități de evaluare a riscurilor și identificare a vulnerabilităților la corupție și mai puțin de jumătate dintre aceștia spun că există proceduri de evitare a conflictelor de interese (44%), sunt implementate măsuri concrete de combatere a corupției (42%) și că au fost făcute studii/analize/audit privind sistemul de control managerial intern (44%), în aceleași instituții”, reiese din studiul amintit.

¹ „Studiu privind corupția din administrația publică locală”, Ministerul Administrației și Internelor, Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice (UCRAP), Mai 2012.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cadrul normativ de aplicare și principiile generale

La nivel național sunt în vigoare o serie de acte normative care reglementează conduita funcționarilor publici și care îi ghidează pe aceștia în vederea respectării inclusiv a principiilor eticii și integrității la locul de muncă și în relația cu cetățenii. Printre actele normative care au prevederi în domeniul eticii și integrității aplicabile funcționarilor publici și personalului contractual din instituțiile publice se numără:

- Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ²;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- 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. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 1268/2008 pentru modificarea și completarea HG nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Legea nr. 135/2010 privind Codul De Procedură Penală.

În vederea aplicării actelor normative de tipul celor enumerate anterior, funcționarii publici trebuie să ia în calcul o serie de principii aplicabile conduitei profesionale precum³:

- *supremația Constituției și a legii*, principiul conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

² Act normativ publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 555 din 05 iulie 2019. Forma aplicabilă la 03 septembrie 2019

³ Principiile enumerate mai jos sus au fost preluate din Codul administrativ, articolul 368 privind principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și personalului contractual din administrația publică.



- *prioritatea interesului public*, principiul conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice;
- *asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice*, principiul conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- *profesionalismul*, principiul conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- *imparțialitatea și independența*, principiile conform cărora funcționarii publici sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice;
- *integritatea morală*, principiul conform căruia funcționarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției publice pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- *libertatea gândirii și a exprimării*, principiul conform căruia funcționarii publici pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- *cinstea și corectitudinea*, principiile conform cărora în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu funcționarii publici trebuie să fie de bună-credință;
- *deschiderea și transparența*, principiul conform căruia activitățile desfășurate de funcționarii publici în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.
- *responsabilitatea și răspunderea*, principiul 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.

De asemenea, terminologia este unitară, după cum urmează:⁴

- funcție publică: ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice;

⁴Principiile enumerate mai jos au fost preluate din Codul administrativ și din Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

- integritate: sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate;
- interes public: acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;
- interes personal: orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către funcționarii publici prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției publice;
- conflict de interese: acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al funcționarului public contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției publice deținute;
- informație de interes public: orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;
- informație cu privire la date personale: orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- avertizare în interes public: sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- avertizor: persoana care face o sesizare în interes public și care este încadrată în una dintre autoritățile publice, instituțiile publice sau în celelalte unități prevăzute de legea 571/2004;
- comisie de disciplină: orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzut de lege sau de regulamentele de organizare și funcționare a autorităților și instituțiilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Standarde de conduită ale funcționarilor publici. Reglementări la nivelul Uniunii Europene și la nivel național

O preocupare majoră pentru multe instituții publice din întreaga lume este lipsa încrederii cetățenilor în integritatea funcționarilor publici. Conform datelor din *Barometrul global al corupției* publicat de Transparency International⁵, funcționarii publici sunt considerați a fi al treilea grup cel mai corupt, după partidele politice și poliție. Codurile de conduită pot ajuta la remedierea acestui deficit de încredere. În sensul definit de Transparency International, un cod de conduită este o „declarație de principii și valori care stabilește un set de așteptări și standarde pentru modul în care se va comporta o organizație, un organism guvernamental, o companie, un grup afiliat sau individ; stabilește inclusiv niveluri minime de conformitate și acțiuni disciplinare pentru organizație, personalul acesteia și voluntarii instituției”.

Se face o distincție frecventă între codurile de conduită teoretice și cele „bazate pe reguli”. În timp ce codurile teoretice stabilesc principii etice largi pentru angajați, în general nu enumeră tipurile de comportament interzis sau nu prevăd sancțiuni pentru încălcarea reglementării, codurile bazate pe reguli sunt mai stricte, specificând și interzicând comportamente necorespunzătoare, precum menționează și sancțiuni pentru persoanele care încalcă codul. Deși codurile teoretice reglementate de la egal la egal sunt norma în sectorul privat (de exemplu, Pactul global al Organizației Națiunilor Unite), codurile din sectorul public ar trebui să fie bazate pe reguli, pentru a ajuta la aplicarea conformității. Într-adevăr, respectarea acestor coduri este, în mod normal, o condiție a angajării și poate fi obligatorie din punct de vedere juridic. Cele mai bune coduri de conduită pentru funcționarii publici încorporează aspecte ale ambelor modele într-un singur document, adesea defalcate în trei secțiuni majore: principii etice generale, dispoziții detaliate care specifică un comportament inacceptabil și un cadru de reglementare care stabilește mecanisme de aplicare.

Codurile de conduită pentru funcționarii publici devin din ce în ce mai frecvente și sunt aplicate prin adaptarea codurilor la preocupările etice specifice și provocările cu

⁵ Transparency International (TI) este o mișcare globală care are ca scop prevenirea și combaterea fenomenului corupției la nivel internațional. Transparency International este prezentă la nivel mondial prin chapter-ele sale (organizații neguvernamentale naționale autonome, afiliate TI) în peste 100 de țări. Transparency International realizează anual Indexul de Percepție a Corupției și periodic Barometrul Global al Corupției.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programă Operațională Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

care se confruntă diferitele categorii de funcționari publici. Ele sunt deosebit de utile pentru a reglementa comportamentul funcționarilor publici, care funcționează deseori independent de legiuitori, din cauza necesității de a-i izola de influența politică.

Funcționând ca ghiduri generale de referință pentru funcționarii publici, codurile de conduită oferă îndrumări cu privire la modul de abordare a dilemelor etice și conturează standardele de comportament preconizate. Servesc de asemenea ca un cadru general de gestionare a integrității prin formalizarea definițiilor, procedurilor (cum ar fi rezolvarea conflictelor de interese și declararea averilor) și a proceselor de sancționare.

Potențialul codurilor de conduită este recunoscut la nivel internațional, iar un pas important a fost făcut în 1996, când Adunarea Generală a ONU a adoptat *Codul internațional de conduită pentru funcționarii publici* și a recomandat statelor membre să-l folosească pentru a-și dezvolta propriile linii directoare. De atunci, inițiativele multilaterale privind codurile de conduită au proliferat, în special în Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției (articolul 8) și Convenția Uniunii Africane privind Combaterea Corupției (articolul 7).

Codul european al bunei conduite administrative

În **Codul european al bunei conduite administrative**, integritatea este nominalizată ca fiind unul dintre principiile serviciului public care ar trebui să ghideze funcționarii europeni în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dar nu numai.

Principiul Integritate este explicat astfel: "Funcționarii trebuie să fie ghidați de un simț al corectitudinii și trebuie să se comporte în toate cazurile într-un mod care ar putea fi supus celui mai amănunțit control public. Această obligație nu este considerată ca fiind îndeplinită doar acționând în spiritul legii.

Funcționarii publici nu trebuie să-și asume nici o obligație financiară sau de alt tip care i-ar putea influența în exercitarea funcțiilor lor, inclusiv prin acceptarea de cadouri. Aceștia trebuie să declare în mod prompt orice interese private legate de funcțiile lor.

Funcționarii publici trebuie să procedeze astfel încât să evite conflictele de interese și apariția acestor conflicte. Aceștia trebuie să ia măsuri rapide pentru a soluționa orice conflict care apare. Această obligație le revine și după terminarea mandatului"⁶.

⁶ *Codul european al bunei conduite administrative*, p.10 - 11, Uniunea Europeană, 2015.





În total sunt enumerate cinci principii, selectate în urma unei consultări publice realizate de Ombudsman în 2012:

1. Angajamentul față de Uniunea Europeană și cetățenii acesteia;
2. Integritate;
3. Obiectivitate;
4. Respect față de ceilalți;
5. Transparență.

În esență, cele cinci principii reprezintă o sinteză a standardelor etice aplicabile la nivelul administrației publice a Uniunii Europene. Așa cum reiese din documentul aprobat de Parlamentul European, „principiile contribuie la sporirea calității administrației publice, la consolidarea statului de drept și la reducerea probabilității ca puterea discreționară să fie folosită în mod arbitrar”⁷.

Nerespectarea acestor principii de către instituțiile sau funcționarii publici de la nivelul Uniunii Europene poate face obiectul unei reclamații adresate Ombudsmanului European, așa cum prevede articolul 26 din Codul european, articol privind dreptul de a adresa reclamații către Ombudsmanul European.

Printre prevederile de fond enumerate și descrise în document se numără:

- **Lipsa abuzului de putere:** *Puterile vor fi exercitate exclusiv în scopul în care au fost conferite de prevederile relevante. În special, funcționarul va evita folosirea acestor puteri în scopuri care nu au bază legală sau care nu sunt justificate de nici un interes public.*⁸
- **Imparțialitate și independență:** *1. Funcționarul va fi imparțial și independent. Funcționarul se va abține de la orice acțiune arbitrară care afectează în mod negativ publicul, precum și de la orice tratament preferențial acordat în baza oricăror motive. 2. Conduita funcționarului nu va fi niciodată ghidată de interese personale, familiale sau naționale sau de presiuni politice. Funcționarul nu va participa la adoptarea nici unei decizii în care acesta sau aceasta sau orice membru apropiat al familiei sale deține un interes financiar.*⁹
- **Corectitudine:** *Funcționarul va acționa într-o manieră imparțială, corectă și rezonabilă.*¹⁰

⁷ Codul european al bunei conduit administrative, p.13, Uniunea Europeană, 2015.

⁸ Art.7 din Codul european al bunei conduit administrative, p.15, Uniunea Europeană, 2015.

⁹ Art.8 din Codul european al bunei conduit administrative, p.15, Uniunea Europeană, 2015.

¹⁰ Art.11 din Codul european al bunei conduit administrative, p.18, Uniunea Europeană, 2015.



Codul anticorupție al serviciului public german

Codul anticorupție al serviciului public german este adesea apreciat ca fiind cea mai bună practică în elaborarea codurilor de conduită¹¹. Ca mecanism, acesta își propune să crească gradul de conștientizare cu privire la riscurile de corupție și să motiveze funcționarii publici să își îndeplinească datoria și să respecte legea. Prima secțiune este formată din mai multe concepte care detaliază modul în care funcționarii publici trebuie să se comporte în anumite situații, în timp ce a doua parte se concentrează asupra rolului pe care managerii îl joacă în nivelul integrității instituției. Codul abordează, de asemenea, aspecte practice, cum ar fi procedurile de audit financiar intern, comportamentul în situații de corupție, cum să refuze o posibilă mită, cum să se raporteze la posibile situații de conflict de interese.

Conduita funcționarilor publici din România

La nivel național, principiile și normele generale de conduită ale persoanelor care lucrează în autoritățile și instituțiile publice sunt în prezent reglementate prin Codul administrativ¹², Partea a VI-a privind *Statutul funcționarilor publici, prevederi aplicabile personalului contractual din administrația publică și evidența personalului plătit din fonduri publice*, Capitolul V, Secțiunea a II-a, privind îndatoririle funcționarilor publici.

De menționat că, la intrarea în vigoare a acestui act normativ, în data de 5 iulie 2019, au fost abrogate Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici și Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Prin urmare, conduita funcționarilor publici este reglementată prin norme cuprinse în Codul administrativ, fiind încorporate reglementări generale de conduită profesională care fac referire la acțiuni și obligații ale funcționarilor publici și ale personalului contractual, precum:

- obligația ca prin actele și faptele lor să promoveze supremația legii, să respecte Constituția și legile țării, statul de drept, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor în relația cu administrația publică, precum și să acționeze pentru punerea

¹¹ Exemplu preluat din Codes of Conduct. Topic Guide. Compiled by the Anti-Corruption Helpdesk, Transparency International, 2015.

¹² Adoptat prin Ordonanța de Urgență nr. 57/2019. Actul normativ



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege.

- obligația de a exercita funcția publică cu obiectivitate, imparțialitate și independență, fundamentându-și activitatea, soluțiile propuse și deciziile pe dispoziții legale și pe argumente tehnice și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici.

- obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

- obligația de a avea un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională în relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează autorității sau instituției publice.

Printre interdicțiile pe care funcționarii publici le au, pe durata exercitării funcției publice, se numără:

- participarea la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea candidaților independenți;

- furnizarea de sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

- afișarea, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, de însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, ale fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți;

- participarea la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

- solicitarea sau acceptarea, directă sau indirectă, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, de daruri sau de alte avantaje.





UNIUNEA EUROPEANĂ



- promiterea luării unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat¹³.

Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională

Rolul de coordonare și monitorizare a aplicării normelor de conduită profesională diferă de la un act normativ la altul, în funcție de legislația în domeniu aplicabilă.

La nivelul UE, monitorizarea implementării codului revine fiecărei instituții, iar reclamațiile pot fi adresate Ombudsmanului European. Codul european al bunei conduite administrative prevede la art. 27 că „fiecare instituție va analiza implementarea codului după doi ani de funcționare și va informa Ombudsmanul European cu privire la rezultatele analizei sale”. În plus, atât instituțiile cât și funcționarii au dreptul de a adresa reclamații către Ombudsmanul European, conform art. 26: „Orice nerespectare de către o instituție sau un funcționar a principiilor stabilite de prezentul cod va putea face obiectul unei reclamații adresate Ombudsmanului European în conformitate cu prevederile articolului 228 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și ale Statutului Ombudsmanului European”¹⁴.

La nivel național, instituția cu rol de coordonare, monitorizare și control al aplicării normelor privind conduita funcționarilor publici este Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Mai exact, prin Codul administrativ, ANFP are, printre altele, atribuții de a reglementa și monitoriza aplicarea normelor privind conduita

¹³Prevederi cuprinse în ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

¹⁴ Articolul 228 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede următoarele: „(1) Ombudsmanul European, ales de Parlamentul European, este împuternicit să primească plângeri din partea oricărui cetățean al Uniunii sau a oricărei persoane fizice sau juridice cu reședința sau sediul social într-un stat membru, care privesc cazuri de administrare defectuoasă în activitatea instituțiilor, organelor, oficiilor sau agențiilor Uniunii, cu excepția Curții de Justiție a Uniunii Europene în exercitarea funcțiilor jurisdicționale ale acesteia. Acesta investighează aceste plângeri și întocmește un raport cu privire la acestea. Potrivit misiunii sale, Ombudsmanul efectuează investigațiile pe care le consideră justificate, din proprie inițiativă sau pe baza plângerilor care i-au fost adresate direct sau prin intermediul unui membru al Parlamentului European, cu excepția cazului în care pretinsele fapte fac sau au făcut obiectul unei proceduri judiciare. În cazul în care Ombudsmanul constată un caz de administrare defectuoasă, acesta sesizează instituția, organul, oficiul sau agenția în cauză, care dispune de un termen de trei luni pentru a-i comunica punctul său de vedere. Ombudsmanul transmite apoi un raport Parlamentului European și instituției în cauză. Persoana care a formulat plângerea este informată cu privire la rezultatul acestor investigații”. Tratatul Uniunii Europene, versiunea consolidată, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 326/47.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

funcționarilor publici și activitatea consilierilor de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice.¹⁵

În vederea îndeplinirii acestor atribuții, ANFP poate realiza activități precum cele enunțate mai jos:¹⁶

- elaborarea de studii și analize privind respectarea prevederilor privind conduita funcționarilor publici;
- elaborarea cadrului metodologic privind activitatea de consiliere etică, precum și modelul, gestionarea și accesul la registrul de evidență al acestei activități;
- elaborarea standardului de formare pentru consilierii de etică;
- organizarea de seminarii și conferințe în domeniul managementului eticii și integrității;
- elaborarea cadrului metodologic necesar monitorizării și implementării principiilor și standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

De menționat faptul că, prin acțiunile sale, Agenția Națională a Funcționarilor Publici nu poate influența activitatea de consiliere etică desfășurată de consilierii de etică și derularea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

- conceperea și administrarea bazelor de date a consilierilor de etică;
- colaborarea cu consilierii de etică;
- elaborarea de rapoarte anuale privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- colaborarea cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu administrația publică.

În ceea ce privește personalul contractual, conform art. 558 din Codul administrativ, coordonarea și controlul normelor de conduită revine autorităților și instituțiilor publice care au personal contractual în aparatul propriu și/sau în instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate. Coordonarea și controlul normelor de

¹⁵ Art. 401, litera o) din Codul administrativ.

¹⁶ Prevederi incluse Articolul 401, litera 4) privind atribuțiile Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.



conduită se face cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile.

În vederea îndeplinirii acestui rol, autoritățile și instituțiile publice respective trebuie să ducă la îndeplinire acțiuni precum:

- soluționarea petițiilor și sesizărilor primite privind încălcarea prevederilor Codului administrativ referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;
- elaborarea analizelor și rapoartelor privind respectarea prevederilor Codului administrativ referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute;
- asigurarea informării publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- asigurarea informării personalului contractual propriu cu privire la conduita ce trebuie respectată;
- colaborarea cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu personalul din administrația publică.

Răspunderea disciplinară

Încălcarea prevederilor cuprinse în Codul administrativ atrage în primul rând răspunderea disciplinară a funcționarilor publici, în condițiile legii.

Răspunderea administrativ-disciplinară este definită la articolul 568 (1) din Codul administrativ ca fiind *“o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, în sensul încălcării de către demnitari, funcționari publici și asimilații acestora a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită obligatorie prevăzute de lege”*.

Competențe în ceea ce privește analiza și propunerea de sancțiuni disciplinare revin comisiei de disciplină din cadrul fiecărei instituții publice.

Există și excepții! Potrivit art. 451, alin (9) din Codul administrativ, „funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că s-au adresat





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programă Operațională Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere cu privire la respectarea principiilor și normelor de conduită.”

Sesizările cu privire la încălcarea normelor de conduită de către personalul contractual sunt analizate și soluționate cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii.

“În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii”, prevede art.559 din Codul administrativ, mențiunea fiind valabilă atât pentru funcționarii publici, cât și pentru personalul contractual.

Procesul de monitorizare și raportare este standardizat, ANFP punând la dispoziția instituțiilor publice instrucțiunile de completare, transmitere și colectare periodică a informațiilor relevante privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare.

Autoritățile și instituțiile publice au următoarele obligații:

- stabilirea persoanei responsabile din cadrul fiecărei instituții publice;
- completarea și transmiterea de către persoanele responsabile a informațiilor relevante în acord cu prevederile din Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

ANFP colectează și analizează informațiile primite, în scopul elaborării rapoartelor de monitorizare.

Consilierea etică a funcționarilor publici

Comportamentul etic începe cu atitudini și valori morale din topul administrației - menținerea celor mai înalte standarde, inclusiv evitarea fenomenului *state capture*, a patronajului, a nepotismului, a luării de mită și a căutării sau oferirii de favoruri. În primul rând, aceasta este o problemă pentru toată administrația, fie ea centrală sau locală.

Cu toate acestea, etica în viața publică nu înseamnă doar exercitarea moralității personale de către liderii sectorului public. Politicile de integritate pot fi implementate ca standarde pentru comportamentul în serviciul public pentru toți funcționarii. Din ce în ce mai mult, administrațiile publice apelează la declarații ale valorilor universale în îndeplinirea îndatoririlor publice, suficient de flexibile pentru a





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

se aplica tuturor domeniilor de politică, mediilor instituționale și responsabilităților individuale.

Urmând exemplele de bune practici de la nivel european și internațional, la nivel național sunt aplicate acte normative care pun accentul pe valori și principii, mai puțin pe sancțiuni.

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prevăzute în Codul administrativ referitoare la conduita funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor deținute, la nivelul fiecărei instituții publice trebuie să existe un consilier de etică.

În mod excepțional, în cadrul unei instituții pot fi desemnați doi consilieri de etică, decizia în acest sens urmând să fie luată pe criterii precum: numărul de personal din cadrul instituției publice, complexitatea problemelor și volumul activității specifice.

Consilierul de etică: desemnare, atribuții, răspunderi, incompatibilități

Desemnarea consilierului de etică se face prin act administrativ al conducătorului instituției publice, pe baza unei proceduri elaborate de ANFP și aprobate prin Hotărâre de Guvern.

Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică.

Funcționarii publici 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 conduită¹⁷. Totodată, trebuie subliniat faptul că consilierul de etică are obligația de a nu comunica informațiile primite, decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

Consilierul de etică își desfășoară activitatea pe baza fișei postului elaborate de compartimentul de resurse umane și aprobate de conducătorul instituției publice.

De reținut că, în activitatea de consiliere etică, acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nici o persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

Numirea se face pe o perioadă de 3 ani, timp în care funcționarul public își păstrează și funcția publică deținută. Dreptul la carieră al funcționarului public este cel corespunzător funcției publice deținute.

¹⁷Prevederi incluse în art. 451 din Codul administrativ.



Calitatea de consilier de etică

Pentru a fi desemnat consilier de etică, funcționarul public trebuie să îndeplinească în mod cumulativ următoarele condiții:

- a) este funcționar public definitiv;
- b) ocupă o funcție publică din clasa I (condiția nu este obligatorie pentru instituțiile cu mai puțin de 20 de persoane);
- c) are, de regulă, studii superioare în domeniul științelor sociale, astfel cum este definit acest domeniu de studii în condițiile legislației specifice (condiția nu este obligatorie pentru instituțiile cu mai puțin de 20 de persoane);
- d) prezintă deschidere și disponibilitate pentru îndeplinirea atribuțiilor care îi revin consilierului de etică în conformitate cu prevederile codului administrativ;
- e) are o probitate morală recunoscută;
- f) nu i s-a aplicat o sancțiune disciplinară, care nu a fost radiată în condițiile legii;
- g) față de persoana sa nu este în curs de desfășurare cercetarea administrativă în cadrul procedurii disciplinare, în condițiile legii;
- h) față de persoana sa nu a fost dispusă începerea urmăririi penale pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra înfăptuirii justiției;
- i) nu se află într-o procedură de evaluare desfășurată de autoritatea responsabilă de asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale, în condițiile legii;
- j) nu se află în niciuna dintre situațiile de incompatibilitate cu calitatea de consilier de etică prevăzute la art. 453 din Codul administrativ.

Dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (6) lit. f) -j) se face prin completarea unei declarații de integritate, dată pe propria răspundere a funcționarului public.

Atribuțiile consilierului de etică¹⁸

Atribuțiile consilierului de etică sunt prevăzute în Codul administrativ aprobat în luna iulie 2019, după cum urmează:

- monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;

¹⁸Atribuțiile consilierului de etică au fost preluate din Codul administrativ, Art. 454.

- desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici;
- desfășoară activitatea de consiliere etică la inițiativa proprie atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul instituției și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită.

Analizele le înaintează conducătorului instituției, și cuprind inclusiv propuneri de măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților.

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

Criterii de evaluare a activității consilierului de etică¹⁹

Evaluarea performanțelor profesionale ale consilierului de etică este făcută de conducătorul instituției în care acesta își desfășoară activitatea, în condițiile legii, cu luarea în considerare a raportului de evaluare întocmit de superiorul ierarhic nemijlocit al funcționarului public care deține calitatea de consilier de etică. Decizia asupra calificativului final al evaluării performanțelor profesionale individuale aparține conducătorului instituției publice. Nu fac obiectul evaluării modul în care consilierul de etică își exercită următoarele atribuții:

¹⁹Conform art.454 din Codul administrativ.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- monitorizarea modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din instituție;
- desfășurarea activității de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici sau la inițiativa sa atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia.

Incompatibilități. Tipuri de incompatibilități

Incompatibilități cu calitatea de consilier de etică²⁰

Nu poate fi numit consilier de etică funcționarul public care se află în următoarele situații de incompatibilitate:

- a) este soț, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu conducătorul autorității sau instituției publice sau cu înlocuitorul de drept al acestuia;
- b) are relații patrimoniale sau de afaceri cu oricare dintre persoanele prevăzute la lit. a);
- c) este membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției publice.

(2) În cazul în care situațiile de incompatibilitate prevăzute la alin. (1) intervin ulterior dobândirii în condiții legale a calității de consilier de etică, statutul de consilier de etică încetează.

²⁰Incompatibilități cu calitatea de consilier de etică au fost preluate din Codul administrativ, Art. 453.



Calitatea de consilier de etică încetează în următoarele situații²¹:

- a) prin renunțarea expresă a consilierului de etică la această calitate, pe baza cererii scrise adresate conducătorului instituției publice;
- b) prin expirarea perioadei pentru care a fost desemnat consilier de etică;
- c) în cazul intervenirii unei situații de incompatibilitate prevăzute mai sus, la titlul privind incompatibilitățile cu calitatea de consilier de etică;
- d) prin revocare de către conducătorul instituției publice, pentru activitate necorespunzătoare a consilierului de etică sau în cazul în care acesta nu mai îndeplinește oricare dintre condițiile obligatorii prevăzute la numire;
- e) în caz de încetare sau de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarului public care are calitatea de consilier de etică prin ocuparea unei funcții în cadrul altei autorități sau instituții publice, precum și în caz de suspendare a raporturilor de serviciu pe o perioadă mai mare de o lună.

Revocarea din funcția de consilier de etică poate fi făcută cu respectarea următorilor pași:

- conducătorul instituției publice sesizează Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la activitatea considerată necorespunzătoare a consilierului de etică;
- Agenția Națională a Funcționarilor Publici cercetează situația, cu luarea în considerare a propunerilor formulate de conducătorul instituției care a depus sesizarea respectivă.

Încetarea calității de consilier de etică în situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) - c) și e) se dispune direct de către conducătorul instituției publice.

²¹ Conform art. 456 din Codul administrativ.

Recomandări pentru consiliile județene în domeniul consilierii etice

1. Adoptarea unui Cod de etică adaptat nevoilor și personalului instituției, conform recomandărilor din Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, Standardul 1 - Etica, Integritatea.
2. Revizuirea Codului de etică și actualizarea periodică.
3. Desemnarea persoanei cu atribuții de consilier de etică de preferat din cadrul departamentului de resurse umane, astfel încât aceasta să nu aibă și atribuții în comisiile de disciplină.
4. Monitorizarea gradului în care personalul din instituție cunoaște prevederile Codului de etică și rolul consilierului de etică, prin aplicarea periodică a unor chestionare în acest sens.
5. Participarea personalului din cadrul instituției la dezbateri, workshopuri, cursuri pe teme privind consilierii etice și protecția avertizorilor de integritate.
6. Punerea la dispoziția personalului din cadrul instituției a unor mijloace de comunicare de încredere prin care să poată transmite atât sugestii și reclamații, cât și avertizări de integritate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Incompatibilități versus conflicte de interese

În Codul administrativ sunt prevăzute la art. 445 obligațiile privind *respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților*. Astfel că funcționarii publici au obligația să evalueze situațiile care pot genera incompatibilitate sau conflict de interese și să acționeze pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

Tot în acest sens, funcționarii publici sunt obligați să depună declarația de avere și declarația de interese la numirea în funcție, respectiv la încetarea raportului de serviciu, precum și să le actualizeze anual.

Regimul incompatibilităților și conflictului de interese în exercitarea funcțiilor publice este reglementat prin legislația specifică, mai exact prin 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.

Conflictul de interese în sensul definit de legislația națională este acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al funcționarului public contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției publice deținute.

O definiție similară este cuprinsă și în recomandarea făcută de Comitetul de Miniștri al Consiliului European către statele membre, în ceea ce privește conduita funcționarilor publici. „Conflictul de interese apare atunci când funcționarul public are un interes personal care influențează sau pare să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate și obiectivitate. Interesele private ale funcționarului public pot include beneficii pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care funcționarul public respectiv a avut relații de afaceri sau politice”²². Interesul personal include și datorii pe care funcționarul public le are față de persoanele

²² Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials (Adopted by the Committee of Ministers at its 106th Session on 11 May 2000)
https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2e52



UNIUNEA EUROPEANĂ



POCA
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

enumerat mai sus. În aceeași recomandare se precizează că funcționarul public este de obicei prima și poate singura persoană care știe dacă se află într-un potențial conflict de interese, prin urmare îi revine responsabilitatea de a fi alert, de a lua măsuri pentru a preveni astfel de situații. În cazul în care totuși intervine un potențial conflict de interese, funcționarul trebuie să anunțe de îndată acest lucru superiorului său ierarhic pentru a fi luate măsurile necesare.

Incompatibilități privind funcționarii publici²³

Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice sau calități decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.

Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

- a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
- c) în cadrul regiilor autonome, societăților reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Excepții

Nu se află în situație de incompatibilitate, funcționarul public care:

- a) este desemnat printr-un act administrativ să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;
- b) este desemnat printr-un act administrativ să participe în calitate de reprezentant al instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;
- c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.

²³ Incompatibilitățile privind funcționarii publici sunt preluate din Secțiunea a 5-a, art.94 - 98 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, cu modificările și completările ulterioare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, rambursabile sau nerambursabile.

Excepție de la excepție

Excepția menționată mai sus nu se aplică funcționarilor publici cu atribuții de auditor sau de control asupra activității derulate în cadrul echipei de proiect și a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă.

Interdicții

Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți reglementate de Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, sau alte unități cu scop lucrativ nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.

Funcționarii publici nu pot fi mandatari ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită.

Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I, sau în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.

Persoanele care se află în una dintre situațiile de mai sus vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.

Dacă persoanele respective nu se conformează, după expirarea termenului de 60 de zile, șeful ierarhic superior al funcționarilor publici respectivi dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Activități permise

Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita:

- funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice.
- funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului.

Funcționarul public poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică.

Raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă:

- a) pe durata campaniei electorale, până în ziua ulterioară alegerilor, dacă nu este ales;
- b) până la încetarea funcției eligibile sau a funcției de demnitate publică, în cazul în care funcționarul public a fost ales sau numit.

Activități politice

Potrivit art. 98 din Codul administrativ, funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite. În schimb, le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

Excepție fac înalții funcționari publici, care nu pot fi membri ai unui partid politic, sub sancțiunea destituirii din funcția publică.

În Codul administrativ sunt prevăzute la art. 445 obligațiile privind *respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților*. Astfel că funcționarii publici au obligația să evalueze situațiile care pot genera incompatibilitate sau conflict de interese să acționeze pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

Funcționarii publici sunt obligați să depună declarația de avere și declarația de interese la numirea în funcție, respectiv la încetarea raportului de serviciu, precum și să le actualizeze anual.



Capitolul II. Domeniul prevenirii corupției

Corupția și faptele de corupție

La nivel internațional, cea mai utilizată definiție a corupției este cea formulată de Transparency International, potrivit căreia prin corupție se înțelege *folosirea abuzivă a puterii publice încredințate, pentru obținerea de beneficii personale*. O înțelegere similară utilizează și *Organizația Națiunilor Unite (ONU)*, potrivit căreia „esența fenomenului corupției constă în abuzul de putere săvârșit în scopul obținerii unui profit personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, în sectorul public sau în sectorul privat”.

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD), Consiliul Europei și Convențiile ONU nu utilizează pentru termenul de „corupție” o definiție propriu-zisă. Convențiile definesc, mai degrabă, standarde internaționale privind incriminarea și sancționarea corupției prin descrierea unor infracțiuni specifice, decât printr-o definiție generică a corupției.²⁴ Convenția OCDE se referă la infracțiunea de luare de mită a funcționarilor publici străini, în timp ce Convenția Consiliului Europei tratează infracțiuni precum traficul de influență și luarea de mită a funcționarilor publici interni și străini. Pe lângă aceste tipuri de conduită defectuoasă, dispozițiile obligatorii din Convenția ONU sancționează, de asemenea, delapidarea și deturnarea de fonduri publice de către un funcționar public și obstrucția justiției de către acesta.

Indiferent dacă se utilizează o definiție în sensul strict sau extins al termenului, cert este că la nivel internațional fenomenul corupției este privit cu îngrijorare, ca fiind cauza multora dintre problemele cu care se confruntă cetățenii și societățile în ansamblul lor. Summitul anticorupție de la Londra din primăvara anului **2016** relansează fără echivoc lupta împotriva corupției ca o prioritate globală și necesară pentru combaterea sărăciei și dezvoltarea durabilă:²⁵

²⁴<http://www.oecd.org/corruption/anti-bribery/39532693.pdf>

²⁵Global Declaration Against Corruption, 2016.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programa Operațională Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Ne angajăm să expunem corupția oriunde s-ar găsi, să urmărim și să pedepsim pe cei care o perpetuează, facilitează sau sunt complici la aceasta. Ne angajăm să sprijinim comunitățile care au suferit în urma unor fapte de corupție și să ne asigurăm că nu se manifestă în instituțiile guvernamentale, întreprinderile și comunitățile noastre. Ne vom îndeplini angajamentul comun de a reduce substanțial corupția și luarea de mită sub toate formele lor.”²⁶

În declarația comună asumată la finalul summitului, țările participante își propun să folosească și să implementeze acordurile internaționale în vigoare și să transforme combaterea corupției într-o prioritate internă și externă.²⁷ Reprezentanții României și-au asumat, spre exemplu, să continue să asigure publicului larg și societății civile accesul transparent și egal la informații relevante cu privire la activitățile implementate și la indicatorii de performanță elaborați și monitorizați în cadrul strategiei naționale anticorupție.²⁸

Convenția Națiunilor Unite împotriva Corupției (UNCAC) mobilizează acțiuni pentru o guvernare onestă, transparentă și responsabilă.²⁹ Obiectivele Convenției se referă la următoarele aspecte: promovarea și consolidarea măsurilor de prevenire și combatere a corupției cât mai eficiente; promovarea și sprijinul pentru cooperare internațională și asistență tehnică în prevenirea și combaterea corupției; promovarea integrității, responsabilității și gestionării adecvate a companiilor de stat, precum și a bugetului public. Convenția impune stabilirea unei serii de infracțiuni asociate corupției și dedică un capitol separat prevenirii sale. De asemenea, acordă o importanță deosebită consolidării cooperării internaționale pentru combaterea corupției și include dispoziții inovatoare privind recuperarea activelor, precum și asistența tehnică și punerea în aplicare a acestor inovații. Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției adoptată la New York în 2003, a fost semnată de România la 9 decembrie 2003 și ratificată prin Legea nr. 365/2004³⁰.

La nivel național, o definiție a corupției poate fi extrasă din art.2, Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție:

²⁶ UN, Sustainable Development Goal 16 - <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg16>

²⁷ <https://leee5.ro/Gratuit/ezdmnbs42q/relatii-dintre-motive-si-intentia-de-coruptie-hotarare-583-0167dp=gevdgnbtg43dema>

²⁸ Country commitments to further step up fighting corruption as a duty towards its citizens

²⁹ United Nations Convention Against Corruption, United Nations, New York, 2004.

³⁰ Legea nr. 365 din 15 septembrie 2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, act normativ publicat în Monitorul Oficial nr. 903 din 5 octombrie 2004.





„Persoanele sunt obligate să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională, și să asigure ocrotirea și realizarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.”

În Strategia Națională Anticorupție 2005 - 2007, corupția este definită astfel: „devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice, și care presupun ca bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor”.

Mai simplu spus, orice act al unei instituții publice care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes personal sau de grup, poate fi calificat drept corupție. „Nu este însă obligatoriu să existe un prejudiciu (concret sau material) al interesului public pentru a putea identifica o faptă de corupție”.³¹

Infracțiunile de corupție conform Codului Penal

Infrațiunile de corupție și de serviciu sunt prevăzute la titlul V al Părții speciale a Codului Penal. Infracțiunile de corupție prevăzute sunt: luarea și darea de mită, traficul și cumpărarea de influență.

Luarea de mită este definită la art. 289 astfel: (1) *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 de la 3 la 10 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică ori de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta.*

³¹Ghid anticorupție în justiție pentru cetățeni și oameni de afaceri, Transparency International Romania.



(2) *Fapta prevăzută în alin. (1), săvârșită de una dintre persoanele prevăzute în art. 175 alin. (2)³², constituie infracțiune numai când este comisă în legătură cu neîndeplinirea, întârzierea îndeplinirii unui act privitor la îndatoririle sale legale sau în legătură cu efectuarea unui act contrar acestor îndatoriri.*

(3) *Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.*

Darea de mită este definită la art. 290: (1) *promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289 (referitor la Lunarea de mită), se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani. (1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.*

(2) *Fapta prevăzută în alin. (1) nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita.*

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

(4) *Banii, valorile sau orice alte bunuri date se restituie persoanei care le-a dat, dacă acestea au fost date în cazul prevăzut în alin. (2) sau date după denunțul prevăzut în alin. (3).*

(5) *Banii, valorile sau orice alte bunuri oferite sau date sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.*

Traficul de influență este definit la art. 291: (1) *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 act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri. Fapta se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.*

(2) *Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.*

Cumpărarea de influență este definită în art. 292 astfel: (1) *Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, pentru sine sau pentru altul, direct ori*

³²(2) este considerată funcționar public, în sensul legii penale, persoana care exercită un serviciu de interes public pentru care a fost investită de autoritățile publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public.

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. Fapta se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

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

(3) Banii, valorile sau orice alte bunuri se restituie persoanei care le-a dat, dacă au fost date după denunțul prevăzut în alin. (2).

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

Infracțiunile de serviciu prevăzute în Codul penal sunt următoarele: delapidarea, purtarea abuzivă, abuzul în serviciu, neglijența în serviciu, folosirea abuzivă a funcției în scop sexual, uzurparea funcției, conflictul de interese, violarea secretului corespondenței, divulgarea informațiilor secret de stat, divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice, neglijența în păstrarea informațiilor, obținerea ilegală de fonduri și deturnarea de fonduri.

Cu excepția a două infracțiuni de serviciu - neglijența în serviciu și neglijența în păstrarea informațiilor - care sunt, prin definiție, din culpă, toate celelalte infracțiuni de serviciu enumerate mai sus se pot asocia cu cele patru infracțiuni de corupție.

Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările ulterioare, act normativ consolidat la 01 iulie 2019, prevede și o categorie de infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție.

Astfel de infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție sunt definite în art. 10 - 12 din lege, după cum urmează:

- stabilirea cu intenție a unei valori diminuate față de valoarea comercială reală, a bunurilor aparținând operatorilor economici la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, comisă în cadrul acțiunii de privatizare ori de executare silită, de reorganizare sau lichidare judiciară ori cu ocazia unei operațiuni comerciale, ori a bunurilor aparținând autorității publice sau instituțiilor publice, în cadrul unei acțiuni de vânzare a acestora sau de executare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Cooperare Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

silită, săvârșită de cei care au atribuții de conducere, de administrare, de gestionare, de executare silită, de reorganizare ori lichidare judiciară;

- acordarea de subvenții cu încălcarea legii sau neurmărirea, conform legii, a respectării destinației subvențiilor;
- utilizarea subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate, precum și utilizarea în alte scopuri a creditelor garantate din fonduri publice sau care urmează să fie rambursate din fonduri publice;
- 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;
- 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;
- folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații.

Sesizarea organelor de urmărire penală

Modurile de sesizare a faptelor de corupție sunt prevăzute în Codul de Procedură Penală, în Capitolul II, secțiunea 1, respectiv articolele 288 - 293, astfel:

- Modurile de sesizare - Articolul 288:

(1) Organul de urmărire penală este sesizat prin plângere sau denunț, prin actele încheiate de alte organe de constatare prevăzute de lege ori se sesizează din oficiu.

(2) Când, potrivit legii, punerea în mișcare a acțiunii penale se face numai la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, la sesizarea formulată de persoana prevăzută de lege, la cererea de urmărire penală a autorității competente ori cu autorizarea organului prevăzut de lege, urmărirea penală nu poate începe în lipsa acestora. Acțiunea penală nu poate fi pusă în mișcare în lipsa acestora.

(3) În cazul infracțiunilor săvârșite de militari, sesizarea comandantului este necesară numai în ceea ce privește infracțiunile prevăzute la art. 413-417 din Codul penal.

- Plângerea - Articolul 289:

(1) Plângerea este încunoștințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat prin infracțiune.

(2) Plângerea trebuie să cuprindă: numele, prenumele, calitatea și domiciliul petiționarului, descrierea faptei care formează obiectul plângerii, precum și indicarea făptuitorului și mijloacelor de probă, dacă sunt cunoscute.

(3) Plângerea se poate face personal sau prin mandatar. Mandatul trebuie să fie special, iar procura rămâne atașată plângerii.

(4) Dacă este făcută în scris, plângerea trebuie semnată de persoana vătămată sau de mandatar.

(5) Plângerea în formă electronică îndeplinește condițiile de formă numai dacă este certificată prin semnătură electronică, în conformitate cu prevederile legale.

(6) Plângerea formulată oral se consemnează într-un proces-verbal de către organul care o primește.

(7) Plângerea se poate face și de către unul dintre soți pentru celălalt soț sau de către copilul major pentru părinți. Persoana vătămată poate să declare că nu își însușește plângerea.

(8) Pentru persoana lipsită de capacitatea de exercițiu, plângerea se face de reprezentantul său legal. Persoana cu capacitate de exercițiu restrânsă poate face plângere cu încuviințarea persoanelor prevăzute de legea civilă. În cazul în care făptuitorul este persoana care reprezintă legal sau încuviințează actele persoanei vătămate, sesizarea organelor de urmărire penală se face din oficiu.

(9) Plângerea greșit îndreptată la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată se trimite, pe cale administrativă, organului judiciar competent.

(10) În cazul în care plângerea este întocmită de către o persoană care locuiește pe teritoriul României, cetățean român, străin sau persoană fără cetățenie, și prin aceasta se sesizează săvârșirea unei infracțiuni pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene, organul judiciar este obligat să primească plângerea și să o transmită organului competent din țara pe teritoriul căreia a fost comisă infracțiunea. Regulile privind cooperarea judiciară în materie penală se aplică în mod corespunzător.

- Denunțul - Articolul 290:

(1) Denunțul este încunoștințarea făcută de către o persoană fizică sau juridică despre săvârșirea unei infracțiuni.

(2) Denunțul se poate face numai personal, dispozițiile art. 289 alin. (2), (4) - (6) și (8) - (10) aplicându-se în mod corespunzător.

- Sesizările făcute de persoane cu funcții de conducere și de alte persoane:

Articolul 291 - 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 delictive și orice alte mijloace de probă.

- Sesizarea din oficiu - Articolul 292:

Organul de urmărire penală se sesizează din oficiu dacă află că s-a săvârșit o infracțiune pe orice altă cale decât cele prevăzute la art. 289-291 și încheie un proces-verbal în acest sens.

- Constatarea infracțiunii flagrante - Articolul 293

(1) Este flagrantă infracțiunea descoperită în momentul săvârșirii sau imediat după săvârșire.

(2) Este de asemenea considerată flagrantă și infracțiunea al cărei făptuitor, imediat după săvârșire, este urmărit de organele de ordine publică și de siguranță națională, de persoana vătămată, de martorii oculari sau de strigătul public ori prezintă urme care justifică suspiciunea rezonabilă că ar fi săvârșit infracțiunea sau este surprins aproape de locul comiterii infracțiunii cu arme, instrumente sau orice alte obiecte de natură a-l presupune participant la infracțiune.

(3) În cazul infracțiunii flagrante organele de ordine publică și siguranță națională întocmesc un proces-verbal, în care consemnează toate aspectele constatate și activitățile desfășurate, pe care îl înaintează de îndată procurorului.

(4) Plângerile și cererile prezentate în scris, corpul delict, precum și obiectele și înscrisurile ridicate cu ocazia constatării infracțiunii sunt puse la dispoziția procurorului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Strategia Națională Anticorupție. Obiective, cadru legal, implementare.

Strategia Națională Anticorupție planifică elaborarea cadrului normativ și aplicarea standardelor interne și internaționale anticorupție, ținând cont de instrumentele internaționale anticorupție la care România este parte, respectiv Mecanismul de Cooperare și Verificare, Raportul anticorupție al UE, GRECO, UNCAC, RAI, SEEC, IACA.

Ca urmare a recomandărilor făcute de Banca Mondială în studiul diagnoză privind corupția din România³³, Guvernul României a adoptat în anul 2001 Programul național de prevenire a corupției. Ulterior, din 2005 Programul și-a schimbat denumirea în Strategia Națională Anticorupție (SNA), document aplicabil pe o perioadă de 3 ani, după cum urmează: SNA 2005-2007; SNA 2008-2010; SNA 2012-2015. Strategia valabilă în prezent este prima aplicabilă pe o perioadă de 4 ani: 2016 - 2020. În prezent, la nivelul Ministerului Justiției este în lucru Strategia Națională Anticorupție pentru următorii 4 ani.

În Programul național de prevenire a corupției, adoptat de Guvernul României în anul 2001, printre formele de corupție identificate se numără: corupția administrativă, corupția în justiție, corupția economică și corupția politică.

Unul dintre sectoarele vulnerabile la corupție nominalizat în documentul amintit este administrația publică locală.

Principalii factori de risc identificați:

- repartizarea locuințelor;
- aplicarea legilor fondului funciar și a retrocedării imobilelor;
- eliberarea de autorizații și certificate;
- contracte de concesiune, asociere și închiriere;
- contracte de achiziții publice de lucrări, bunuri și servicii;
- gestionarea patrimoniului public;
- transferul de patrimoniu între instituții publice;
- valorificarea bunurilor patrimoniale ale instituțiilor publice aflate în exces;

³³ Diagnostic Surveys of Corruption in Romania, analiză elaborată de Banca Mondială în anul 2000, la solicitarea Guvernului României



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- acordarea de ajutoare în caz de dezastre și acordarea de facilități populației în diverse domenii (încălzire, agricultură, ajutoare sociale sau de urgență);
- înmatriculări autoturisme;
- eliberarea permiselor de conducere auto;
- selectarea/promovarea personalului.

Strategia Națională Anticorupție este elaborată de Ministerul Justiției și aprobată prin Hotărâre de Guvern. Fiecare document strategic de acest tip stabilește câteva domenii prioritare și obiective de urmărit, accentul fiind pus pe îmbunătățirea cadrului legislativ în materie și aplicarea riguroasă a acestuia.

Strategia Națională Anticorupție 2005-2007

Strategia Națională Anticorupție 2005-2007 a avut ca obiectiv „prevenirea și combaterea corupției prin perfecționarea și aplicarea riguroasă a cadrului normativ, prin stabilitate și coerență legislativă și prin consolidarea instituțională a organismelor cu atribuții decisive în domeniu”. La nivelul administrației publice s-a pus accentul pe armonizarea legislativă și coordonarea cadrului legal în materie. Au fost stabilite trei domenii prioritare, cu obiective aferente, după cum urmează:

Domeniul prioritar I : Prevenire, Transparentă, Educație

Obiectivul 1. Creșterea transparenței și integrității în administrația publică;

Obiectivul 2. Prevenirea corupției în mediul de afaceri;

Obiectivul 3. Campanii de informare și măsuri educative.

Domeniul prioritar II : Combaterea Corupției

Obiectivul 4. Creșterea integrității și a rezistenței la corupție a sistemului judiciar;

Obiectivul 5. Reducerea numărului de structuri cu atribuții în lupta împotriva corupției;

Obiectivul 6. Întărirea capacității instituționale a Parchetului Național Anticorupție;

Obiectivul 7. Creșterea celerității în urmărirea penală și în procesul penal;

Obiectivul 8. Combaterea corupției prin mijloace administrative.

Domeniul prioritar III: Cooperare Internă și Coordonare Internațională

Obiectivul 9: Coordonarea și monitorizarea implementării Strategiei și a Planului de acțiune;

Obiectivul 10: Implementarea completă a tuturor instrumentelor anticorupție ale UE, ONU, COE și OECD.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Strategia Națională Anticorupție 2008 - 2010

Strategia Națională Anticorupție 2008-2010 a avut ca punct de referință sectoarele vulnerabile și administrația publică locală. În documentul aprobat de Guvernul României în luna iunie 2008 au fost propuse măsuri în corelare cu Strategia de Reformă a Administrației Publice și în completarea obiectivului 1 din Strategia Națională Anticorupție anterioară, privind „Creșterea transparenței și integrității în administrația publică”.

Strategia Națională Anticorupție 2008-2010 a cuprins trei domenii, cu obiective de îndeplinire aferente, după cum urmează:

Domeniul I: Informare, Conștientizare, Responsabilizare

- Obiectivul 1. Creșterea gradului de informare a publicului cu privire la consecințele actelor de corupție;
- Obiectivul 2. Creșterea gradului de responsabilizare a personalului propriu asupra riscurilor asociate corupției.

Domeniul II: Simplificarea Procedurilor Administrative

- Obiectivul 3. Eliminarea barierelor administrative;
- Obiectivul 4. Utilizarea tehnologiilor informatice în cadrul serviciilor publice.

Domeniul III: Analize, Studii, Cercetări Privind Fenomenul Corupției

- Obiectivul 5. Sprijinirea administrației publice în vederea evaluării dimensiunii fenomenului de corupție;
- Obiectivul 6. Adaptarea cadrului legislativ și a politicilor publice conform recomandărilor studiilor, analizelor și auditurilor independente;
- Obiectivul 7. Creșterea transparenței în sistemul de management al resurselor umane;
- Obiectivul 8. Gestionarea corectă a fondurilor publice;
- Obiectivul 9. Susținerea campaniilor de prevenire a fenomenului corupției;
- Obiectivul 10. Combaterea fenomenului corupției prin întărirea colaborării intra și inter-instituționale și prin monitorizarea aplicării prevederilor legale.

Strategia Națională Anticorupție 2012 - 2015

Scopul asumat prin Strategia Națională Anticorupție 2012 - 2015 a vizat „reducerea și prevenirea fenomenului corupției prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea maximizării impactului măsurilor anticorupție”.

În acest sens au fost stabilite patru obiective generale, fiecare având obiective specifice și măsuri recomandate în vederea îndeplinirii acestora.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Obiectivul general 1. Prevenirea corupției în instituțiile publice a fost împărțit în teme specifice precum:

- remedierea vulnerabilităților specifice instituțiilor publice prin implementarea sistematică a măsurilor preventive;
- creșterea transparenței instituționale prin sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice deschise puse la dispoziție de către autoritățile publice;
- creșterea eficienței mecanismelor de prevenire a corupției în materia achizițiilor publice;
- consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul administrației publice locale.

Obiectivul general 2. Creșterea gradului de educație anticorupție, cu două teme majore:

- dezvoltarea componentei anticorupție a curriculumului de formare continuă pentru personalul propriu al instituțiilor publice;
- creșterea gradului de informare a publicului cu privire la impactul fenomenului de corupție.

Obiectivul general 3. Combaterea corupției prin măsuri administrative și penale, a fost împărțit în obiective specifice precum:

- continuarea progreselor deja înregistrate în procesul de investigare cu imparțialitate și soluționare de către instanțe a faptelor de mare corupție și la nivel local;
- îmbunătățirea calitativă și cantitativă a activității de monitorizare și evaluare a averilor și a intereselor, astfel încât să se obțină efecte disuasive, care să permită limitarea cazurilor de averi nejustificate, conflicte de interese sau incompatibilități;
- consolidarea mecanismelor de control administrativ.

Obiectivul general 4 s-a referit la Aprobarea planurilor sectoriale și dezvoltarea sistemului național de monitorizare a SNA, fiind împărțit în două teme majore:

- aprobarea planului sectorial și autoevaluarea periodică a gradului de implementare a legislației naționale anticorupție, în special a măsurilor preventive;
- monitorizarea implementării planului sectorial și participarea la sistemul național de monitorizare a SNA.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Valori și Principii promovate prin Strategia Națională Anticorupție

Valorile fundamentale³⁴

În Strategia Națională Anticorupție sunt enumerate o serie de valori și principii pe care toate instituțiile și autoritățile publice trebuie să le respecte. Printre acestea se numără următoarele valori fundamentale:

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 prezenta strategie.

Integritatea: reprezentanții instituțiilor și ai 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.

Prioritatea interesului public: în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes. Aceștia nu trebuie să se folosească de îndatoririle publice pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate.

Transparența: reprezentanții instituțiilor și autorităților publice vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea membrilor societății civile în cadrul acestui proces.

Principiile enunțate în Strategia Națională Anticorupție³⁵ ca fiind esențiale pentru o administrație publică eficientă:

Principiul statului de drept în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat.

³⁴Valorile fundamentale enunțate mai jos sunt preluate din SNA 2012-2015.

³⁵Principiile enunțate mai jos sunt preluate din SNA 2012-2015 și SNA 2016 - 2020.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Principiul responsabilității potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor de acțiune convenite.

Principiul evaluării și gestionării riscurilor de corupție ar trebui să facă parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație.

Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție. Instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației.

Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament. Politicile „anti-mită” nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată.

Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate potrivit căruia identificarea anticipată și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative.

Principiul eficacității în combaterea corupției care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional.

Principiul cooperării și coerenței, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate.

Principiul parteneriatului public - privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției.

Principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020

Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020 are ca scop enunțat *promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România.*

În acest sens au fost stabilite șase obiective generale și 18 obiective specifice, aplicabile atât la nivel central cât și la nivel local.

Obiectivul general 1 se referă la *dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel central și local.* În acest sens, se recomandă acțiuni care au în vedere creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale, precum și creșterea transparenței proceselor de administrare a resurselor publice. Printre acțiunile necesare în vederea îndeplinirii obiectivului general 1 se numără:

- revizuirea mecanismelor instituționale și monitorizarea aplicării regulilor privind accesul la informații de interes public și transparență decizională;
- dezvoltarea de schimburi de bune practici, asistență, cursuri de formare pentru creșterea capacității instituțiilor publice de a furniza informații de interes public și de a asigura un proces participativ de calitate;
- cooperarea cu structurile asociative ale autorităților administrației publice locale și cu organizațiile societății civile în vederea unei mai bune implementări a guvernării deschise la nivel local și central.

Obiectivul general 2 din Strategia Națională Anticorupție urmărește *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.* Pentru îndeplinirea acestui obiectiv sunt recomandate acțiuni care să ducă la îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale. În plus, este necesară creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin propunerea de măsuri de remediere a lacunelor și a inconsistențelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public și interdicțiile post-angajare (pantouflage-ul).

Prin Obiectivul general 3, Strategia Națională Anticorupție are în vedere *consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în următoarele sectoare și domenii de activitate prioritare: sistemul public de sănătate; sistemul*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

național de educație; în activitatea membrilor Parlamentului; în sistemul judiciar; în finanțarea partidelor politice și a campaniilor electorale; în domeniul achizițiilor publice; în mediul de afaceri; în administrația publică locală.

O componentă importantă în asigurarea implementării cu succes a prevederilor din Strategia Națională Anticorupție o reprezintă asigurarea unei informări corecte a cetățenilor cu privire la concepte precum etica, integritatea profesională, necesitatea măsurilor de prevenire a corupției. În acest scop, Obiectivul general 4 din SNA urmărește *creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice*. Acest obiectiv are două componente: educație anticorupție în rândul personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și local, respectiv o mai bună informare a publicului cu privire la impactul fenomenului corupției.

În privința măsurilor de combatere a corupției, în perioada 2016 - 2020 accentul este pus pe cooperarea între agențiile de control din diferite părți ale sistemului administrativ, prioritate definită prin Obiectivul general 5 din SNA: *Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative*. Acest obiectiv are în vedere luarea de măsuri care vizează:

- continuarea progreselor înregistrate în investigarea cu imparțialitate și în soluționarea de către instanțe a faptelor de mare corupție și la nivel local;
- îmbunătățirea activității de identificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități, conflicte de interese și averi nejustificate;
- consolidarea mecanismelor de control administrativ;
- creșterea gradului de recuperare a produselor infracțiunilor și consolidarea practicii judiciare.

Ca și în strategiile din anii precedenți, SNA 2016 - 2020 cuprinde măsuri pentru consolidarea integrității instituționale. Prin obiectivul general 6, privind *creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție*, se are în vedere ca la nivelul tuturor instituțiilor publice centrale și locale să fie aprobat planul de integritate și autoevaluarea periodică. Pentru a asigura îndeplinirea acestui obiectiv, fiecare instituție publică, inclusiv cele subordonate, coordonate, aflate sub autoritate centrală sau locală, precum și întreprinderile publice trebuie să pună în aplicare următoarele măsuri:

- să adopte o declarație de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al SNA;
- să consulte angajații în procesul de elaborare a planului de integritate;
- să identifice riscurile și vulnerabilitățile specifice instituției;
- să identifice măsurile de remediere a vulnerabilităților specifice instituției, precum și a celor de implementare a standardelor de control managerial intern;
- să aprobe și să distribuie în cadrul instituției planul de integritate și declarația de aderare la SNA;
- să asigure evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;
- să aibă o bună colaborare cu secretariatul tehnic al SNA.

Obiectivul dedicat administrației publice locale

Obiectivul specific 3.8 din SNA este dedicat administrației publice locale și se referă la „creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală”.

În vederea îndeplinirii acestui obiectiv, în strategie sunt enunțate câteva dintre acțiunile pe care reprezentanții administrației publice locale, inclusiv din Primării le pot întreprinde.

Printre acestea se numără următoarele acțiuni, corelat cu termene estimate de îndeplinire:

Acțiune propusă	Termen estimat
Identificarea a cel puțin trei proceduri administrative care sunt cele mai vulnerabile la corupție, pentru eliberarea certificatelor și autorizațiilor.	2017
Revizuirea și simplificarea procedurilor administrative astfel încât să poată fi puse în practică furnizarea de servicii publice online	2018
Generarea unui index al integrității în cadrul administrației publice locale prin agregarea indicatorilor privind incidentele de integritate, evaluarea calității serviciului de către public și transparența instituțională	2018



UNIUNEA EUROPEANĂ



Implementarea de către consiliul județean a metodologiei de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție elaborată de MDRAP.	2017 - 2020
Derularea de campanii de conștientizare, organizarea de dezbateri publice periodice în plan local și promovarea bunelor practici anticorupție	2020
Implicarea autorităților publice locale în activități în comun cu societatea civilă, în scopul prevenirii corupției, promovarea eticii și integrității.	2020
Dezvoltarea, cu sprijinul structurilor asociative, a unor rețele de elaborare și evaluare a politicilor publice anticorupție de la nivel local	2018
Actualizarea și implementarea codurilor de conduită la nivelul instituțiilor administrației publice locale.	2017





Măsuri preventive anticorupție și indicatorii aferenți

În vederea identificării riscurilor și vulnerabilităților specifice instituției, parte a obiectivului specific „Consolidarea integrității instituționale prin planuri dezvoltate pe baza analizei de risc și a standardelor de control managerial intern” al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice a pus la dispoziția autorităților administrației publice locale o metodologie³⁶ care să faciliteze analiza riscurilor și vulnerabilităților la corupție.

Prin metodologia amintită, procesul prin care sunt identificate riscurile și vulnerabilitățile este împărțit în trei etape:

- I. *Formarea grupului de lucru pentru integritate / stabilirea persoanei responsabile cu analiza vulnerabilităților și riscurilor;*
- II. *Identificarea vulnerabilităților, amenințărilor și riscurilor;*
- III. *Identificarea măsurilor de remediere.*

În anul 2018, doar 551 de primării și consilii județene au elaborat și transmis către Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice documentele necesare analizei, însemnând 17,07% din numărul total de UAT-uri.

Având în vedere aceste aspecte, în *Raportul de monitorizare (M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale în anul 2018*, autoritățile administrației publice locale întâmpină dificultăți în elaborarea acestei analize și în al treilea an de implementare a SNA 2016-2020. Astfel, și la nivelul anului 2018, reiterăm concluzia consemnată în raportările anterioare (M1 și M2), conform căreia majoritatea autorităților administrației publice locale fie nu au înțeles suficient de bine ce au de făcut pentru a realiza această analiză, fie au considerat că pot elabora planul de integritate fără a realiza o analiză care să le ofere indicii clare cu privire la măsurile pe care ar trebui să le cuprindă în

³⁶ Metodologia de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la nivelul administrației publice locale <http://mdrap.ro/sna-2016-2020>.



plan și care ar veni în sprijinul reducerii/eliminării riscurilor și vulnerabilităților la corupție.

În prezent, sunt stabilite 11 măsuri preventive anticorupție aplicabile la nivelul administrației publice locale, respectiv:

1. Codul etic/deontologic/de conduită;
2. Declararea averilor;
3. Declararea cadourilor;
4. Conflictele de interese;
5. Consilierul de etică;
6. Incompatibilitățile;
7. Transparența în procesul decizional;
8. Accesul la informații de interes public;
9. Protecția avertizorului de integritate;
10. Interdicțiile după încheierea angajării în instituții publice (Pantouflage);
11. Funcțiile sensibile.

Tabel 1. Seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare³⁷

Obiectiv specific 3.8 - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală

	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare
3.8.1.	Nr. de proceduri administrative vulnerabile la corupție identificate; Tipul de proceduri administrative vulnerabile la corupție identificate; Nr. și tipul de măsuri preventive adoptate; Nr. de platforme e-administrare dezvoltate.	Nealocarea resurselor umane și bugetare	Rapoarte și informări publice
3.8.2	Nr. de proceduri simplificate; Durata procedurii; Costurile reduse; Nr. de certificate și autorizații emise trimestrial.	Întârzieri în adoptarea de acte normative, norme metodologice și proceduri	Acte normative adoptate; Norme metodologice și proceduri adoptate.
3.8.3	Formulă pentru realizarea indexului integrității pentru administrația publică locală dezvoltată;	Absența informațiilor necesare cu privire la incidentele de	Site-ul instituției

³⁷ ANEXA 2 la Strategia Națională Anticorupție 2016-2020

	Indexul integrității în administrația publică locală publicat; Autorizații de construire publicate.	integritate; Absența evaluării calității serviciului de către public; Opacitatea instituțională.	
3.8.4	Studiu privind gradul de adecvare a structurilor organizatorice de la nivelul UAT-urilor elaborat Nr. și tipuri de instituții cuprinse în studiu Nr. și tipuri de recomandări; Nr. de angajați; Buget UAT; Populația deservită.	Lipsa resurselor bugetare; Nivel scăzut de implicare a autorităților publice locale.	Site-ul instituției; Studiul publicat și diseminat.
3.8.5	Nr. de instituții în care s-a implementat metodologia de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție; Nr. de planuri de remediere a riscurilor și vulnerabilităților la corupție adoptate; Nr. de recomandări implementate/instituție.	Nivel scăzut de implicare a autorităților publice locale; Caracter formal al demersului.	Site-ul instituției; Rapoarte anuale.
3.8.6	Nr. de protocoale de colaborare încheiate; Nr. de campanii de conștientizare derulate; Nr. de dezbateri publice organizate.	Nealocarea resurselor umane și bugetare	Site-ul instituției; Rapoarte anuale; Presa locală.
3.8.7	Nr. de proiecte/activități derulate; Nr. de întâlniri; Nr. și gradul de implicare al reprezentanților societății civile în proiectele/activitățile organizate în parteneriat cu autoritățile publice locale.	Nivel scăzut de participare și implicare a reprezentanților administrației publice locale	Rapoarte publice; Conferințe de presă.
3.8.8	Nr. de rețele dezvoltate; Nr. de întâlniri; Nr. de participanți; Nr. de politici publice anticorupție elaborate/evaluate; Nr. de recomandări/stadiul implementării.	Nivel scăzut de participare și implicare a reprezentanților administrației publice locale	Rapoarte publice; Conferințe de presă.
3.8.9	Nr. de coduri de conduită elaborate/implementate; Nr. de acte normative elaborate/modificate	Nivel scăzut de participare și implicare a reprezentanților administrației publice locale	Rapoarte publice; Monitorul Oficial.



În urma unei evaluări realizate la nivelul autorităților publice locale³⁸ au fost identificate o serie de atribuții ale funcțiilor publice care au un grad mare de risc la corupție. Printre aceste atribuții se numără:

- achiziții publice;
- stabilirea, urmărirea și colectarea impozitelor și taxelor locale;
- urbanism, disciplina în construcții;
- registrul agricol;
- gestiunea resurselor umane și a funcției publice;
- elaborarea bugetului local;
- investiții;
- activități de control al agenților economici care desfășoară comerț;
- concesiunea, închirierea, vânzarea bunurilor din domeniul public/privat.

Printre posibilele cauze care conduc la încadrarea atribuțiilor enumerate mai sus în rândul atribuțiilor cu cel mai ridicat grad de risc la corupție sunt legate de pregătirea profesională a personalului; supraîncărcarea personalului cu sarcini aferente posturilor vacante; lipsa unor criterii de salarizare bazate pe norme de profesionalism.

La nivelul autorităților publice locale au fost identificate și alte cauze, pe care le prezentăm mai jos, în paralel cu posibile măsuri de remediere a situațiilor întâlnite în practică.

³⁸ Raport de monitorizare (M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale, în anul 2018, p.32.



Tabel 2: Cauze principale și măsuri de remediere a riscurilor și vulnerabilităților la corupție³⁹

	CAUZE	MĂSURI DE REMEDIERE
RESURSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ persoane cu pregătire profesională necorespunzătoare; ➤ lipsa personalului specializat în domeniul legislației privind achizițiile publice; ➤ neîndeplinirea cu profesionalism și corectitudine a atribuțiilor; ➤ necesitatea efectuării unui număr mare de anchete sociale în termene foarte mici cu un număr redus de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ recrutare de personal pentru ocuparea posturilor vacante; ✓ participarea periodică la cursuri de formare și perfecționare profesională; ✓ conștientizarea funcționarilor publici cu privire la sancțiunile care li se pot aplica în cazul descoperii ulterioare a îndeplinirii defectuoase a atribuțiilor de serviciu.
DE NATURĂ ORGANIZATORICĂ/ MANAGEMENT AL INSTITUȚIEI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ supraîncărcarea personalului cu sarcini aferente posturilor vacante; ➤ lipsa unui program de audit intern; ➤ lipsa sistemului de monitorizare a activității privind disciplina în autorizarea executării lucrărilor de construcții; ➤ contracte cu clauze neclare. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ conștientizare în domeniul eticii și integrității profesionale; ✓ redimensionarea atribuțiilor din fișele de post ale personalului; ✓ audit intern și extern; ✓ inițierea unui sistem de monitorizare a activității funcționarilor publici cu atribuții de control în domeniul disciplinei în urbanism și amenajarea teritoriului; ✓ efectuarea de vizite trimestriale la fiecare gospodărie pentru completarea la zi a registrului agricol, atât pe suport de hârtie, cât și în format electronic, precum și a centralizării datelor din acestea, în conformitate cu prevederile legale în vigoare; ✓ disciplinarea activității de

³⁹ Tabel preluat din Raportul de monitorizare (M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale, în anul 2018, p.33 - 34.



<p>DE NATURĂ FINANCIARĂ⁴⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ lipsa unor criterii de salarizare bazate pe criterii de profesionalism; ➤ buget insuficient; ➤ insuficienta motivare materială a personalului. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ construire, stoparea construcțiilor realizate fără autorizație de construire, încă din fază incipientă. ✓ salarizarea coreșpunzătoare a muncii
<p>DE NATURĂ EXTERNĂ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ modificările legislative, necorelare acte normative; ➤ construcții realizate fără respectarea prevederilor autorizației de construire, realizarea unor construcții în zone cu restricții sau care necesită condiții și avize speciale de construire; ➤ nedeclararea de către cetățean a suprafețelor reale - terenuri și clădiri; ➤ necompletarea la timp a registrului agricol; ➤ lipsa unor pârghii de constrângere a cetățenilor pentru a fi determinați să declare periodic modificările în ceea ce privește datele înscrise în registrele agricole; ➤ furnizarea de către cetățeni a unor informații false pentru obținerea de subvenții; ➤ ajutoare necuvenite. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ prevenirea și îndrumarea tuturor persoanelor sau firmelor care execută activități de construire în scopul respectării legislației în construcții, a normelor urbanistice aprobate; ✓ verificarea din surse alternative a informațiilor oferite de subiecții anchetelor sociale.

⁴⁰După cum a fost menționat și în cadrul M2, și în prezent se remarcă faptul că, în pofida creșterilor salariale de la nivelul administrației publice locale din ultima perioadă, problemele de natură financiară sunt în continuare invocate de către lucrătorii de la nivel local.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Colaborarea cu societatea civilă. Instrumente de colaborare și modele de bună practică

Colaborarea dintre administrația publică și organizațiile neguvernamentale poate fi atât informativă, cât și consultativă. Încă de la începutul colaborării, instituția administrativă locală trebuie să informeze partenerii sociali cu privire la scopul cooperării și competențele tuturor părților implicate în activitatea respectivă, precum și sarcinile acestora. Experiența profesioniștilor dintr-un ONG este utilă nu doar pentru verificarea activităților și asigurarea integrării în planificarea strategică a tuturor problemelor specifice, ci și pentru un bun dialog cu cetățenii (prin informări publice, dezbateri sociale privind anumite proiecte de implementat, etc.).

Într-un astfel de parteneriat, ONG-urile joacă rolul de catalizator al inovării administrative, adesea având capacitatea de a angrena în procesul colaborativ o importantă parte a societății. În aceeași ordine de idei, colaborarea cu organizații neguvernamentale reprezintă și o pârgie prin care activitățile nou implementate pot fi supravegheate extern și astfel pot fi îmbunătățite.

Conform unui studiu realizat de Banca Mondială⁴¹, implicarea ONG-urilor în planificarea și implementarea proceselor administrative inovative crește numărul părților interesate care participă la discuțiile despre dezvoltarea locală și contribuie cu idei valoroase la procesul de dezvoltare. Totodată, acest tip de colaborare, contribuie la creșterea nivelului de transparență al instituției privind datele de interes public.

GRECO, spre exemplu, recomandă „schimburi regulate de informații cu organizațiile neguvernamentale pentru a discuta acțiunile și inițiativele guvernamentale împotriva corupției în vederea consolidării cooperării în acest domeniu.”⁴²

Indiferent de mecanismele alese de implicare a societății civile în procesul administrativ, este esențial să se asigure un dialog real și nu doar o înțelegere formală între sectorul public și societatea civilă.

Fiecare colaborare de acest tip diferă, pentru că fiecare instituție are propriul specific și, deci se diferențiază mai mult sau mai puțin în modul de acționare. În timp ce ONG-urile locale cunosc mai bine problemele locale și factorii ce determină o mai

⁴¹<http://documents.worldbank.org/curated/en/289471468741587739/The-World-Bank-participation-sourcebook>

⁴² GRECO, 1st Evaluation Round Report on Poland, Eval I Rep (2001) 11E Final, 8 March 2002, at no. 137.



55

bună reacție a cetățenilor, ONG-urile naționale dispun de un know how mai dezvoltat și de o experiență mai vastă. În funcție de specificul activității pe care instituția locală vrea să o desfășoare în colaborare cu societatea civilă, trebuie decis care dintre cele două categorii anterior menționate este potrivită. De asemenea, din practica internațională se evidențiază faptul că grupurile de lucru mixte (instituții, ONG-uri locale, ONG-uri naționale, alte entități adecvate) sunt cele mai eficiente, deoarece sunt angrenate opinii și experiențe diverse și se acoperă o gamă mai largă de probleme identificate și posibile soluții.

A. Sistem de Integritate la nivelul administrației publice locale (LIS - Local Integrity Sistem)

Este cunoscut faptul că atunci când la nivelul instituțiilor publice nu există reglementări adecvate, corupția este predispusă să prospere. Transparency Internațional a dezvoltat și promovat un instrument de lucru numit Sistemul Local de Integritate (LIS), ca parte a unei abordări holistice în vederea combaterii corupției. Aplicat la nivelul administrației publice locale, un astfel de sistem funcțional poate fi o soluție viabilă împotriva corupției, ca parte dintr-o luptă mai amplă contra abuzului de putere, abuzurilor de altă natură și foloaselor necuvenite, în orice formă a acestora.

Prin aplicarea Sistemului Local de Integritate (LIS) se are în vedere următoarele⁴³:

- evaluarea eficacității procedurilor și mecanismelor de promovare a transparenței, responsabilității și integrității de la nivel local, precum și mijloacele deprinse în vederea luptei anticorupție;
- elaborarea recomandărilor cu privire la domeniile pe care părțile interesate ale administrației locale trebuie să pună accent în procesul de reformă;
- elaborarea unui plan de acțiune pentru consolidarea integrității locale, în colaborare cu părțile interesate locale.

⁴³P.4-5, Local Integrity System Assessment Toolkit, Transparency International, 2014



Implementarea cu succes a LIS poate juca un rol important în minimizarea corupției la nivel local. În mod normal, LIS implică actori care pot fi regăsiți în majoritatea configurațiilor administrațiilor locale, printre care se numără: consiliul local, primar sau viceprimar, organizații neguvernamentale. De asemenea, aceasta cuprinde un set de funcții de supraveghere și responsabilitate care trebuie îndeplinite pentru a asigura eficiența LIS. Aceste funcții includ gestionarea reclamațiilor, auditul administrației locale, expunerea corupției, sensibilizarea și educația publică și responsabilitatea socială.

Sistemul Local de Integritate (LIS) este conceput pentru a stabili un proces de îmbunătățire continuă la nivel local prin implicarea pe termen lung a părților interesate în combaterea corupției de la nivel local. În prima etapă, se evaluează managementul intern și capacitatea fiecăruia dintre actorii de bază ai administrației locale, precum și rolul acestora în promovarea integrității la nivel local. Utilizat în mod constant, LIS poate monitoriza și evalua progresul în timp al implementării unui astfel de sistem.

Acest concept este promovat la nivel național și local de Transparency International Romania. Implementarea LIS presupune parcurgerea următoarelor etape:

- Evaluarea gradului de eficiență al procedurilor și mecanismelor de promovare a transparenței și integrității la nivelul instituției publice locale, în scopul de a lupta împotriva corupției la nivel local;
- Identificarea principalelor puncte forte și principalelor slăbiciuni existente la nivelul administrației publice locale;
- Formularea de recomandări în privința reformelor pe care liderii administrației publice locale le pot implementa;
- Dezvoltarea unui plan de acțiuni viitoare, în vederea îmbunătățirii integrității la nivel local;
- Elaborarea unui plan de advocacy care să pună principiul bunei guvernări pe agenda publică și care să ducă la reformarea sistemului în acest sens.

Obiectivele specifice urmărite:

- ❖ Advocacy și reformă la nivelul autorităților locale

Implementarea LIS ajută la stabilirea priorităților în ceea ce privește reformele necesare și proiectele care au ca scop prevenirea corupției și asigurarea integrității.

- ❖ Advocacy și reformă la nivelul autorităților centrale

Implementarea LIS poate să indice reforme care sunt necesare la nivel central, reforme care au impact asupra asigurării integrității la nivel local.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Acțiuni de monitorizare

Informațiile generate de LIS pot asigura rețerele/baza necesară pentru a măsura impactul măsurilor anti-corupție luate la nivel local.

B. Mecanism de colaborare cu societatea civilă dezvoltat la nivelul Consiliului Județean Sibiu

Consiliul Județean Sibiu are o experiență îndelungată în cooperarea cu societatea civilă. În cadrul proiectului „Să spunem NU corupției”, implementat în parteneriat cu Transparency International Romania, este elaborat un mecanism de cooperare cu societatea civilă pentru monitorizarea și evaluarea implementării măsurilor anticorupție la nivelul Consiliului Județean Sibiu. În vederea implementării cu succes a unui astfel de mecanism de cooperare, au fost identificate patru modalități de lucru:

- Accesul la informație/informarea

Accesul la informație este o condiție esențială pentru eficiența întregului proces de monitorizare. Aceasta include accesul la informații de interes public, de exemplu, rapoarte, politici și proceduri.

- Consultările publice

Invitarea societății civile să trimită comentarii, opinii și răspunsuri cu privire la documentele relevante privind monitorizarea și evaluarea implementării măsurilor anticorupție la nivelul Consiliului Județean Sibiu.

- Implicarea activă (parteneriatul)

Colaborarea sub formă de parteneriate, ceea ce implică și asumarea de responsabilități în comun, în toate etapele procesului decizional.

- Dialogul

Comunicare bidirecțională, construită pe interese și obiective potențial comune, astfel încât să se asigure un schimb periodic de opinii.





C. Centrul de inovare și imaginație civică, Primăria Cluj-Napoca

În anul 2017, în cadrul Direcției Evenimente publice și informare cetățeni din Primăria Cluj-Napoca, a fost inaugurat Centrul de Inovare și Imaginație Civică (CIIC). Gândit ca "laborator permanent", Centrul are obiectivul de a facilita discuții privind teme de interes public între cetățeni, reprezentanți ai administrației publice locale, ai mediului de afaceri și alți actori interesați.

De asemenea, centrul este entitatea care coordonează raporturile civice de guvernare participativă, în care sunt angrenați reprezentanți ai mediului academic, ONG-uri, sindicate, asociații profesionale etc. Cetățenii au astfel ocazia de a se implica activ în rezolvarea problemelor comunității, precum și în implementarea de proiecte pilot care să ajute societatea în ansamblul ei. Centrul de inovare și imaginație civică organizează periodic ateliere și întâlniri deschise publicului, abordând tematici importante pentru viața de zi cu zi a locuitorilor orașului. Prima dezbatere publică pe care centrul a organizat-o a fost despre reabilitarea Parcului Feroviarilor, dezbatere care a reunit reprezentanți ai societății civile, delegați ai Ordinului Arhitecților din România, deputați clujeni și consilieri locali și alți actori importanți ai orașului.⁴⁴

Alte teme pe care Centrul le-a supus dezbaterii publice au fost: renovarea malurilor Someșului, reamenajarea anumitor artere de circulație din oraș, consultarea cu privire la proiecte viitoare pe care orașul trebuie să le implementeze, discuții privind atragerea investitorilor și a tinerilor în oraș, etc.

Centrul de inovare și imaginație civică a fost exemplificat ca bună practică și în *Ghidul pentru planificarea și fundamentarea procesului decizional din administrația publică locală*, publicat în data de 1 martie 2018. În documentul menționat, Centrul este menționat pentru responsabilitatea pe care o are în *gestionarea proceselor de analiză și elaborarea de proiecte-pilot pentru comunitate, prin intermediul unei echipe inter-departamentale a municipalității, care urmărește să identifice și să utilizeze resursele comunității pentru diferitele teme în dezbateri*.⁴⁵

⁴⁴<https://primariaclužnapoca.ro/cetateni/centrul-de-inovare-si-imaginatie-civica/>

⁴⁵Ghidul pentru planificarea și fundamentarea procesului decizional din administrația publică locală, 2018, p.43.



Capitolul III. Modele de proceduri operaționale privind măsurile preventive anticorupție și indicatorii aferenți

Noțiuni generale. Etape de elaborare a procedurii

Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020 identifică printre punctele slabe ale administrației publice faptul că prevenirea corupției la nivel local se face printr-o abordare formalistă. Cele mai mari curențe sunt în ceea ce privește procedurile de prevenire a conflictelor de interese și incompatibilităților, dar și referitor la pantouflage (interdicții postangajare) și avertizarea în interes public.

Elaborarea procedurilor anticorupție trebuie să aibă ca punct de pornire un principiu esențial, și anume principiul proporționalității, menționat în SNA: *Instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației.*

Pentru ca procedurile să fie utile în cadrul instituției, trebuie să îndeplinească câteva condiții esențiale:

- Să fie simple, dar specifice: limbajul folosit trebuie să fie unul simplu, ușor de înțeles, dar în același timp specific domeniului de aplicabilitate;
- Să fie aprobate la nivelul instituției: prin formalizarea procedurilor, personalul din cadrul instituției va respecta același set de reguli, indiferent de specializare și pregătire profesională;
- Să fie actualizate periodic: Procedurile sunt supuse unui proces de îmbunătățire continuă, în funcție de nevoile identificate în cadrul instituției și de modificările aduse reglementărilor în materie;
- Să fie cunoscute de către aplicanți: Procedurile sunt utile și eficiente doar dacă sunt aduse la cunoștința personalului din cadrul instituției, iar aceștia sunt încurajați să le pună în aplicare.

Principalele elemente de care trebuie să se țină cont în procesul de elaborare a procedurilor:

- au ca punct de plecare actele normative în vigoare aplicabile la nivelul instituției, respectiv domeniului de activitate specific;
- sunt instrucțiuni prin care conducerea instituției stabilește reguli în domenii specifice, procesele de muncă, până la nivel de post de lucru;
- sunt aprobate și asumate de conducerea instituției;
- cuprind instrucțiuni care să permită actualizarea permanentă a acestora;
- sunt scrise într-un limbaj accesibil, ușor de parcurs de personalul din cadrul instituției, indiferent de gradul de pregătire profesională.

Procedura cuprinde, în general, următoarele capitole: Conținutul procedurii; Scopul procedurii; Domeniul de aplicare; Definiții, abrevieri și acronime; Documente de referință și conexe; Descrierea procedurii; Generalități; Documente utilizate; Resurse necesare; Modalități de lucru; Formulare privind: avizarea și aprobare a procedurii; evidența modificărilor aduse procedurii; Lista de distribuire a procedurii; Anexe.

Procedurile pot fi de două tipuri: procedură de sistem sau procedură operațională, iar diferența dintre acestea se stabilește ținând cont de următoare definiții:

- Procedura operațională descrie un proces sau o activitate care se desfășoară la nivelul unuia sau mai multor compartimente dintr-o entitate, fără aplicabilitate la nivelul întregii entități publice;
- Procedura de sistem descrie un proces sau o activitate care se desfășoară la nivelul entității publice aplicabil/ă majorității sau tuturor compartimentelor dintr-o entitate publică⁴⁶.

Toate aceste elemente sunt esențiale în procesul de elaborare a unor proceduri de integritate, aplicabile la nivelul instituției publice în ansamblul său. În plus, procedurile de acest tip pot furniza informații relevante despre gradul de aplicare și implicare a angajaților în procesul de prevenire a corupției și de promovare a integrității la nivelul instituției.

Cele mai cunoscute proceduri aplicabile la nivelul instituției în domeniul integrității sunt următoarele: procedura privind evitarea situațiilor de conflicte de interese; procedura privind incompatibilitățile; procedura privind consilierea etică; procedura privind declararea cadourilor; procedura privind completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese.

⁴⁶Cele două definiții sunt preluate din „Ghidul pentru realizarea procedurilor de sistem și operaționale”.

Modelul 1: Procedura privind Codul de etică și integritate a personalului Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice

Un exemplu de bună practică îl constituie Procedura privind Codul de etică și integritate a personalului din cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice.

Scopul procedurii constă în: instituirea unui mecanism unitar și coerent de aplicare a Codului de etică și integritate și de monitorizare a aplicării acestuia în vederea creării unei culturi organizaționale bazate pe valori și a unui climat etic și integru, adecvat activității profesionale. Procedura se aplică persoanelor care au calitatea de demnitar public și celor care dețin funcții de demnitate publică, funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice. Prezentăm mai jos principalele capitole și subcapitole incluse în Procedura privind Codul de etică și integritate.⁴⁷

1. Evidența modificărilor procedurii

Nr. Crt.	Ed.	Data ediției	Rev.	Data reviziei	Pag.	Descriere modificare	Semnătură conducător compartiment

2. Conținutul procedurii

- 2.1. Scopul procedurii
- 2.2. Domeniul de aplicare
- 2.3. Definiții, abrevieri și acronime
- 2.4. Documente de referință și conexe
- 2.5. Descrierea procedurii:

⁴⁷Procedura de sistem nr. 21 privind Codul de etica si integritate a personalului MDRAP poate fi consultată aici: <https://www.mdrap.ro/ministerul/prezentare>



- 2.5.1. Generalități;
- 2.5.2. Documente utilizate;
- 2.5.3. Resurse necesare: resurse umane; resurse materiale;
resurse financiare;
- 2.5.4. Modul de lucru:
 - 2.5.4.1. Aplicarea Codului de conduită;
 - 2.5.4.2. Monitorizarea aplicării Codului de conduită:
 - a) Identificarea gradului de cunoaștere de către angajații DRAPFE a normelor de etică și integritate;
 - b) Monitorizarea cazurilor de încălcare a normelor de etică și integritate.
 - 2.5.4.3. Acordarea de consiliere pe teme de etică și integritate;
 - 2.5.4.4. Planificarea operațiunilor și acțiunilor, responsabilități și termene în derularea operațiunilor și acțiunilor, valorificarea rezultatelor.

3. Anexe

Nr. crt.	Denumirea anexei	Nr. anexă
1.	Codul de etică a personalului Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice	Anexa nr. 1
2.	Lista de semnături de luare la cunoștință a Codului de etică	Anexa nr.2

4. Formular avizare și aprobare procedură

Acțiune	Compartiment	Nume și prenume Funcție	Semnătura	Data	Mențiuni
Elaborat					
Verificat					
Avizat					
Aprobat					

5. Lista de distribuire a procedurii

Nr. crt.	Compartimentul ⁴⁸	Numele și prenumele personalului de conducere	Data distribuirii	Modul distribuirii (prin e-mail, în format hârtie, postare intranet etc.)
1.	Tuturor compartimentelor MDRAP			Prin e-mail

Documentul cuprinde în anexă, ca parte integrantă a procedurii, și un Cod de etică și integritate dedicat personalului instituției.

Codul de etică și integritate a personalului Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice stabilește principiile și regulile morale la care aderă toți demnitarii, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instituției, venind totodată în completarea actelor normative aplicabile în domeniul administrației publice⁴⁹. Pe lângă valori fundamentale și principiile, documentul include un capitol dedicat normelor etice pe care personalul din cadrul instituției trebuie să le respecte. Acestea se referă la următoarele aspecte, explicate ca atare:

1. Conformitatea cu legislația și reglementările în vigoare;
2. Relațiile cu colegii și cu partenerii din alte instituții și organizații, naționale și internaționale;
3. Diversitatea culturii organizaționale;
4. Asigurarea unui serviciu public de calitate;
5. Conflict de interese și incompatibilitate;
6. Declararea averilor și a intereselor;
7. Statutul cadourilor;
8. Nediscriminarea;
9. Obiectivitatea în evaluare;

⁴⁸ în conformitate cu organigrama aprobată.

⁴⁹ Documentul integral este prezentat în Anexa 1.



UNIUNEA EUROPEANĂ



10. Confidențialitatea;
11. Transparența și liberul acces la informațiile publice;
12. Avertizarea de integritate;
13. Achizițiile publice;
14. Implicarea politică;
15. Folosirea imaginii publice;
16. Utilizarea corectă a resurselor instituției;
17. Responsabilitatea individuală.

Procedura privind Codul de etică și integritate a personalului Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice cuprinde astfel toate informațiile necesare pentru ca întreg personalul din cadrul instituției să consulte, cunoască și să își însușească normele de etică și integritate, contribuind astfel la implementarea unei culturi organizaționale bazate pe valori precum etica și integritatea.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Modelul 2: Procedura privind Avertizarea de interes public, Primăria Municipiului Aiud

Un alt exemplu de bună practică este pachetul de proceduri elaborate și aprobate de Primăria Municipiului Aiud, în cadrul proiectului „Integritatea - condiție esențială pentru o administrație eficientă”, Cod SMIS 117934, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014 - 2020. În acest pachet sunt cuprinse: procedura privind avertizarea de interes public; procedura privind evitarea situațiilor de conflict de interese; procedura privind incompatibilitățile; procedura privind declararea averilor și intereselor; procedura privind consilierea etică a salariaților; procedura privind declararea cadourilor; procedura privind raportarea respectării normelor de conduită și implementarea procedurilor disciplinare⁵⁰.

Spre exemplu, procedura privind avertizarea de interes public are drept scop principal *protecția persoanelor care au reclamat ori au sesizat încălcări ale legii în cadrul Primăriei Municipiului Aiud și a entităților publice, fără personalitate juridică, subordonate Consiliului Local Aiud, săvârșite de către persoane cu funcții de conducere sau de execuție din cadrul instituției și din cadrul structurilor subordonate. De asemenea, procedura are ca obiectiv crearea și menținerea unui mediu de muncă în care angajații instituției să fie în măsură să avertizeze cu privire la eventuale practici abuzive sau de proastă administrare/ fapte de corupție, având certitudinea că avertizările vor fi tratate cu seriozitate.*

În înțelesul procedurii menționate, „poate avea calitatea de avertizor orice persoană din cadrul Primăriei Municipiului Aiud și a entităților publice, fără personalitate juridică, subordonate Consiliului Local Aiud, care îndeplinește următoarele condiții:

- sesizează cu bună credință presupusele/posibilele încălcări ale legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- formulează o sesizare cu privire la orice faptă din cele enumerate mai sus;
- acționează cu bună credință fiind convins de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii”.

În vederea elaborării unei proceduri privind Avertizarea de interes public este util de cunoscut care sunt capitolele și subcapitolele necesare de inclus în documentul

⁵⁰Procedurile integrale pot fi consultate aici: <http://www.aiud.ro/FonduriUE/Proiect.aspx?idc=5>



respectiv. Prezentăm mai jos capitolele prevăzute în procedura privind avertizarea de interes public, elaborată la nivelul Primăriei Municipiului Aiud.

1. Scopul procedurii de sistem
2. Domeniul de aplicare
3. Documente de referință
 - 3.1 Reglementări internaționale
 - 3.2 Legislație primară
 - 3.3 Legislație secundară și terțiară
 - 3.4 Alte documente, inclusiv reglementări interne ale entității publice
4. Definiții și abrevieri
 - 4.1 Definiții ale termenilor
 - 4.2 Abrevieri ale termenilor
5. Descrierea procedurii
 - 5.1 Generalități
 - 5.2 Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public.
 - 5.3 Fapte ce reprezintă încălcări ale legii
 - 5.4 Cine poate face avertizarea
 - 5.5 Cui se adresează avertizarea
 - 5.6 Forma avertizării în interes public (avertizarea)
 - 5.7 Garanții legale privind protecția avertizorului
 - 5.8 Modul de lucru
 - 5.8.1 Comisia pentru soluționarea avertizărilor privind încălcări ale legii
 - 5.8.2 Semnalarea posibilelor încălcări ale legii
 - 5.8.3 Pași de urmat în cadrul procedurii

Un punct esențial în cadrul procedurii îl reprezintă capitolul privind pașii de urmat în vederea gestionării avertizărilor de integritate. Aceștia sunt enumerați după cum urmează:

1. *Desemnarea persoanei cu atribuții specifice în centralizarea avertizărilor în interes public la nivelul Primăriei Municipiului Aiud, a Comisiei de soluționare formată din încă doi membri, în afară de persoana responsabilă și a câte unui supleant pentru fiecare membru al comisiei;*
2. *Formularea și transmiterea unei avertizări de integritate;*
3. *Redirecționarea avertizării primite către persoana responsabilă cu primirea și centralizarea avertizărilor de integritate;*
4. *Înregistrarea avertizărilor;*

5. Analiza avertizării;
6. Verificări utile/suplimentare în vederea soluționării avertizării, în cazul în care acest lucru se impune;
7. Propunerea de măsuri legale ce se impun pentru soluționare;
8. Centralizarea soluției agreată/măsură legală stabilită în registrul avertizărilor de integritate;
 - 8.1. Stabilirea măsurilor de prevenire, dacă este cazul;
 - 8.2. Stabilirea sancțiunilor sau a altor măsuri, dacă este cazul;
 - 8.3. Redirecționează sesizarea în cazul constatării existenței unor indicii că fapta săvârșită poate fi considerată contravenție sau infracțiune;
9. Întocmirea raportului anual privind avertizările și informarea conducerii Primăriei Municipiului Aiud.

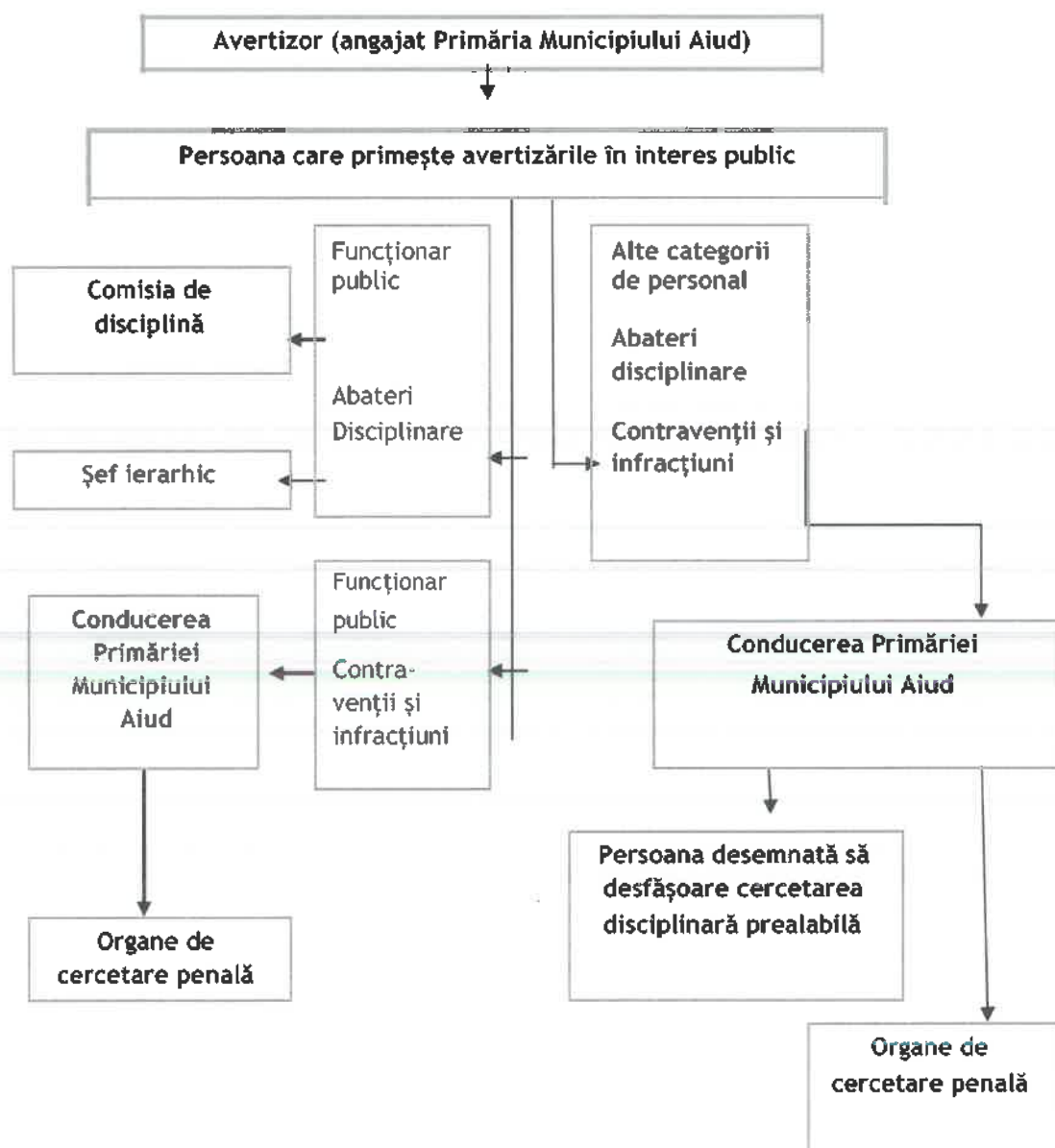
Pentru derularea fiecăreia dintre etapele descrise mai sus sunt desemnate persoanele responsabile de îndeplinirea sarcinilor respective. Totodată sunt descrise acțiunile/operațiunile necesare și sunt stabilite termene de îndeplinire.

Un punct important îl reprezintă și diagrama de proces, care prezintă sinteza principalelor etape care trebuie parcurse în vederea îndeplinirii cu succes a prevederilor cuprinse în procedura privind Avertizarea de interes public.

Ca regulă generală, diagrama de proces cuprinde suficiente informații care să releve următoarele: Obiectivul și rezultatele procesului; Acțiunile care trebuie îndeplinite; Fluxul documentelor; Compartimentul și personalul implicat în proces; Modalitatea în care se aplică principiul separării atribuțiilor; Relația cu procesele anterioare și cu cele ulterioare.⁵¹

⁵¹ „Ghidul pentru realizarea procedurilor de sistem și operaționale”, p.42.

Figura 1. Diagrama de proces⁵²



⁵²Extras din Procedura privind Avertizarea de interes public, Primăria Municipiului Aiud, 2019.

Modelul 3: Procedura de sistem privind Incompatibilitățile, Primăria Municipiului Aiud

O altă procedură care poate fi considerată model de bună practică este procedura de sistem privind incompatibilitățile, elaborată și aprobată la nivelul Primăriei Municipiului Aiud în anul 2019, în cadrul aceleiași proiect POCA menționat anterior. Procedura de sistem a fost elaborată pentru a servi drept ghid pentru prevenirea situațiilor de incompatibilitate de către personalul din cadrul aparatului de specialitate al instituției și al entităților publice fără personalitate juridică, subordonate Consiliului Local. Totodată, aplicarea procedurii are în vedere „asigurarea, în conformitate cu legislația în vigoare, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din UAT- Municipiul Aiud”⁵³.

Procedura amintită cuprinde următoarele capitole:

1. *Scopul procedurii de sistem*
2. *Domeniul de aplicare*
3. *Documente de referință*
 - 3.1 *Reglementări internaționale*
 - 3.2 *Legislație primară*
 - 3.3 *Legislație secundară*
 - 3.4 *Alte documente, inclusiv reglementări interne ale entității publice*
4. *Definiții și abrevieri*
5. *Descrierea procedurii*
 - 5.1. *Generalități*
 - 5.2. *Principii*
 - 5.2.1 *Principii care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici*
 - 5.2.2 *Principii de bază pentru gestionarea incompatibilităților*
 - 5.3. *Clarificări conceptuale*
 - 5.3.1 *Incompatibilități pentru funcția de primar și viceprimar*
 - 5.3.2 *Incompatibilități privind consilierii locali*
 - 5.3.3 *Incompatibilități privind funcționarii publici*
 - 5.3.4 *Interdicții după ocuparea funcției publice (evitarea situației de pantouflage)*

⁵³ Procedura de sistem privind incompatibilitățile poate fi consultată aici:
<http://www.aiud.ro/FonduriUE/Proiect.aspx?idc=5>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

5.3.4 Interdicții privind raporturile ierarhice directe

5.3.5 Interdicții privind activitatea politică

5.4 Mod de lucru

5.4.1 Desemnarea persoanei responsabile cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate

5.4.2 Instituirea unui registru

5.4.3 Obligații ale funcționarului public la angajare

5.5 Sancționarea incompatibilităților

5.5.1 Sancțiunile disciplinare și administrative

5.6 Resurse necesare: resurse umane; resurse financiare; resurse materiale;

6. Responsabilități

a. Persoana responsabilă cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate;

b. Conducătorul instituției;

7. Formular de evidență a modificărilor

8. Formular de analiză a procedurii

9. Formular de difuzare

10. Anexe

10.1 Diagrama de proces

10.2 Declarație privind incompatibilitățile

Un capitol de care trebuie să se țină cont în elaborarea unei astfel de proceduri, este cel privind desemnarea persoanelor responsabile de implementarea procedurii și respectiv responsabilitățile acestora.

În cadrul procedurii de sistem privind incompatibilitățile, aprobate la nivelul municipiului Aiud, responsabilitățile sunt împărțite între două persoane: conducătorul instituției și respectiv persoana responsabilă cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate.

Responsabilitățile atribuite acestora sunt următoarele:

a. **Persoana responsabilă cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate:**

- informează angajații/aleșii locali cu privire la prevederile legale privind regimul incompatibilităților, precum și canalele de comunicare internă reglementate, în cazul în care se dorește sesizarea unei situații de incompatibilitate;
- evaluează gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind regimul incompatibilităților prin elaborarea și aplicarea unor chestionare de evaluare;





UNIUNEA EUROPEANĂ



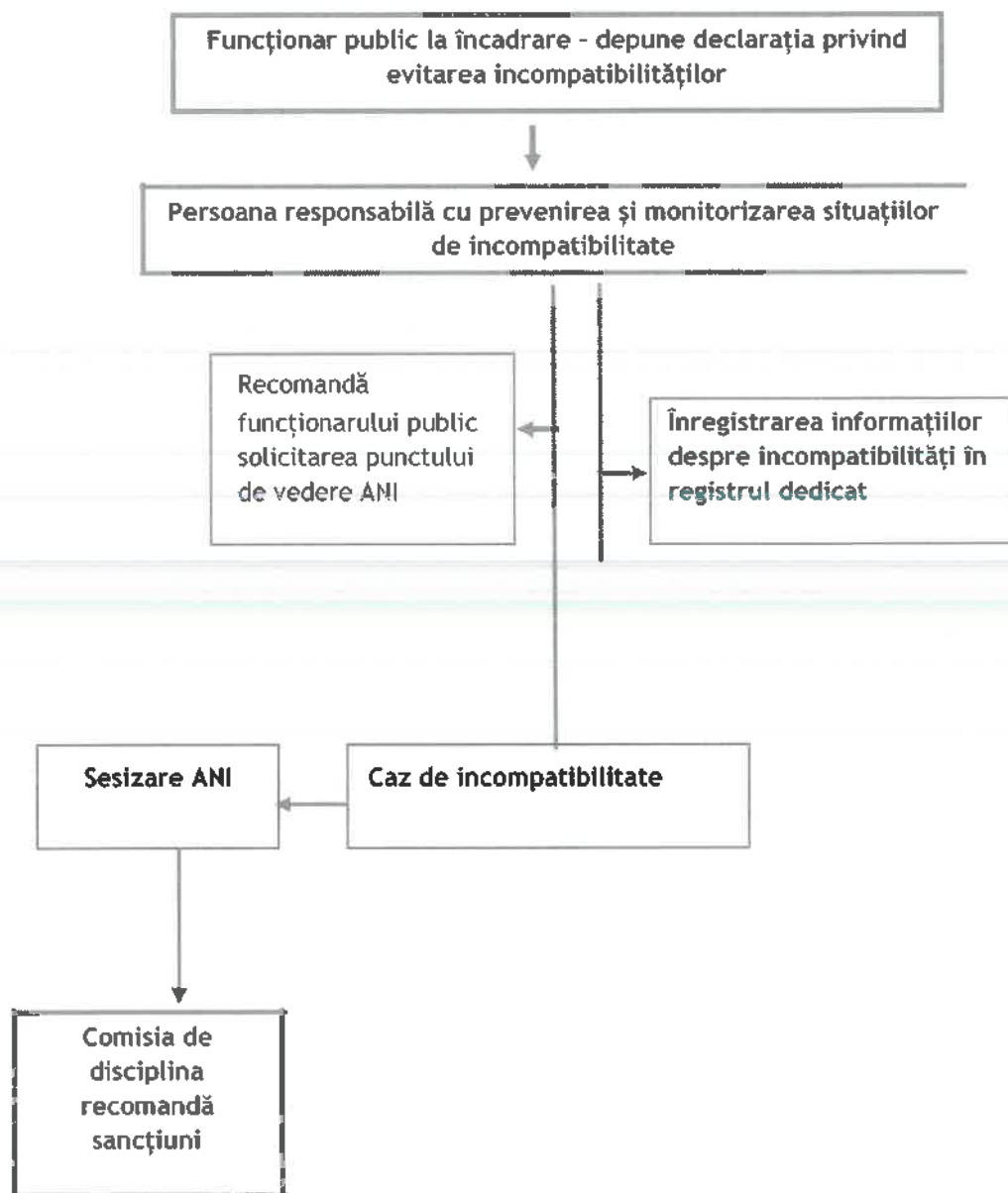
- monitorizează măsurile de identificare timpurie implementate la nivelul instituției cu privire la incompatibilități;
- anual participă la completarea Inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției prin transmiterea indicatorilor aferenți măsurii preventive nr.6 „incompatibilități” responsabilului SNA de la nivelul instituției, ce va accesa în acest sens portalul SNA;
- colaborează cu Direcția Integritate, Bună Guvernare și Politici Publice (DIBGPP) la elaborarea aferență indicatorului;

b. Conducătorul instituției:

- pune în practică politici, proceduri și practici adecvate de conducere în mediul de lucru ;
- încurajează controlul și rezolvă eficient situațiile de conflict de interese;
- încurajează funcționarii publici să declare problemele legate de conflictele de interese și să le discute; totodată trebuie să prevadă măsuri pentru a proteja aceste informații astfel încât ele să nu fie utilizate incorect de către alții;
- creează și susține o cultură de comunicare și dialog deschis cu privire la corectitudinea și promovarea ei;
- oferă îndrumare și instruire în vederea promovării și înțelegerii evoluției dinamice a regulamentelor și practicilor recunoscute ale acesteia și aplicarea lor în mediul de lucru.



Figura 2: Diagrama de proces realizată în cadrul procedurii privind incompatibilitățile





UNIUNEA EUROPEANĂ



Modelul 4: Procedura privind evitarea situațiilor de conflicte de interese, Consiliul Județean Sibiu.

Exemple de bune practici regăsim și în cadrul Consiliului Județean Sibiu, care a elaborat și aprobat proceduri similare, precum: *procedura privind evitarea situațiilor de conflicte de interese; procedura privind evitarea cazurilor de incompatibilitate; procedura privind declararea cadourilor; procedura privind completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese ale angajaților Consiliului Județean Sibiu.* Documentele sunt parte a proiectului “Să spunem NU corupției”, implementat în parteneriat cu Transparency International Romania și cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014 - 2020.

Spre exemplu, procedura privind evitarea situațiilor de conflicte de interese are drept scop *descrierea etapelor care trebuie parcurse la nivelul structurilor din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Sibiu și aleșilor locali, în vederea evitării situațiilor/ conflictelor de interese de către persoanele cu obligații în acest sens, din cadrul Consiliului Județean Sibiu.*

Principalele elemente cuprinse în procedură sunt:

1. Scop
2. Domeniul de aplicare
3. Documente de referință
4. Definiții și abrevieri
5. Descrierea procedurii:
 - 5.1. Desemnarea persoanei/persoanelor responsabile care asigură implementarea prevederilor legale privind evitarea conflictelor de interese;
 - 5.2. Personalul din cadrul Consiliului Județean Sibiu - aparat propriu, care are obligația evitării conflictelor de interese;
 - 5.3. Informarea personalului și aleșilor locali cu privire la obligația evitării conflictelor de interese;
 - 5.4. Anunțarea unor potențiale conflicte de interese.
6. Responsabilități și obligații privind evitarea conflictelor:
 - 6.1. Responsabilitățile tuturor categoriilor de aleși locali;
 - 6.2. Responsabilitățile funcționarilor publici.
7. Formulare:

74

7.1. Formularul nr.1: Adresă de comunicare către A.N.I. a dipoziției președintelui Consiliului Județean Sibiu cu privire la persoana desemnată să asigure implementarea prevederilor legale privind evitarea conflictelor de interese;

7.2. Formularul nr.2: Adresă de informare a compartimentelor aparatului propriu al Consiliului Județean Sibiu cu privire la evitarea conflictelor de interese.

8. Anexe:

8.1. Anexa nr. 1: Diagrama procesului de evitare a conflictelor de interese de către angajații Consiliului Județean Sibiu;

8.2. Formular analiză proceduri;

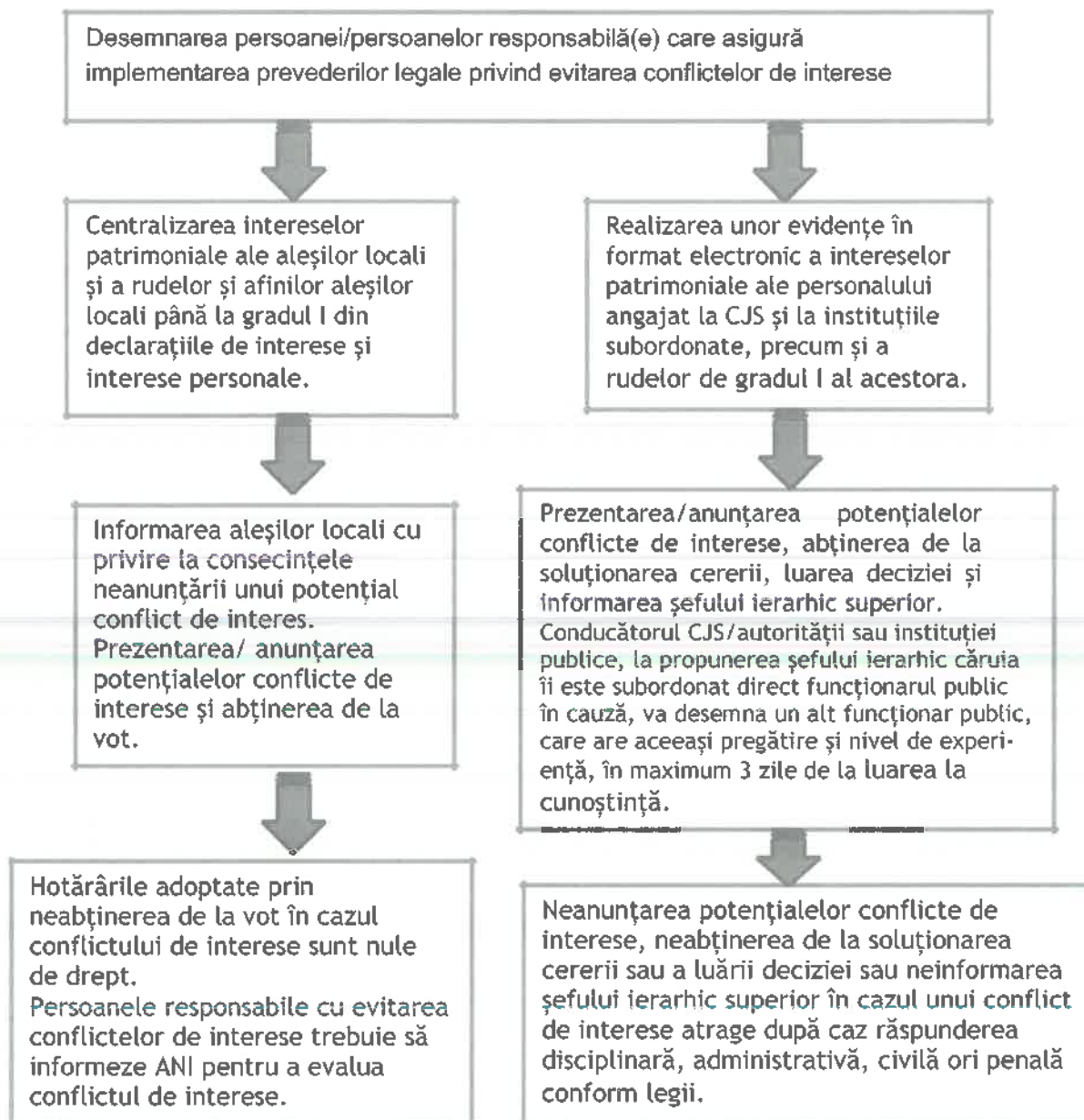
8.3. Lista de difuzare a procedurii.

Un element important în cadrul procedurii îl constituie Diagrama procesului de evitare a conflictelor de interese de către angajații instituției. Prezentăm mai jos diagrama realizată în cazul Consiliului Județean Sibiu.



25

Figura 3: Diagrama procesului de evitarea a conflictelor de interese de către angajații Consiliului Județean Sibiu⁵⁴



⁵⁴ Figura 2 este preluată din procedura privind evitarea situațiilor de conflicte de interese, document elaborat și aprobat la nivelul Consiliului Județean Sibiu.



ANEXA 1: Codul de etică a personalului Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice⁵⁵

Introducere

Ne desfășurăm activitatea într-o instituție cu atribuții majore în domenii de interes național, regional și local, iar menținerea reputației Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP) este prioritară pentru fiecare dintre noi.

Asigurăm calitatea activității noastre prin implicarea cu cinste și integritate în toate acțiunile pe care le desfășurăm.

<p>Ce este Codul de etică și integritate și cui se adresează?</p>	<p>Codul de etică și integritate (denumit în continuare „Codul”), stabilește principii și reguli morale la care aderă toți demnitarii, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (denumiți în continuare „personalul”).</p> <p>Codul nu se substituie în niciun caz actelor normative și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice, ci vine în completarea acestora.</p>
<p>Obiectivul nostru</p>	<p>Ne dorim crearea unei culturi organizaționale bazate pe valori și a unui climat etic adecvat activității profesionale.</p> <p>Urmărim prevenirea practicilor neconforme cu normele de etică și informarea publicului cu privire la standardele de comportament moral care se așteaptă din partea întregului personal.</p>

55 Documentul poate fi consultat aici: https://www.mdrap.ro/userfiles/Cod_etica.pdf

<p>Termeni frecvent utilizați în Cod</p>	<p>Interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea drepturilor, a libertăților și a intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, de legislația internă și de tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, al eficacității și al economicității cheltuirii resurselor.</p> <p>Interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de angajat, prin folosirea reputației, a influenței, a facilităților, a relațiilor și a informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor.</p> <p>Conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.</p> <p>Informație de interes public - orice informație neclasificată care privește activitățile sau care rezultă din activitatea instituției, indiferent de suportul ei.</p> <p>Informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.</p>
<p>Valori și principii</p>	
<p>Valori fundamentale la care aderăm</p>	<p>Integritate în exercitarea funcției publice - declararea oricăror interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități.</p> <p>Prioritatea interesului public - datoria reprezentanților instituțiilor și autorităților de la nivelul administrației publice centrale și locale de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de</p>

Profesionalism - obligația angajatului de a-și îndeplini atribuțiile și sarcinile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.

Imparțialitate și independență - obligația angajaților de a avea o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice.

Deschidere și transparență - asigurarea accesului neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional în gestionarea fondurilor publice, în procesul de achiziții publice, în gestionarea resursei umane și alte domenii.

Obiectivitatea - asigurarea imparțialității și nediscriminării în întreaga activitate desfășurată la nivelul administrației publice centrale și locale.

Bună-credință - cinste și corectitudine în exercitarea funcției publice.

Confidențialitate - obligația angajatului de a respecta confidențialitatea informațiilor dobândite ca urmare a unei relații profesionale și nu trebuie să divulge astfel de informații unei terțe părți fără o autorizație specifică, cu excepția cazului în care există un drept sau o obligație legală sau profesională de a dezvălui aceste informații. Informațiile confidențiale obținute în cadrul unei relații profesionale nu trebuie utilizate în avantajul personal sau al unei terțe părți.

<p>trebuie să ne fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;</p>	<p>a) principiul supremației Constituției și a legii, conform căruia angajații au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;</p> <p>b) principiul comportamentului etic, care presupune ca personalul, în exercitarea funcției publice, să dea dovadă de cinste, corectitudine și conștiinciozitate, integritate morală, imparțialitate, independență și obiectivitate;</p> <p>c) principiul profesionalismului, conform căruia angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență și eficacitate;</p> <p>d) principiul priorității interesului public, conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor de serviciu;</p> <p>e) principiul libertății de gândire și exprimare, în conformitate cu care angajații pot să-și exprime și să-și guverneze comportamentul</p> <p>f) principiul loialității față de instituție - personalul apără prestigiul MDRAPFE și se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției;</p> <p>g) principiul deschiderii și transparenței conform căruia activitățile desfășurate de angajați în exercitarea funcției lor sunt publice, orientate către cetățeni și pot fi supuse monitorizării acestora;</p> <p>h) principiul egalității de șanse și de tratament, principiul promovării egalității între bărbați și femei și principiul nediscriminării, conform cărora angajații au îndatorirea de a asigura egalitatea de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice și de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare.</p>
--	--

Norme etice pe care le respectăm în cadrul MDRAP	
1. Conformitatea cu legislația și reglementările în vigoare	<p>Ne desfășurăm activitatea în conformitate cu normele legale în vigoare, asigurând loialitatea față de Constituție și lege, față de autoritățile și instituțiile publice.</p> <p>Respectăm normele de etică cuprinse în prezentul Cod, precum și normele deontologice specifice profesiei, după caz.</p>
2. Relațiile cu colegii și cu partenerii din alte instituții și organizații, naționale și internaționale	<p>Indiferent de funcția deținută, fiecare angajat al MDRAPFE adoptă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, imparțialitate, obiectivitate și amabilitate, atât în relațiile cu ceilalți colegi, cât și cu partenerii de lucru și dialog ai altor instituții și organizații.</p> <p>În cadrul relațiilor internaționale, respectăm limitele mandatului încredințat, promovăm o imagine favorabilă țării și instituției, adoptăm o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și respectăm regulile și obiceiurile țării gazdă.</p>
3. Diversitatea culturii organizaționale	<p>În cadrul MDRAP respectăm diversitatea de opinii și stilurile de muncă diferite și valorificăm aceste diferențe pentru a crea un mediu organizațional pozitiv.</p>
4. Asigurarea unui serviciu public de calitate	<p>Asigurăm un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, luând în considerare așteptările acestora, cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile.</p>
5. Conflict de interese și incompatibilitate	<p>Ne păstrăm obiectivitatea și evităm conflictul de interese și orice altă situație care ar putea genera conflict de interese și incompatibilitate, așa cum sunt definite acestea în legislația actuală.</p> <p>În cazul în care intervine o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, personalul MDRAP trebuie să sesizeze în scris superiorii ierarhici.</p> <p>În astfel de situații, conducerea ministerului are 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</p>

6. Declararea averilor și a intereselor	Depunem declarațiile de avere și de interese pe toată durata funcției noastre.
7. Statutul cadourilor	Nu oferim, nu solicităm și nu acceptăm cadouri care pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute și pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții. În cazul unor acțiuni de protocol în care, în exercitarea mandatului sau a funcției, primim cadouri, invitații sau dovezi de curtoazie, le declarăm și le prezentăm conducerii instituției, în termen de 30 de zile de la primire, conform prevederilor legale în vigoare.
8. Nediscriminarea	Față de colegi și de alte persoane cu care colaborăm în exercitarea funcției, atât la nivel național, cât și internațional adoptăm o atitudine imparțială respectând interesele și opiniile tuturor, indiferent de rasă, etnie, vârstă, dizabilități, religie, cultură, gen, orientare sexuală, starea materială, sănătate, convingeri politice sau orice alte criterii.
9. Obiectivitatea în evaluare	Conducerea ministerului aplică cu obiectivitate procedurile și prevederile legale privind evaluarea personalului din subordine, precum și atunci când propun promovări și modificări în funcții, nominalizarea în echipe de proiect, comisii, acordarea de stimulente materiale sau morale pentru personalul din subordine.
10. Confidențialitatea	Avem obligația să păstrăm confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care luăm cunoștință în exercitarea funcției, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public.
11. Transparența și liberul acces la informațiile publice	Activitatea ministerului se face în mod transparent și public, garantând o bună comunicare cu cetățenii, cu partenerii din alte instituții și organizații.
12. Avertizarea de integritate	Avem obligația de a sesiza orice abatere ce este săvârșită de către un angajat MDRAP în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, abatere de la normele legale, procedurile, politicile interne ale ministerului, precum și de la lege.
13. Achizițiile publice	Ne asigurăm că procedurile de achiziții publice se desfășoară în mod transparent, echitabil, eficace și cu imparțialitate.

14. Implicarea politică	Nu ne implicăm în activități cu caracter politic care vin în contradicție cu prevederile legale în domeniu.
15. Folosirea imaginii publice	Nu ne folosim numele sau imaginea proprie în scopuri electorale sau comerciale.
16. Utilizarea corectă a resurselor instituției	În activitatea noastră ocrotim proprietatea instituției și evităm producerea oricărui prejudiciu.
17. Responsabilitatea individuală	Fiecare dintre noi este responsabil pentru cunoașterea și respectarea normelor prevăzute în Codul de etică și integritate, încălcarea normelor codului poate atrage răspunderea persoanei vinovate, în condițiile prevăzute în Regulamentul Intern al MDRAP.
Dispoziții finale	
Diseminarea Codului	Întreg personalul este informat cu privire la prevederile Codului, prin publicarea acestuia pe pagina de internet a MDRAP, prin intermediul intranetului instituției, e-mailul de serviciu și la avizierul instituției.
Consiliere, suport și monitorizarea respectării normelor de etică	Pentru a primi îndrumare și consiliere etică, în condiții de deplină confidențialitate, și pentru rezolvarea incertitudinilor și dilemelor în domeniu, fiecare dintre noi se poate adresa consilierului de etică desemnat la nivelul instituției.
Revizuri	Codul poate fi modificat ori de câte ori intervin modificări în legislația de referință.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

BIBLIOGRAFIE

Legi și surse juridice

1. Ordonanța de urgență nr.57/2019 privind Codul administrativ;
2. Codul european al buneii conduite administrative, 2015;
3. Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
4. Legea nr. 135/2010 privind Codul De Procedură Penală;
5. Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
6. Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
7. 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;
8. Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, cu modificările și completările ulterioare;
9. 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, cu modificările și completările ulterioare;
10. Legea societăților nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare;
11. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
12. Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
13. HG nr.1268/2008 pentru modificarea și completarea HG nr.1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

14. Strategia Națională Anticorupție 2005 - 2007;
15. Strategia Națională Anticorupție 2008 - 2010;
16. Strategia Națională Anticorupție 2012-2015;
17. Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020;
18. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Tratatul Uniunii Europene, versiunea consolidată, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 326/47.

Cărți, articole, publicații oficiale

1. ANEXA 2 la Strategia Națională Anticorupție 2016-2020;
2. Codes of Conduct. Topic Guide. Compiled by the Anti-Corruption Helpdesk, Transparency International, 2015;
3. Country commitments to further step up fighting corruption as a duty towards its citizens, 2016;
4. Diagnostic Surveys of Corruption in Romania, analiză elaborată de Banca Mondială în anul 2000, la solicitarea Guvernului României;
5. Ghid anticorupție în justiție pentru cetățeni și oameni de afaceri, Transparency International Romania;
6. Ghidul pentru planificarea și fundamentarea procesului decizional din administrația publică locală, 2018;
7. Ghidul pentru realizarea procedurilor de sistem și operaționale;
8. Global Declaration Against Corruption, 2016;
9. GRECO, 1st Evaluation Round Report on Poland, Eval I Rep (2001) 11E Final, 8 March 2002, at no. 137;
10. Local Integrity System Assessment Toolkit, Transparency International, 2014.
11. Metodologia de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la nivelul administrației publice locale <http://mdrap.ro/sna-2016-2020>.
12. Procedura privind Avertizarea de interes public, Primăria Municipiului Aiud, 2019;

13. Procedura privind evitarea situațiilor de conflicte de interese, document elaborat și aprobat la nivelul Consiliului Județean Sibiu;
14. Raport de monitorizare (M3) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale, 2018;
15. Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials (Adopted by the Committee of Ministers at its 106th Session on 11 May 2000);
16. „Studiu privind corupția din administrația publică locală”, Ministerul Administrației și Internelor, Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice (UCRAP), Mai 2012;
17. UN, Sustainable Development Goal 16;
18. United Nations Convention Against Corruption, United Nations, New York, 2004.

Surse web

1. <http://documents.worldbank.org/curated/en/289471468741587739/The-World-Bank-participation-sourcebook>
2. <https://primariacluina.poca.ro/cetateni/centrul-de-inovare-si-imaginatie-civica/>
3. <https://www.mdrap.ro/userfiles/PS%2021-%20Cod%20de%20etica%20si%20integritate.pdf>
4. <http://www.aiud.ro/FonduriUE/Proiect.aspx?idc=5>
5. <https://lege5.ro/Gratuit/gezdmnbsg42q/relatii-dintre-motive-si-intentia-de-coruptie-hotarare-583-2016?dp=geydgntbtg43dema>
6. <http://www.oecd.org/corruption/anti-bribery/39532693.pdf>
7. <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg16>





NOTE

A series of horizontal dotted lines provided for writing notes.





UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**

Titlul proiectului: „etică și integritate în județul Suceava”, cod SMIS 117764 / cod SIPOCA 416

Beneficiar: Primăria comunei Bălăceana

Data publicării: Octombrie 2019

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