



# **GHID DE BUNE PRACTICI PRIVIND PREVENIREA CORUPȚIEI**

## **PRIMĂRIA MUNICIPIULUI FĂGĂRAȘ**



**2022**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Cuprins

<b>INTRODUCERE .....</b>	<b>3</b>
<b>REGLEMENTĂRI – CADRUL JURIDIC .....</b>	<b>6</b>
<b>ETAPE ȘI MECANISME DE APLICARE A CADRULUI LEGAL ÎN DOMENIUL ETICII ȘI INTEGRITĂȚII ÎN CADRUL U.A.T. MUNICIPIUL FĂGĂRAȘ.....</b>	<b>8</b>
<b>CONȚINUTUL PRINCIPALELOR PREVEDERI LEGALE ÎN DOMENIUL ANTICORUPȚIEI ȘI INTEGRITĂȚII.....</b>	<b>11</b>
<b>STANDARDELE LEGALE DE INTEGRITATE - MĂSURI DE TRANSPARENTĂ INSTITUȚIONALĂ ȘI DE PREVENIRE A CORUPȚIEI - CONSACRATE DE LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ ȘI REFLECTATE ÎN INVENTARUL ANEXĂ LA SNA .....</b>	<b>17</b>
<b>CONSILIERUL DE INTEGRITATE .....</b>	<b>18</b>
<b>AVERTIZORUL ÎN INTERES PUBLIC .....</b>	<b>19</b>
<b>GRUPUL DE LUCRU RISCURI DE CORUPȚIE .....</b>	<b>22</b>
<b>CAUZELE PRINCIPALE GENERATOARE ALE FAPTELOR DE CORUPȚIE .....</b>	<b>23</b>
<b>APĂRAREA INTERESULUI PUBLIC ȘI ASIGURAREA INTEGRITĂȚII ÎN LUAREA DECIZIILOR.....</b>	<b>26</b>
<b>MECANISME DE PREVENIRE ȘI GESTIONARE A CONFLICTULUI DE INTERESE .....</b>	<b>27</b>
<b>MECANISME DE PREVENIRE ȘI GESTIONARE A INCOMPATIBILITĂȚILOR .....</b>	<b>35</b>
<b>EDUCAȚIA ANTICORUPȚIE – MĂSURA DE PREVENIRE A FAPTELOR DE CORUPȚIE .....</b>	<b>47</b>
<b>ETICA ȘI INTEGRITATEA PROFESIONALĂ .....</b>	<b>47</b>
<b>MANAGEMENTUL INTEGRITĂȚII INSTITUȚIONALE .....</b>	<b>51</b>
<b>EVALUAREA INTEGRITĂȚII .....</b>	<b>52</b>
<b>MANAGEMENTUL RISCURILOR DE CORUPȚIE ȘI VULNERABILITĂȚILOR .....</b>	<b>55</b>
<b>RAPORTAREA CORUPȚIEI.....</b>	<b>60</b>
<b>SEMNALĂRI CAZURI DE CORUPȚIE .....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXE.....</b>	<b>62</b>
<b>LISTA PROCEDURI ANTICORUPȚIE .....</b>	<b>62</b>
<b>ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI INDIVIDUALE ÎN CADRUL EFORTURILOR ANTICORUPȚIE LA NIVEL INSTITUȚIONAL ..</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFIE.....</b>	<b>66</b>



## Introducere

Corupția este, fără niciun dubiu, „unul dintre cele mai mari impedimente” în atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă pentru 2030 (Agenda 2030) printre care: eliminarea sărăciei și a foametei, îmbunătățirea educației, bunăstării și infrastructurii.

Costurile generate de corupția internațională se ridică anual la 3,6 trilioane de dolari. Indiferent de formele ei - mită, delapidare, spălare de bani, evaziune fiscală și patronaj (favoritism), pentru a numi doar câteva - corupția vine întotdeauna pe cheltuiala cuiva și duce adesea la instituții mai slabe, mai puțină prosperitate, mai puține locuri de muncă și chiar mai multe dezastre ecologice.

Corupția nu afectează numai dezvoltarea economică, dar afectează și distribuția echitabilă a resurselor la nivelul populației, crescând inegalitățile de venituri, subminând eficacitatea programelor de asistență socială și generând niveluri mai scăzute de dezvoltare umană. Acest lucru, la rândul său, poate submina dezvoltarea durabilă pe termen lung.

Corupția deturneză talentul și resursele, inclusiv resursele umane, spre activități de "supraviețuire și descurcare în contextul dat" decât spre activități productive, crescând costurile de producție și reducând profitabilitatea investițiilor (care respectă legea).

Efectul cumulată pe termen lung al corupției asupra creșterii economice se observa în faptul că PIB-ul real pe cap de locuitor a scăzut cu aproximativ 17% atunci când Indicele de Percepție a Corupției (IPC) inversat a crescut cu abatere standard peste 1.

**Corupția** - în sens larg, reprezintă:

- folosirea abuzivă a puterii încredințate în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup;
- orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup"; această definiție largă a corupției este reflectată în legislația românească prin definirea infracțiunilor de corupție, precum: luarea și darea de mită, traficul și cumpărarea de influență, abuzul de funcție etc;

**Corupția la nivel sistemic:**

**Corupție = Monopol + Discreție – Responsabilizare**

**Corupția la nivel personal:**

**C = O – NEP/IP**

C = Corupție

O = Oportunitate

NEP = Norme Etice Personale

IP = Integritate Profesională

**Etica** – un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup. Etica în sectorul public acoperă patru mari domenii:

1. stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate;
2. măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora;
3. stabilirea regulilor (standarde) de conduită a funcționarilor publici;
4. stabilirea regulilor care se referă la nereguli grave și fraudă;

**Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021 – 2025** (SNA 2021 – 2025), aprobată prin HG nr. 1269/2021:

- Are 5 Obiective Generale și 18 obiective specifice.
- Stabilește obiectivele generale și specifice precum și măsurile aferente acestora, seturile de indicatori de performanță cu riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie, Inventarul măsurilor preventive, precum și indicatorii de evaluare, Standardul general de publicare a informațiilor de interes public, Standardul de publicare a informațiilor de interes public privind întreprinderile publice.

Viziunea SNA 2021-2025 este de a consolida sistemul național de prevenire și combatere a corupției prin consolidarea mecanismelor de identificare și gestionare a riscurilor, amenințărilor și vulnerabilităților circumscrise acestui fenomen, în vederea garantării profesionalismului și eficienței în sectorul public, a siguranței cetățenilor și de a susține un mediu social și economic dezvoltat.

**Cele mai eficiente și concrete mecanisme de asigurare a integrității și eticii instituționale la nivelul U.A.T. Făgăraș:**

- Instruire anticorupție și anti-mită;
- Organizarea și funcționarea Grupului de lucru riscuri de corupție;
- Creare Agendă de Integritate Organizațională; Declarație de asumare a agendei de integritate;
- Dezvoltare și monitorizare Registru de riscuri de corupție; identificare amenințări de corupție și vulnerabilități de corupție;
- Plan de Integritate;
- Proceduri anticorupție;
- Proceduri anti-mită;
- Manual anti-mită;
- Ghid Bune Practici anticorupție.

În raportul "Sfidând excluderea - Cazuri și perspective despre legăturile dintre discriminare și corupție", publicat de Transparency International, se prezintă modul în care discriminarea și corupția se amplifică reciproc în patru moduri distincte:

- Discriminarea poate duce la o mai mare expunere la corupție.
- Anumite forme de corupție sunt în mod inerent discriminatorii.
- Discriminarea poate însemna că corupția are un impact disproporționat asupra anumitor grupuri.



- Discriminarea prezintă bariere în combaterea corupției în timp ce corupția poate împiedica accesul victimelor discriminării la justiție.



## Reglementări – Cadrul Juridic

- Constituția României;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;
- Ordonanța Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern managerial și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- H.G. 1269/2021 de aprobare a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025, a obiectivelor generale și specifice precum și a măsurilor aferente acestora, a seturilor de indicatori de performanță cu riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie, Inventarul măsurilor preventive, precum și indicatorii de evaluare, Standardul general de publicare a informațiilor de interes public, Standardul de publicare a informațiilor de interes public privind întreprinderile publice;
- Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii; Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public; Legea nr. 52/2003 cu privire la transparența decizională;
- Legea nr. 144/2007 (republicată) privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
- Legea nr. 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. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanță de Urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1442/2018 pentru aprobarea procedurii privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.
- Cerințe privind funcția de conformare anti-mită, conform ISO 37001/2016. Baza legală: Standardul ISO 37001 din 2016: Sisteme de management anti-mită. Cerințe cu ghid de utilizare.

## Etapă și mecanisme de aplicare a cadrului legal în domeniul anticorupției, eticii și integrității în cadrul U.A.T. Municipiul Făgăraș

Nr. crt	ETAPE	RECOMANDARI / DESCRIERI	ACT	TERMEN
1	<b>Adoptarea și transmiterea declarației de aderare la SNA 2021-2025</b>	Este un document semnat de către Primarul U.A.T. Municipiul Făgăraș, prin care își exprimă adevărată față de valorile, principiile, obiectivele, măsurile și termenele prevăzute de SNA 2021-2025.	Aderarea U.A.T Municipiul Făgăraș la SNA 2021-2025	2022
2	<b>Desemnarea Grupului de lucru riscuri de corupție pentru dezvoltarea și implementarea registrului riscurilor de corupție și planului de integritate în contextul SNA 2021-2025</b>	Primarul emite Ordinul de constituire a Grupului de lucru pentru implementarea planului de integritate, în contextul SNA 2021-2025 și ulterior, care va avea în componență: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Șeful Grupului de lucru - desemnat de către Primarul U.A.T Municipiul Făgăraș;</li> <li>b) Consilierul de etică/integritate desemnat ca persoană de contact permanent din cadrul U.A.T Municipiul Făgăraș, precum și pentru a sprijini activitatea membrilor Grupului de lucru;</li> <li>c) Membrii Grupului de lucru;</li> <li>d) Fișele de post ale persoanelor desemnate se actualizează cu atribuțiile stabilite prin Ordinul Primarului U.A.T Municipiul Făgăraș.</li> </ul>	Ordinul de constituire a Grupului de lucru pentru implementarea planului de integritate, în contextul SNA 2021-2025	Permanent
3	<b>Crearea registrului cu riscuri de corupție. Identificarea riscurilor de corupție, amenințării și vulnerabilităților specifice U.A.T Municipiul Făgăraș</b>	Este etapa preliminară, esențială în demersurile de implementare a SNA, care fundamentează soluțiile identificate prin planul de integritate	Instrucțiuni privind identificarea și evaluarea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție; Lista principalelor activități vulnerabile; Registru de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și a măsurilor de remediere.	2021-2025



Nr. crt	ETAPE	RECOMANDARI / DESCRIERI	ACT	TERMEN
	precum și a măsurilor de remediere.			
4	<b>Elaborarea și aprobarea planului de integritate la nivelul U.A.T. Municipiul Făgăraș</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planul de integritate trebuie să detalieze obiectivele și măsurile din SNA 2021-2025, aplicabile U.A.T. Municipiul Făgăraș, în mod particularizat, în funcție de riscurile, vulnerabilitățile și nevoile de intervenție specifice identificate în etapele anterioare.</li> <li>Acesta trebuie să aibă un caracter concret și realist, cu o estimare bugetară a activităților incluse.</li> </ul>	Planul de Integritate	Anual
5	<b>Comunicarea informațiilor și a documentelor specifice procedurii de aderare la SNA</b>	<p>Informații de comunicat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>date de identificare și contact (nume, funcție, e-mail, telefon, fax) ale persoanelor desemnate la nivelul U.A.T. Municipiul Făgăraș pentru implementarea SNA 2021-2025 (titulari și membrii supleanți);</li> <li>precizări privind actualizarea fișelor de post cu responsabilități/atribuții privind implementarea SNA 2021-2025 /planului de integritate.</li> </ul> <p>Documente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aderarea la SNA 2021-2025;</li> <li>Ordinul privind constituirea Grupului de lucru;</li> <li>Lista principalelor funcții vulnerabile;</li> <li>Raportul de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție, precum și a măsurilor de remediere;</li> <li>Planul de integritate pentru perioada 2021-2025.</li> </ol>	Adresa de comunicare a informațiilor și documentelor specifice	2022
6	<b>Implementarea măsurilor anticorupție la nivelul instituției</b>	Utilizarea Planului de integritate, a registrului riscurilor de corupție, a recomandărilor privind implementarea măsurilor anticorupție.	Recomandări privind implementarea măsurilor anticorupție la nivelul instituției.	Permanent
7	<b>Monitorizarea progresului înregistrat în implementarea măsurilor anticorupție</b>	Această monitorizare a implementării măsurilor anticorupție și colectarea datelor și a informațiilor, în contextul SNA 2021-2025, se realizează de către Grupul de Lucru și Consilierul de etică/integritate.	Recomandări privind monitorizarea implementării măsurilor anticorupție.	Permanent

Nr. crt	ETAPE	RECOMANDARI / DESCRIERI	ACT	TERMEN
8	<p><b>Raportarea stadiului de implementare a măsurilor anticorupție, în contextul SNA 2021-2025</b></p>	<p>Raportarea stadiului de implementare a măsurilor anticorupție, în contextul SNA 2021-2025, se realizează de către Consilierul de etică/integritate. Rapoarte ce trebuie transmise Direcției de Integritate pentru centralizarea datelor:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raport de autoevaluare privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție SNA 2021-2025;</li> <li>2. Raport de progres al planului de integritate;</li> <li>3. Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare (Anexa 3 din SNA 2021-2025);</li> <li>4. Situația incidentelor de integritate și măsurile adoptate pentru remediarea aspectelor care au favorizat producerea incidentului.</li> </ol>	<p>Raportul de autoevaluare privind implementarea <i>Strategiei naționale anticorupție 2021–2025</i>.</p> <p>Raportul privind stadiul implementării planului de integritate pentru perioada 2021-2025 și ulterior.</p> <p>Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare.</p> <p>Situația incidentelor de integritate și măsurile adoptate pentru remediarea aspectelor care au favorizat producerea incidentului.</p>	<p>2021-2025</p> <p>Anual</p> <p>Anual</p> <p>Anual</p>

## Conținutul principalelor prevederi legale în domeniul anticorupției și integrității

### Infraacțiunile de corupție

Legislația românească reglementează infraacțiunile de corupție prin două acte normative:

- a) Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal al României și
- b) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

#### a) Infraacțiunile de corupție reglementate de Codul Penal sunt următoarele:

Infraacțiuni de corupție	
<b>Luarea de mită</b> (art. 289)	<b>Fapta funcționarului public</b> care, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, <b>pretinde ori primește</b> 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, <b>se pedepsește cu închisoare de la 3 la 10 ani</b> și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică SAU de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta.
<b>Darea de mită</b> (art. 290)	(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.
<b>Traficul de influență</b> (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, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.
<b>Cumpărarea de influență</b> (art. 292)	(1) Promisiunea, <b>oferirea</b> sau darea de bani <b>ori alte foloase</b> , pentru sine sau pentru altul, direct ori indirect, unei <b>persoane care are influență</b> sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public,

pentru a-l determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare de **la 2 la 7 ani** și interzicerea exercitării unor drepturi.

**b) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție reglementează și alte fapte de corupție, împărțite în două categorii:**

**I. Infraacțiuni asimilate infraacțiunilor de corupție:**

*Fapte săvârșite în scopul obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri, ori alte foloase necuvenite:*

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

b) acordarea de subvenții cu încălcarea legii sau neurmărirea, conform legii, a respectării destinației subvențiilor;

c) 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. (art. 11, alin.1).

*Fapte săvârșite în scopul obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri ori alte foloase necuvenite:*

**a) 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;**

**b) folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații.**

**(art. 12)**

c) Fapta persoanei care îndeplinește o funcție de conducere într-un partid, într-un sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără scop patrimonial, de a folosi influența ori autoritatea sa în scopul obținerii pentru sine ori pentru altul de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite. (art. 13)

**II. Infrațiuni împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene:**

✓ folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei (art. 18<sup>1</sup>, alin.1)

✓ omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii pentru obținerea de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri. (art. 18<sup>1</sup>, alin.2)

✓ schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației fondurilor obținute din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei. (art. 18 , alin.1)

✓ schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației unui folos legal obținut, dacă fapta are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei. (art. 18 , alin.2)

✓ folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, care are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor ce trebuie virate către bugetul general al Uniunii Europene sau către bugetele administrate de aceasta ori în numele ei. (art. 18<sup>3</sup>, alin.1)

✓ omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii, dacă fapta are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor ce trebuie virate către bugetul general al Uniunii Europene sau către bugetele administrate de aceasta ori în numele ei. (art. 18<sup>3</sup>, alin.2)

✓ încălcarea din culpă de către directorul, administratorul sau persoana cu atribuții de decizie ori de control în cadrul unui operator economic a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau îndeplinirea ei defectuoasă, dacă fapta a avut ca rezultat săvârșirea de către o persoană care se află în subordinea sa și care a acționat în numele acelui operator economic a uneia dintre infrațiunile prevăzute la art. 18 -18 sau săvârșirea unei infrațiuni de corupție ori de spălare a banilor în legătură cu fondurile Uniunii Europene. (art. 18<sup>5</sup>).

**Prevederile Legii nr. 78/2000 se aplică următoarelor categorii de persoane (art. 1):**

a) care exercită o funcție publică, indiferent de modul în care au fost investite, în cadrul autorităților publice sau instituțiilor publice;

b) care îndeplinesc, permanent sau temporar, potrivit legii, o funcție sau o însărcinare, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, în cadrul

serviciilor publice,

c) regiilor autonome, societăților comerciale, companiilor naționale, societăților naționale, unităților

d) cooperatiste sau al altor agenți economici;

e) care exercită atribuții de control, potrivit legii;

f) care acordă asistență specializată unităților prevăzute la lit. a) și b), în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența;

g) care, indiferent de calitatea lor, realizează, controlează sau acordă asistență specializată, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, cu privire la: operațiuni care antrenează circulația de capital, operațiuni de bancă, de schimb valutar sau de credit, operațiuni de plasament, în burse, în asigurări, în plasament mutual ori privitor la conturile bancare și cele asimilate acestora, tranzacții comerciale interne și internaționale;

h) care dețin o funcție de conducere într-un partid sau într-o formațiune politică, într-un sindicat, într-o organizație patronală ori într-o asociație fără scop lucrativ sau fundație;

i) alte persoane fizice decât cele prevăzute la lit. a)-f), în condițiile prevăzute de lege.

Codul Penal definește și următorii termeni:

➤ **Public** (art.176) = tot ce privește autoritățile publice, instituțiile publice sau alte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică.

➤ **Funcționar public** (art.175) = persoana care, cu titlu permanent sau temporar, cu sau fără o remunerație:

a) exercită atribuții și responsabilități, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor puterii legislative, executive sau judecătorești;

b) exercită o funcție de demnitate publică sau o *funcție publică* de orice natură;

c) exercită, singură sau împreună cu alte persoane, în cadrul unei regii autonome, al altui operator economic sau al unei persoane juridice cu capital integral sau majoritar de stat, atribuții legate de realizarea obiectului de activitate al acesteia.

De asemenea, 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.

**Nesesizarea faptelor de corupție** de care a luat cunoștință funcționarul public în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu constituie infracțiunea de **omisiunea sesizării** (art.267 Cod penal), care se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.

**Pentru atingerea obiectivelor și standardelor legate de etică și de integritate este necesară conformitatea și cu legislația referitoare la infracțiunile de serviciu.**

Infracțiunile de serviciu reglementate de Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal al României sunt:

Infracțiuni de serviciu	
<b>Art. 295: Delapidarea</b>	(1) <b>Pretinderea</b> , 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, se pedepsește cu închisoarea <b>de la 2 la 7 ani</b> .
<b>Art. 296: Purtarea abuzivă</b>	(1) Întrebuințarea de <b>expresii jignitoare</b> față de o persoană de către cel aflat în exercitarea atribuțiilor de serviciu se pedepsește cu închisoarea de la o luna la 6 luni sau cu amendă.
<b>Art. 297: Abuzul în serviciu</b>	(1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, <b>nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o pagubă</b> ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice se pedepsește <b>cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică</b> .
<b>Art. 298: Neglijența în serviciu</b>	<b>Încălcarea din culpă de către un funcționar public a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă prin aceasta se cauzează o pagubă</b> ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice,
<b>Art. 300: Uzurparea funcției</b>	Fapta funcționarului public care, în timpul serviciului, îndeplinește un act ce <b>nu intră în atribuțiile sale</b> , dacă prin aceasta s-a produs una dintre urmările prevăzute în art. 297, <b>se pedepsește cu închisoare de la unu la 5 ani sau cu amendă</b> .
<b>Art. 301: Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane</b>	(1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori <b>un afін până la gradul II inclusiv</b> se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.
<b>Art. 302: Violarea secretului corespondenței</b>	1) Deschiderea, sustragerea, distrugerea sau reținerea, fără drept, a unei corespondențe adresate altuia, precum și divulgarea fără drept a conținutului unei asemenea corespondențe, chiar atunci când aceasta a fost trimisă deschisă ori a fost deschisă din greșeală, <b>se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă</b> .  (2) Interceptarea, fără drept, a unei convorbiri sau a unei comunicări efectuate prin telefon sau prin orice mijloc electronic de comunicații <b>se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă</b> .

<b>Art. 304: Divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice</b>	<p>(1) Divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, <b>de către cel care le cunoaște datorită atribuțiilor de serviciu</b>, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane, <b>se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.</b></p> <p>(2) Divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care ia cunoștință de acestea, <b>se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.</b></p>
<b>Art. 305: Neglijența în păstrarea informațiilor</b>	<p>(1) Neglijența care are drept urmare distrugerea, alterarea, pierderea sau sustragerea unui document ce conține informații secrete de stat, precum și neglijența care a prilejuit altei persoane aflarea unei asemenea informații se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.</p> <p>(2) Cu aceeași pedeapsă se sancționează faptele prevăzute în art. 303 alin. (1) și art. 304, dacă au fost săvârșite din culpă.</p>
<b>Art. 306: Obținerea ilegală de fonduri</b>	<p>(1) Folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, pentru primirea aprobărilor sau garanțiilor necesare acordării finanțărilor obținute sau garantate din fonduri publice, dacă are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.</p>
<b>Art. 307: Deturnarea de fonduri</b>	<p>(1) Schimbarea destinației fondurilor bănești ori a resurselor materiale alocate unei autorități publice sau instituții publice, fără respectarea prevederilor legale, se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani.</p>



## Standardele legale de integritate - măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției - consacrate de legislația națională și reflectate în inventarul anexă la SNA

Consilierul de etica

Codul de Conduita

Incompatibilitati

Declararea averilor

Functii sensibile

Conflicte de  
interese

Pantouflage  
(interdictii post-  
angajare)

Access la  
informatii de  
interes public

Protectia avertizorului in  
interes public

Transparența in procesul  
decizional

Declararea cadourilor

## Consilierul De Integritate

	<p>Asigură monitorizarea, colectarea datelor și raportarea acestora către <i>Secretariatul tehnic al SNA 2021-2025</i></p>
	<p>Promovează în instituție politica privind protecția avertizorilor de integritate</p>
	<p>Evaluează nivelul de cunoștințe al personalului privind etica și integritatea (<i>prin aplicarea de chestionare/interviuri etc.</i>)</p>
	<p>Oferă angajaților sprijin permanent cu privire la respectarea standardelor de etică și integritate</p>
	<p>Diseminează angajaților noutăți legislative, ghiduri și culegeri de spețe, studii, proiecții, materiale, etc, în domeniul eticii și integrității, prevenirii și combaterii corupției elaborate de către specialiștii din cadrul instituțiilor specializate</p>
	<p>Se asigura că angajații aplica reglementările cu privire la etică, integritate, prevenirea și raportarea neregulilor/actelor de corupție</p>
	<p>Promovează canalele/ mecanismele de sesizare a neregulilor/abaterilor și a posibilelor fapte de corupție și fraudă (<i>whistle-blowing</i>)</p>
	<p>Îndeplinește rolul de persoană de contact în persoană de contact în raport cu ANI cât și cu orice altă instituție privind integritatea, asigură asistență permanentă a Primarului și a Șefului Grupului de lucru pentru implementarea <i>strategiei și a planului de integritate</i></p>

## Avertizorul În Interes Public

### CINE POATE AVEA CALITATE DE AVERTIZOR DE INTEGRITATE?

=> orice persoană angajată în cadrul U.A.T Municipiul Făgăraș care sesizează cu bună-credință posibile încălcări ale legii.

### AVERTIZORUL DE INTEGRITATE POATE FI:

- a) funcționar public;
- b) personal contractual, conform codului muncii;
- c) personal care își desfășoară activitatea în baza unor statute speciale;

Avertizorul se poate adresa Consilierului de integritate sau Grupului de lucru, pentru sesizarea încălcării normelor legale și deontologice;

Avertizorul beneficiază de protecție legală și consiliere din partea acestora în relația cu alte autorități ori instituții publice;



La cererea avertizorului, se asigură condiții de publicitate sporită a cercetării disciplinare în urma unui act de avertizare, prin invitarea presei, a sindicatului reprezentativ ori asociației profesionale de care acesta aparține.

### FAPTELE CE POT FACE OBIECTUL UNEI AVERTIZĂRI ÎN INTERES PUBLIC SUNT PREVĂZUTE EXPRES ȘI LIMITATIV DE ART. 5 DIN LEGEA NR. 571/2004:

- a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- b) infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene;
- c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
- d) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile, conflictele de interese și a situației pantouflage;
- e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului;
- g) încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
- h) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- i) incompetența sau neglijența în serviciu;
- j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;

- l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
- m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al U.A.T. Municipiul Făgăraș;
- n) încălcarea altor dispoziții legale, care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public în cadrul instituției și nu numai.

### **Important de reținut!**

Avertizorii se pot adresa cu încredere Grupului de lucru pentru implementarea metodologiei riscuri de corupție și Consilierului de integritate.

Grupul de lucru și Consilierul de integritate oferă consiliere avertizorilor de integritate, asigură și supraveghează aplicarea măsurilor legale de protejare a acestora

Este interzisă sancționarea disciplinară/ administrativă a avertizorului pentru sesizări de integritate făcute cu bună-credință

Este obligatorie protejarea datelor de identitate ale avertizorului în cazul sesizărilor de integritate ce privesc conducătorul ierarhic sau un angajat cu atribuții de control ori evaluare a activității avertizorului.

### **Forme de represalii împotriva avertizorilor în interes public și măsuri de intervenție**

În practică, avertizorii în interes public, pentru că au îndrăznit să raporteze, pot fi supuși unor forme variate de represalii din partea conducerii instituției sau a colegilor, de aceea instituția publică trebuie să asigure protecție adecvată împotriva oricăror comportamente similare celor de mai jos:

- (a) suspendare, concediere sau măsuri echivalente;
- (b) retrogradare sau blocare a promovării;
- (c) transfer de atribuții, schimbări ale locației locului de muncă, reducere a salariilor, schimbări ale programului de lucru;
- (d) blocare accesului la formarea profesională continuă;
- (e) evaluări negative a performanței sau a unei recomandări negative pentru activitatea profesională desfășurată;
- (f) aplicare sau administrare a oricărei măsuri disciplinare sau mustrări ori a vreunei alte sancțiuni, inclusiv a unei sancțiuni financiare (ex. cercetarea disciplinară pentru actul de avertizare);
- (g) constrângere, intimidare, hărțuire sau ostracizare;
- (h) discriminare, dezavantaj sau tratament inequitabil;
- i) refuz de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care angajatul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent;
- (j) refuz de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau reziliere anticipată a unui astfel de contract;

- (k) prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunităților de afaceri și a pierderii de venituri;
- (l) includere pe o listă neagră pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie formal sau informal, care poate presupune că persoana în cauză nu își va găsi, în viitor, un loc de muncă în respectivul sector de activitate;
- (m) trimiteri psihiatrice sau medicale.

#### **Măsuri de intervenție:**

- procedură internă privind avertizarea în interes public,
- model de avertizare în interes public,
- registru special de înregistrare a avertizărilor și înființarea unei comisii specializate de primire și analiză a avertizărilor.

Dacă avertizarea în interes public se referă la infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiuni de corupție, infracțiuni de fals și infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciul, și infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene, se vor aplica din oficiu prevederile din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Grupul de Lucru Riscuri de Corupție

### Atribuțiile Grupului de lucru

- a) identificarea și descrierea riscurilor de corupție;
- b) evaluarea riscurilor de corupție;
- c) stabilirea măsurilor de intervenție;
- d) completarea Registrului riscurilor de corupție;
- e) monitorizarea și revizuirea riscurilor de corupție.

Registrul de riscuri de corupție, identificarea vulnerabilitatilor si amenintarilor de corupție se vor realiza conform cerințelor Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;



## Cauzele principale generatoare ale faptelor de corupție

Cauzele principale generatoare ale faptelor de corupție pot fi clasificate în trei mari categorii:

- a. Endogene organizaționale, ce țin de organizație, care indică organizarea și funcționarea inefficientă sau defectuoasă a acesteia;
- b. Endogene prin raportare la resursele umane din cadrul organizației, care se manifestă prin incompetență, lipsă de educație și etică profesională și alte asemenea;
- c. Exogene, care implică factorii externi relevanți organizației, care se manifestă prin conflicte de interese și incompatibilități, favoritism, influențări și amenințări, interese personale private, etc.

Factori de risc aferenți cadrului organizațional le reprezintă organizarea și instrumentele de management și control ale organizației și resursele umane, fără de care nu se pot implementa mecanismele de prevenire ale corupției:

### 1. Organizarea și funcționarea (sistemul de management și control) organizației, care trebuie să fie evaluată din punct de vedere a disfuncționalităților:

- a. Structura supradimensionată, care are ca efect diluția artificială a răspunderii și birocratizarea excesivă sau, dimpotrivă, structura subdimensionată care poate avea un impact negativ asupra managementului organizației și a calității activităților desfășurate;
- b. Politizarea excesivă a organizației, care, de regulă, conduce la conflicte de interese și incompatibilități ascunse, la manipularea unor activități specifice;
- c. Sistemul de management și control inefficient sau anevoios, care induce abateri de la legalitate și conformitate sau, dimpotrivă, care produce breșe speculative;
- d. Proceduri de lucru dificil de aplicat (tip „de fațadă”) sau inefficiente, care diminuează calitatea rezultatelor și eficiența activităților, măresc birocrăția și scad transparența;
- e. Lipsa mecanismelor și/sau procedurilor specifice măsurilor de prevenire a corupției (strategie anticorupție, cod de conduită etică și profesională, consilierul de etică, standardul de integritate, instituția avertizorului de integritate, etc.);
- f. Utilizarea incorectă sau inefficientă a resurselor umane;
- g. Nerespectarea segregării/separării funcțiilor, care conduce la apariția conflictelor de interese;
- h. Inexistența sau inefficienta instrumentelor controlului intern managerial;
- i. Inexistența sau inefficienta auditului public intern și a controlului anticorupție;
- j. Mecanisme superficiale sau inadecvate de evaluare și mecanisme de sancționare administrative formale;

### 2. Funcționarii publici:

- a. Absența competenței sau competențe și abilități inadecvate pentru pozițiile ocupate;
- b. Lipsa de educație, etică și integritate profesională și lipsa mecanismelor de evaluare a integrității profesionale;

- c. Favoritismul sau intimidarea/amenințarea din partea factorilor decizionali;
- d. Necunoașterea legislației incidente activităților desfășurate;
- e. Lipsa formării/instruirii profesionale, și altele.

### 3. Factori externi relevanți organizației (cauză exogenă) poate fi împărțită în patru mari categorii:

- a. **Politic** - se manifestă prin instabilitate legislativă, cadrul legislativ incoerent, uneori chiar protecționist, prin imixtiunea decidenților politici (influențe politice inclusiv asupra numirilor în poziții de înalți funcționari publici) și chiar de instabilitate politică în stat;
- b. **Economic** - se manifestă prin nivelul de trai scăzut, lipsa competitivității și a dezvoltării durabile;
- c. **Social-cultural** - prin nivelul educațional scăzut;
- d. **Tehnologic** - prin lipsa instrumentelor de tip *e-guvernare*, *e-educație* sau utilizarea sistemelor informaționale nesecurizate.

Analiza de mai sus, de tip **PEST**, este unul din instrumentele utile pentru identificarea factorilor externi organizației. Indiferent de metodele de analiză adoptate, acestea trebuie însoțite de o evaluare specifică a riscurilor și vulnerabilităților care pot apărea în cadrul organizației sau care afectează organizația, independente de organizație.

Dați fiind factorii cauzatori de forme ale corupției, cu precădere resursa umana (endogen) și politicul (exogen), România trebuie să adopte acte legislative specifice și măsuri eficiente pentru prevenirea și combaterea corupției, inclusiv a riscului ca anumiți funcționari publici și politicieni de oricare rang care, deși nu sunt afiliați unor organizații infracționale, să sprijine activitățile acestora pe diferite paliere.

Recomandările Comisiei Europene în acest sens sunt următoarele:

- cultul eticii și integrității,
- încurajarea rotației funcționarilor publici în cadrul organizației (acolo unde se impune),
- introducerea normelor obligatorii de instituire a caracterului de *persona non grata* ale persoanelor fizice sau juridice care au fost condamnate sau care au participat la activități infracționale, prin asociere sau de corupție, în dauna administrației publice naționale sau europene,
- interzicerea accesului la finanțările din bugetul UE a entităților care au fost găsite vinovate de utilizarea abuzivă a fondurilor comunitare.

### Bune practici în domeniul anticorupției și integrității

Cel mai relevante bune practici pentru administrația publică din România sunt furnizate de administrațiile publice ale statelor membre UE, de rapoartele specifice de țară și de alte studii în domeniul anticorupție care au beneficiat de finanțare publică notabilă.

Prin practicile de comunicare interinstituționale din aparatul administrativ s-a ajuns la un grad rezonabil de conștientizare a necesității promovării *bunelor practici*.



O serie de bune practici identificate în domeniul anticorupției și integrității, recomandate organizațiilor care și-au propus integrarea obiectivă și rațională a măsurilor de prevenire și combatere a corupției sunt<sup>1</sup>:

#### A. Bune practici implementate:

- Înființarea structurilor de integritate
- Proiectarea strategiilor anticorupție organizaționale și a planurilor de integritate;
- Implementarea SCIM;
- Codurile de conduita, etica și integritate profesionala, cu mențiunea că sunt necesare modificări și completări de substanță la legislația incidentă (administrația publică centrala și, în parte, cea locala);
- Consilierul de etica;
- Declarații de avere și interese completate corect și transmise în termenul prevăzut de lege.
- Ghiduri și manuale în domeniul achizițiilor publice și prevenirii conflictelor de interese și a incompatibilităților în achiziții publice (de exemplu: ANAP și ANI).

#### B. Bune practici care ar trebui implementate:

- Depolitizarea instituțiilor;
- Introducerea managementului public;
- Simplificarea substanțială a procedurilor de lucru din organizație;
- Transparența decizională și organizațională;
- Digitalizarea pentru creșterea eficienței angajaților, reducerea erorilor umane, a oportunităților de a săvârși fapte de corupție (prin reducerea interacțiunii directe cu cetățenii în activități ca: încasarea plăților, emiterea autorizațiilor și permiselor) și creșterea a transparenței organizaționale.
- Mecanisme transparente în recrutarea și promovarea funcționarilor publici;
- Profesionalizarea funcției publice;
- Specializarea în domeniul anticorupție și integrității profesionale;
- Instituția avertizorului de integritate și norme de protejare a acestuia;
- Codurile de integritate și de prevenire a conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- Mecanisme de evaluare/testare a integrității profesionale și crearea dosarului de integritate;
- Implementarea ISO 37001:2016 *Sisteme de management anti-mită*;
- Proiectarea și utilizarea de platforme de tip *e-educație* și *e-legislație*.

Se poate observa că o bună parte din recomandările propuse în ghidurile de bune practici dezvoltate la nivel național, precum și strategia națională anticorupție, au fost inspirate din „Guide To Corruption-Free Local Government, UNDP, 2018.”

<sup>1</sup> Prevenirea și combaterea faptelor de corupție și promovarea standardelor de etică și integritate, ANFP, 2019.

## Apărarea interesului public și asigurarea integrității în luarea deciziilor

Un raport recent al OCDE identifică o serie de modalități prin care procesul de luare a deciziilor publice poate fi influențat necorespunzător de interesele private. Tabelul 1 de mai jos prezintă un rezumat, inclusiv sursele directe și indirecte de influență. Majoritatea sunt legale și legitime și pot constitui chiar mijloace necesare pentru promovarea participării la luarea deciziilor publice. **Cu toate acestea, dacă aceste canale sunt abuzate, ele pot submina grav integritatea în luarea deciziilor publice.**

Tabel 1. Cum pot fi influențați funcționarii publici de persoane fizice și grupuri de interese	
<b>Influența Directă</b>	<p><b>Crearea unui sentiment de reciprocitate</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Plăți ilegale</li><li>• Favoruri, cum ar fi:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Găzduire de recepții</li><li>○ Oferirea de locuri de muncă viitoare</li><li>○ Alte beneficii cum ar fi cadouri scumpe</li></ul></li><li>• Furnizarea de cercetări și analize</li><li>• Amenințări la adresa factorilor de decizie publici</li></ul> <p><b>Construirea de legături personale</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Familia și alte relații apropiate</li><li>• Rețele</li><li>• Afilieri</li><li>• Întreprinderi de stat</li><li>• Politicieni ca membri ai consiliului de administrație</li><li>• Pantouflage (Revolving Doors, Ușile rotative)</li></ul> <p><b>Influențare prin comunicarea strategică</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Întâlniri, conferințe, călătorii de studiu</li><li>• Acțiune amplă orchestrată prin mass-media</li><li>• Scrierea de comentarii media, articole sau scrisori către editor</li><li>• Emiterea comunicatelor de presa, susținerea conferințelor de presa</li><li>• Participarea la audieri și consultări publice</li><li>• Lobby la nivel local</li></ul>
<b>Influența Indirectă</b>	<p><b>Influențare prin expertiză</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Publicarea rapoartelor analitice și a altor cercetări</li><li>• Participarea la grupuri de lucru cu experți sau ședințe consultative</li><li>• Utilizarea think tank-urilor pentru a realiza cercetări</li><li>• Răspuns la solicitările de a comenta</li><li>• Furnizarea de informații și expertiză manipulative</li></ul>

Sursa: Traducere și adaptare după OECD (2017), Preventing Policy Capture: Integrity in Public Decision Making.

## Mecanisme de Prevenire și Gestionare a Conflictului De Interese

<p><b>CONFLICTUL DE INTERESE</b></p> <p><b>Definiție</b></p> <p>Un oficial public este în conflict de interese atunci când, în virtutea funcției publice pe care o ocupă, ia o decizie sau participă la luarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal.</p> <p>Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei include o definiție a conflictului de interese pentru funcționarii publici în articolul 13:</p> <p>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 un beneficiu pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care funcționarul public a avut relații politice sau de afaceri. Interesul personal se poate referi și la orice datorii pe care funcționarul public le are față de persoanele enumerate mai sus<sup>2</sup>.</p> <p>Conform O.E.C.D.<sup>3</sup>, conflictul de interese implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui oficial public. Conflictul de interese apare atunci când interesele oficialului public ca</p>	<p>1. Reglementări internaționale</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei include o definiție a conflictului de interese pentru funcționarii publici în articolul 13</li><li>- Articolul 57 alineatul (2) din Regulamentul financiar aplicabil bugetului general al Uniunii Europene (Regulamentul nr. 966/2012) oferă o definiție a conflictului de interese în contextul efectuării de plăți din bugetul UE și al gestionării acestui buget.</li><li>- Convenția civilă asupra corupției, adoptată la Strasbourg la 4 noiembrie 1999, ratificată de România prin Legea nr.147/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 18 aprilie 2002.</li><li>- Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, ratificată de România prin Legea nr. 365/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.903 din 5 octombrie 2004.</li></ul> <p>2. Legislație primară</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Legea nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare</li><li>- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare</li><li>- Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, cu modificările și completările ulterioare</li><li>- 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</li><li>- Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare</li><li>- Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, Publicat în Broșura din 15 ianuarie 2016 și cel din 2019, ANI (<a href="https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghiduri%202013/000_ghid_incomp_si_conflicte_2019.pdf">https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghiduri%202013/000_ghid_incomp_si_conflicte_2019.pdf</a>).</li></ul> <p>3. Legislație secundară</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ordin nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 387 din 07.05.2018</li></ul>
---	--

<sup>2</sup> Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials, material disponibil la adresa: <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=353945&Site=CM>.

<sup>3</sup> Managing Conflict of Interest in the Public Service, material disponibil la adresa: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/23/33967052.pdf>.

persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale.

Hotărârea nr. 1.269 din 17 Decembrie 2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia

**Mecanismele de prevenire a conflictului de interese** constă în respectarea următoarelor reguli și prevederi legale, așa cum au fost menționate și în procedura anticorupție “Gestionarea Conflictului de interese”, respectiv:

Persoanele care exercită demnitățile publice și funcțiile publice vor depune o declarație de interese, pe propria răspundere, cu privire la funcțiile și activitățile pe care le desfășoară, cu excepția celor legate de mandatul sau funcția publică pe care o exercită.

Funcțiile și activitățile care se includ în declarația de interese sunt:

- a. calitatea de asociat sau acționar la societăți reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, companii/societăți naționale, instituții de credit, grupuri de interes economic, precum și membru în asociații, fundații sau alte organizații neguvernamentale;
- b. funcția de membru în organele de conducere, administrare și control ale societăților reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, regiilor autonome, companiilor/societăților naționale, instituțiilor de credit, grupurilor de interes economic, asociațiilor sau fundațiilor ori al altor organizații neguvernamentale;
- c. calitatea de membru în cadrul asociațiilor profesionale și/sau sindicale;
- d. calitatea de membru în organele de conducere, administrare și control, retribuite sau neretribuite, deținute în cadrul partidelor politice, funcția deținută și denumirea partidului politic.

Persoanele care exercită demnități sau funcții publice care nu îndeplinesc alte funcții sau nu desfășoară alte activități decât cele legate de mandatul sau funcția pe care o exercită, depun o declarație în acest sens.

Declarația se depune în termen de 30 de zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la data începerii activității. Totodată, aceasta se depune sau se actualizează anual cel mai târziu la data de 15 iunie.

În declarația privind interesele personale, aleșii locali vor specifica:

- a. Funcțiile deținute în cadrul societăților comerciale, autorităților și instituțiilor publice, asociațiilor și fundațiilor;
- b. Veniturile obținute din colaborarea cu orice persoană fizică sau juridică și natura colaborării respective;
- c. Participarea la capitalul societății comerciale, dacă acesta depășește 5% din capitalul societății;
- d. Participarea la capitalul societății comerciale, dacă acesta nu depășește 5% din capitalul societății, dar depășește valoarea de 100.000.000 lei;
- e. Asociațiile și fundațiile ai căror membri sunt;

- f. Bunurile imobile deținute în proprietate sau în concesiune;
- g. Funcțiile deținute în cadrul societăților comerciale, autorităților sau instituțiilor publice de către soț/soție;
- h. Bunurile imobile deținute în proprietate sau în concesiune de către soț/soție și copii minori;
- i. Lista proprietăților deținute pe raza unității administrative teritoriale din ale căror autorități ale administrației publice locale fac parte;
- j. Cadourile și orice beneficii materiale sau avantaje făcute de orice persoană fizică ori juridică, legate sau decurcând din funcția deținută în cadrul autorității administrației publice locale. Orice cadou sau donație primită de aleșii locali într-o ocazie publică sau festivă devin proprietatea acelei instituții ori autorități;
- k. Orice alte interese, stabilite prin hotărâre a consiliului local, în cadrul primăriilor, viceprimarilor sau consilierilor locali, sau prin hotărâre a consiliului județean, în cadrul președintelui și viceprimarului acestuia și al consilierilor județeni.

Registrul de interese are caracter public, putând fi consultat de către orice persoană, în condițiile prevăzute de Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.

**In ce privește implicarea în activitatea de achiziții**, persoana care a participat la întocmirea documentației de atribuire are dreptul de a fi ofertant, dar numai în cazul în care implicarea sa în elaborarea documentației de atribuire nu este de natură să defavorizeze concurența.

Persoanele care sunt implicate direct în procesul de verificare/evaluare a ofertelor nu au dreptul de a fi ofertant sub sancțiunea excluderii din procedura de atribuire.

Nu au dreptul să fie implicate în procesul de verificare/evaluare a ofertelor următoarele persoane:

- a) soț/soție, rudă sau afin până la gradul al II-lea inclusiv cu ofertantul, persoană fizică;
- b) soț/soție, rudă sau afin până la gradul al II-lea inclusiv cu persoane care fac parte din consiliul de administrație, organul de conducere ori de supervizare al unuia dintre ofertanți, persoane juridice, terți susținători sau subcontractanți propuși;
- c) persoane care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre ofertanți, terți susținători sau subcontractanți propuși sau persoane care fac parte din consiliul de administrație, organul de conducere ori de supervizare al unuia dintre ofertanți, terți susținători sau subcontractanți propuși;
- d) membri în cadrul consiliului de administrație/organului de conducere sau de supervizare al ofertantului și/sau acționari ori asociați semnificativi persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul al II-lea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul entității contractante.

Nu pot fi nominalizate de către ofertant pentru executarea contractului persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul al II-lea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul entității contractante.

### **Pentru toate categoriile de aleși locali:**

Conform art. 75 din Legea nr. 393/2004, aleșii locali au un interes personal<sup>3</sup> într-o anumită problemă, dacă au posibilitatea să anticipeze că o decizie a autorității publice din care fac parte ar putea genera un beneficiu sau un dezavantaj pentru:

- propria persoană;
- soț, soție, rude sau afini până la gradul al doilea inclusiv;
- orice persoană fizică sau juridică cu care au o relație de angajament, indiferent de natura acestuia;
- societate comercială la care dețin calitatea de asociat unic, funcția de administrator sau de la care obțin venituri;
- o altă autoritate din care fac parte;
- orice persoană fizică sau juridică, alta decât autoritatea din care fac parte, care a făcut o plată către aceștia sau a efectuat orice fel de cheltuieli ale acestora;
- o asociație sau fundație din care fac parte.

Potrivit art. 4 din Legea nr. 393/2004, aleșii locali sunt obligați să menționeze expres situațiile în care interesele lor personale contravin intereselor generale. În cazurile în care interesul personal nu are caracter patrimonial, consiliile locale pot permite participarea la vot a consilierului.

### **Primari si viceprimari:**

Conform art. 76, alin. (1) din Legea nr. 161/2003, primarii si viceprimarii sunt obligați să nu emită un act administrativ sau să nu încheie un act juridic ori să nu emită o dispoziție dacă aduce vreun folos material pentru:

- propria persoană;
- pentru soț/soție;
- rudele sale de gradul I.

Actele emise cu încălcare acestei reguli sunt lovite de nulitate absolută.

**Exemplu:** X este primar în localitatea A. Fiul și soția sa sunt administratori la societatea comercială D. X încheie un contract cu societatea comercială D.

### **Consilieri locali:**

Legea nr. 215/2001, art. 46, interzice consilierilor locali să ia parte la deliberarea și adoptarea hotărârilor în care au un interes patrimonial față de problema supusă dezbaterii. Interesul poate fi personal sau prin soție/soț, afini sau rude de până la **gradul al patrulea inclusiv**.

Hotărârile adoptate prin încălcarea acestei prevederi sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către instanța de contencios administrativ. Acțiunea poate fi introdusă de orice persoană interesată.

Consilierii trebuie să anunțe la începutul ședinței un potențial conflict, aspect care se consemnează alături de abținerea de la vot în procesul verbal al ședinței (art. 77 alin. (2) din Legea nr. 393/2004).

Conform art. 90 din Legea nr. 161/2003, consilierii locali care au funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, administrator, membru al consiliului de administrație sau cenzor ori alte funcții de conducere, precum și calitatea de acționar sau asociat la societățile comerciale cu capital privat sau cu capital majoritar de stat ori cu capital al unei unități administrativ-teritoriale nu pot încheia contracte comerciale de prestări de servicii, de executare de lucrări, de furnizare de produse sau contracte de asociere cu autoritățile administrației publice locale din care fac parte, cu instituțiile sau regiile autonome de interes local aflate în subordinea ori sub autoritatea consiliului local sau județean respectiv ori cu societățile comerciale înființate de consiliile locale sau consiliile județene respective.

Încălcarea dispoziției de mai sus atrage încetarea de drept a mandatului de ales local la data încheierii contractelor.

### **Exemplu:**

X este consilier local în localitatea Y, X este directorul general al firmei ABC. În consiliul local este înaintat un proiect de hotărâre prin care se propune reducerea cu 20% a taxei de depozitare a gunoiului pentru firma ABC. Consilierul local votează proiectul de hotărâre.

### **Președinți și vicepreședinți de consilii județene:**

Președinților și vicepreședinților de consilii județene **li se interzice**, conform reglementărilor Legii nr. 161/2003, articolul 77<sup>4</sup>, coroborat cu articolul 47 din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale să ia parte la deliberarea și adoptarea hotărârilor în care au un interes patrimonial față de problema supusă dezbaterii. Interesul poate fi personal sau prin soție/soț, afini sau rude de până la gradul al patrulea inclusiv.

Hotărârile adoptate prin încălcarea acestei prevederi sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către instanța de contencios administrativ. Acțiunea poate fi introdusă de orice persoană interesată.

### **Consilieri județeni:**

Articolul 77 din Legea nr. 161/2003, coroborat cu articolul 47 din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, nu permite consilierilor județeni să ia parte la deliberarea și adoptarea de hotărâri dacă au un interes patrimonial în problema supusă dezbaterii. Interesul poate fi personal sau prin soție/soț, afini sau rude de până la gradul al patrulea inclusiv.

Aceștia trebuie să își prezinte interesele personale la începutul ședinței dacă participarea la luarea deciziei ar aduce beneficii personale, pentru soț/soție, afini sau rude de până la gradul al patrulea inclusiv. Acest fapt se concretizează în anunțarea potențialului conflict și abținerea de la vot, fapte care se consemnează în procesul verbal al ședinței (art. 77 alin. (2) din Legea nr. 393/2004).

Acesta face trimitere la prevederile articolului 47 din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Hotărârile adoptate prin încălcarea acestei prevederi sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către instanța de contencios administrativ. Acțiunea poate fi introdusă de orice persoană interesată.

### **Pentru funcționarii publici:**

Situațiile în care un funcționar public se află în conflict de interese sunt specificate în articolul 79, cartea I, titlul IV, capitolul I din Legea nr. 161/2003. Acesta apare atunci când:

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

În situația în care există un conflict de interese, funcționarul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea dispozițiilor poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

În cazurile menționate anterior, conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public în cauză, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.

### **Evaluarea conflictelor de interese**

Dacă, în urma evaluării declarației de interese, precum și a altor date și informații, consilierul de integritate / responsabilul monitorizare conflicte de interese identifică elemente în sensul existenței unui conflict de interese sau a unei incompatibilități, informează despre aceasta persoana în cauză și are obligația de a o invita pentru a prezenta un punct de vedere.

Persoana informată, este invitată să prezinte inspectorului de integritate date sau informații pe care le consideră necesare, personal ori prin transmiterea unui punct de vedere scris.

Informarea și invitarea se vor face prin poștă, cu scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

Persoana care face obiectul evaluării are dreptul de a fi asistată sau reprezentată de avocat și are dreptul de a prezenta orice date ori informații pe care le consideră necesare.

Dacă, după exprimarea punctului de vedere al persoanei invitate, verbal sau în scris, ori, în lipsa acestuia, după expirarea unui termen de 15 zile de la confirmarea de primire a informării de către persoana care face obiectul evaluării, consilierul de integritate / responsabilul monitorizare conflicte de interese consideră în continuare că sunt elemente în sensul existenței unui conflict de interese sau a unei incompatibilități, întocmește un raport de evaluare.

În lipsa confirmării, consilierul de integritate / responsabilul monitorizare conflicte de





interese poate întocmi raportul de evaluare după îndeplinirea unei noi proceduri de comunicare.

Raportul de evaluare va avea următorul cuprins:

- a) partea descriptivă a situației de fapt;
- b) punctul de vedere al persoanei supuse evaluării, dacă acesta a fost exprimat;
- c) evaluarea elementelor de conflict de interese sau de incompatibilitate;
- d) concluzii.

Raportul de evaluare se comunică în termen de 5 zile de la finalizare persoanei care a făcut obiectul activității de evaluare și, după caz, organelor de urmărire penală și celor disciplinare.

Persoana care face obiectul evaluării poate contesta raportul de evaluare a conflictului de interese în termen de 15 zile de la primirea acestuia, la instanța de contencios administrativ.

Dacă raportul de evaluare a conflictului de interese nu a fost contestat în termenul de 15 zile de la primire la instanța de contencios administrativ, ANI sesizează, în termen de 6 luni, organele competente pentru declanșarea procedurii disciplinare, precum și, dacă este cazul, instanța de contencios administrativ, în vederea anulării actelor emise, adoptate sau întocmite cu încălcarea prevederilor legale privind conflictul de interese.

Dacă în urma evaluării declarației de interese, precum și a altor date și informații, consilierul de integritate / responsabilul monitorizare conflicte de interese constată inexistența unui conflict de interese, întocmește un raport în acest sens, pe care îl transmite persoanei care a făcut obiectul evaluării. Raportul poate cuprinde dacă este cazul mențiuni privind erorile constatate în ceea ce privește întocmirea necorespunzătoare a declarațiilor de avere și sugesții de îndreptare.

În cazul unui conflict de interese, dacă au legătură cu situația de conflict de interese, toate actele juridice sau administrative încheiate direct sau prin persoane interpuse, cu încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese, sunt lovite de nulitate absolută.

Acțiunea în constatarea nulității absolute a actelor juridice sau administrative încheiate cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese poate fi introdusă de ANI chiar dacă persoana în cauză nu mai deține acea funcție.

Instanța va putea dispune motivat, pe lângă constatarea nulității absolute, și repunerea părților în situația anterioară.

Acțiunile introduse la instanțele de contencios administrativ urmează regulile de competență prevăzute în Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, care se aplică în mod corespunzător.

Procedura de judecată este cea prevăzută în Legea nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică în mod corespunzător, în măsura în care nu există în prezenta lege prevederi derogatorii de la aceasta.

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act administrativ, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective, în măsura în care prevederile prezentei legi nu derogă de la aceasta și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

Persoana eliberată sau destituită din funcție sau față de care s-a constatat existența conflictului de interese este decăzută din dreptul de a mai exercita o funcție sau o demnitate publică, cu excepția celor electorale, pe o perioadă de 3 ani de la data eliberării, destituirii din funcția ori demnitatea publică respectivă sau a încetării de drept a mandatului. Dacă persoana a ocupat o funcție eligibilă, nu mai poate ocupa aceeași funcție pe o perioadă de 3 ani de la încetarea mandatului. În cazul în care persoana nu mai ocupă o funcție sau o demnitate publică la data constatării stării de incompatibilitate ori a conflictului de interese, interdicția de 3 ani operează

potrivit legii, de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare, respectiv a rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de confirmare a existenței unui conflict de interese sau a unei stări de incompatibilitate.

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective

Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate ca urmare a săvârșirii unor abateri nu pot consta în mustrare sau avertisment.

ANI va comunica raportul de evaluare, după cum urmează:

- a) pentru aleșii locali - instituției prefectului;
- b) pentru funcționarii publici - comisiei de disciplină sau consiliului de disciplină, care propune autorității prevăzute de lege aplicarea unei sancțiuni;
- c) pentru celelalte persoane - comisiilor de disciplină, autorității ori instituției competente, care vor aplica o sancțiune disciplinară.

Sancțiunea disciplinară se dispune și în cazul în care raportul de evaluare al ANI a fost comunicat și organelor de urmărire penală.

Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunea poate fi aplicată în termen de cel mult 6 luni de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare.

Activitatea de evaluare a declarației de avere, a datelor și a informațiilor privind averea existentă, precum și a modificărilor patrimoniale intervenite existente în perioada exercitării funcțiilor ori demnităților publice, precum și cea de evaluare a conflictelor de interese și a incompatibilităților se efectuează atât pe durata exercitării funcțiilor ori demnităților publice, cât și în decursul a 3 ani după încetarea acestora.

(2) Activitatea ce se efectuează pe durata prevăzută la alin. (1) constă în evaluarea declarației de avere, a datelor și a informațiilor privind averea existentă, precum și a modificărilor patrimoniale intervenite, a conflictelor de interese sau a incompatibilităților, exclusiv pentru perioada exercitării funcțiilor sau demnităților publice.

### Măsurile de prevenire a Conflictului de Interese:

- Instruire anticorupție, anti-mită și referitoare la Gestionarea Conflictului de Interese;
- Organizarea și funcționarea Grupului de lucru riscuri de corupție;
- Creare Agendă de Integritate Organizațională; Declarație de asumare a agendei de integritate;
- Dezvoltare și monitorizare Registru de riscuri de corupție; identificare amenințări de corupție și vulnerabilități de corupție;
- Plan de Integritate;
- Proceduri anticorupție: Procedura Gestionarea Conflictului de Interese;

Monitorizare Procedura "Gestionarea Conflictului de Interese"	Responsabil	PS-AC-02
Completare Declarație privind conflictul de interese	Angajat, resp RU monitorizare	Anexa 1, PS-AC-02/F1 Legea 161/2003
Monitorizarea situației declarațiilor privind conflictele de interese	Resp. RU	Anexa 2, PS-AC-02/F2

## Mecanisme de Prevenire și Gestionare a Incompatibilităților

Incompatibilitatea este situația conflictuală clar identificată în care un funcționar public nu poate realiza în același timp anumite activități în domeniul privat și în domeniul public și nu poate cumula anumite funcții din domeniul privat și domeniul public.

Pentru ca un funcționar public să se afle într-o situație de incompatibilitate, funcționarul public trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror însumare este interzisă de legislația aplicabilă sau dacă între acesta și un alt funcționar public având calitatea de soț/soție sau ruda de gradul I există raporturi ierarhice directe, după cum sunt acestea precizate în *Legea nr. 161/2003*.

În ultima perioadă s-a pus accentul pe îndeplinirea strictă a cerințelor legislative privind regimul incompatibilităților de către funcționarii publici implicați în gestionarea programelor finanțate din fondurile comunitare, cerință fundamentală în vederea protejării intereselor financiare ale UE.

O stare de incompatibilitate nu presupune, în mod obligatoriu, luarea unei decizii din partea funcționarului public. Aceasta există ca situație ilegală prin cumulul de funcții interzis de legislație, potențial generatoare de conflicte de interese

**Regimul incompatibilităților în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice este stabilit în legislația națională, după cum urmează:**

A. *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, Capitolul III și Capitolul IV, din conținutul cărora menționăm cu titlu special:

Art. 94 „*Incompatibilități privind funcționarii publici*

- (1) *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.*
- (2) *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 comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;*
  - d) *în calitate de membru al unui grup de interes economic.*

(2<sup>1</sup>) *Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2) lit. a) și c), funcționarul public care:*

- a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, 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, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori 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.

(2<sup>2</sup>) Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin.

(2), funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile post-aderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia 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.

(3) Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) 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.

(4) Funcționarii publici nu pot fi mandatați ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătura cu funcția publică pe care o exercită.

(5) În situația prevăzută la alin. (2) lit. b), la încheierea mandatului demnitarului, funcționarul public este reîncadrat în funcția publică deținută sau într-o funcție similară.”

#### Art. 95

- (1) „Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I.
- (2) Prevederile alin. (1) se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.
- (3) Persoanele care se afla în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) sau (2) vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.
- (4) Orice persoană poate sesiza existența situațiilor prevăzute la alin. (1) sau (2).
- (5) Situațiile prevăzute la alin. (1) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (3) se constată de către șeful ierarhic superior al funcționarilor publici respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.
- (6) Situațiile prevăzute la alin. (2) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin.

(3) se constată, după caz, de către primul-ministru, ministru sau prefect, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre demnitar și funcționarul public soț sau rudă de gradul I.”

#### Art. 96

- (1) „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. Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special, potrivit fișei postului.
- (2) În situația funcționarilor publici care desfășoară activitățile prevăzute la alin. (1), documentele care alcătuiesc dosarul profesional sunt gestionate de către autoritatea sau instituția publică la care aceștia sunt numiți.”

**B.** *Legea nr. 176/2010* privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu mențiune specială la:

#### Art. 25

- (1) „Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act administrativ, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese ori starea de incompatibilitate constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective, în măsura în care prevederile prezentei legi nu derogă de la aceasta și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni...
- (3) Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective.”

**C.** *Legea nr. 188/1999* privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu relevanță:  
Art. 49 „Funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii.”

## Principii

### Principii care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici

- supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- prioritatea interesului public, principiu 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, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- profesionalismul, principiu conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- imparțialitatea și independența, principiu conform căruia 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, principiu 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, principiu 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, principiu conform căruia în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu funcționarii publici trebuie să fie de bună-credință;
- deschidere și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate de funcționarii publici în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

## Principii de baza pentru gestionarea incompatibilităților

### Slujirea interesului public.

- Funcționarii publici și aleșii locali trebuie să ia decizii și să facă recomandări pe baza legislației în vigoare și caracteristicilor fiecărui caz, fără să ia în considerație câștigul personal (adică să fie “dezinteresată”). Corectitudinea procesului de luare a deciziilor oficiale, în special în aplicarea politicii la cazurile individuale, nu trebuie să fie prejudiciată de preferințele religioase, profesionale, politice de partid, etnice, familiale sau alte preferințe sau angajamente ale factorului de decizie;
- Funcționarii publici și aleșii locali trebuie să renunțe sau să restrângă interesele personale sau ale alto privați care ar putea compromite deciziile oficiale la care participă. Dacă acest lucru nu este posibil, funcționarul public trebuie să nu se implice în luarea deciziilor oficiale care ar putea fi afectate de interesele și relațiile personale;
- Funcționarii publici și aleșii locali trebuie să evite să se implice ca persoane private în acțiuni din care ar putea obține un beneficiu incorect datorită ‘informațiilor din interior’ obținute în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu sau exercitării mandatului de ales local dacă aceste informații nu sunt disponibile publicului larg și trebuie să nu se folosească incorect de poziția lor și de resursele guvernamentale în beneficiul personal;
- Funcționarii publici nu trebuie să caute să obțină sau să accepte nici un fel de beneficiu incorect în vederea influențării îndeplinirii sau neîndeplinirii sarcinilor sau responsabilităților de serviciu;

### Transparența deciziei și controlul exercitat din partea publicului.

- Funcționarii publici, aleșii locali și organizațiile publice trebuie să acționeze de o manieră care să permită cel mai atent control din partea publicului. Această obligație nu este îndeplinită în totalitate prin simpla respectare a literei legii; ea implică și respectarea unor valori mai largi ale administrației publice, cum ar fi lipsa intereselor private, imparțialitatea și corectitudinea;
- Funcționarii publici și aleșii locali trebuie să-și declare interesele personale și afiliațiile care

ar putea compromite îndeplinirea dezinteresată a îndatoririlor lor publice, pentru a permite un control adecvat și găsirea unei soluții;

- Organizațiile publice, funcționarii publici și aleșii locali trebuie să asigure consecvența și un grad corespunzător de deschidere în procesul de rezolvare sau tratare a unei situații de conflict de interese;

- Funcționarii publici, aleșii locali și organizațiile publice trebuie să promoveze verificarea modului în care au tratat conflictele de interese, în limitele cadrului legislativ corespunzător.

### **Promovarea responsabilității individuale și a exemplului personal.**

- Funcționarii publici și aleșii locali trebuie să acționeze în orice moment astfel încât integritatea lor să servească drept exemplu pentru alți funcționari publici și pentru cetățeni;

- Funcționarii publici și aleșii locali trebuie să accepte responsabilitatea pentru identificarea și rezolvarea conflictelor în beneficiul interesului public atunci când apare un conflict;

- Funcționarii publici, aleșii locali și organizațiile publice trebuie să-și demonstreze angajamentul de a asigura corectitudinea și profesionalismul prin aplicarea unei

- politici și practici eficiente cu privire la conflictul de interese.

### **Promovarea unei culturi organizaționale care să fie intolerantă față de conflictul de interese.**

- Organizațiile publice trebuie să asigure și să pună în practică politici, proceduri și practici adecvate de conducere în mediul de lucru pentru a încuraja controlul și rezolvarea eficientă a situațiilor de conflict de interese;

- Practicile organizațiilor trebuie să îi încurajeze pe funcționarii publici și aleșii locali să declare problemele legate de conflictele de interese și să le discute și trebuie să se

- prevadă măsuri pentru a proteja aceste informații astfel încât ele să nu fie utilizate incorect de către alții;

- Organizațiile publice trebuie să creeze și să susțină o cultură de comunicare și dialog deschis cu privire la corectitudine și promovarea ei;

- Organizațiile publice trebuie să ofere îndrumare și instruire în vederea promovării înțelegerii și evoluției dinamice a regulamentelor și practicilor recunoscute ale organizației publice și a aplicării lor în mediul de lucru.

### **Clarificări conceptuale**

#### **Incompatibilitățile pentru funcția de primar și viceprimar**

Funcția de primar și viceprimar, este incompatibilă cu exercitarea următoarelor funcții sau calități:

a) funcția de prefect sau subprefect;

b) calitatea de funcționar public sau angajat cu contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia;

c) funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, administrator, membru al consiliului de administrație ori cenzor sau orice funcție de conducere ori de execuție la societățile reglementate Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv băncile sau alte instituții de credit, societățile de asigurare și cele financiare, la regiile autonome de interes național, la companiile și societățile naționale, precum și la instituțiile publice, cu excepția reprezentanților în adunarea generală a acționarilor la societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a membrilor în consiliile de administrație ale unităților și instituțiilor de învățământ de stat sau confesionale și ale spitalelor publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale sau la care unitatea administrativ-teritorială pe care o conduce deține participație;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- d) funcția de președinte sau de secretar al adunărilor generale ale acționarilor sau asociațiilor la o societate comercială;
- e) calitatea de comerciant persoană fizică;
- f) calitatea de membru al unui grup de interes economic;
- g) calitatea de deputat sau senator;
- h) funcția de ministru, secretar de stat, subsecretar de stat sau o altă funcție asimilată acestora;
- i) orice alte funcții publice sau activități remunerate, în țară sau în străinătate, cu excepția funcției de cadru didactic sau a funcțiilor în cadrul unor asociații, fundații sau alte organizații neguvernamentale.

Activitatea desfășurată de primar și viceprimar, în calitate de membru al consiliului de administrație al unei entități economice din subordinea sau la care unitatea administrativ-teritorială pe care o conduce deține participație, la unitățile și instituțiile de învățământ de stat sau confesionale și la spitalele publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din

subordinea unităților administrativ-teritoriale nu este retribuită.

(2) Primarii și viceprimarii, nu pot deține, pe durata exercitării mandatului, funcția de consilier județean;

(3) Primarii și viceprimarii, pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice și al creației literar-artistice.

#### **Incompatibilități privind consilierii locali**

Incompatibilitățile pentru funcția de consilier local sunt specificate în Legea nr. 161/2003.

Conform articolului 88, un consilier local nu poate exercita în același timp:

- funcția de primar;
- funcția de prefect sau subprefect;
- calitatea de funcționar public sau angajat cu contract individual de muncă în aparatul propriu al consiliului local ori al prefecturii din județul respectiv;
- funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, asociat, administrator, membru al consiliului de administrație sau cenzor la regiile autonome și societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de interes județean ori înființate sau aflate sub autoritatea consiliului județean sau la regiile autonome și societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de interes național care își au sediul sau care dețin filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă, cu excepția reprezentanților în adunarea generală a acționarilor la societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a membrilor în consiliile de administrație ale unităților și instituțiilor de învățământ de stat sau confesionale și ale spitalelor publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale sau la care unitatea administrativ-teritorială respectivă deține participație;
- funcția de președinte sau de secretar al adunărilor generale ale acționarilor sau asociațiilor la o societate comercială de interes local ori la o societate comercială de interes național care își are sediul sau care deține filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă;
- funcția de reprezentant al statului la o societate comercială care își are sediul ori care deține filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă;
- calitatea de deputat sau senator;
- funcția de ministru, secretar de stat, subsecretar de stat și funcțiile asimilate acestora;
- acționar semnificativ la o societate comercială înființată de consiliul local, respectiv de consiliul județean. Incompatibilitatea există și în situația în care soțul sau rudele de gradul I ale alesului local dețin calitatea de acționar - incompatibilitatea cu calitatea de ales local intervine la data la care alesul local, soțul sau ruda de gradul I a acestuia devin acționari (articolul 89);





- o persoană nu poate exercita în același timp un mandat de consilier local și un mandat de consilier județean.

### **Derogare parțială**

Activitatea desfășurată de consilierul local sau consilierul județean, în calitate de membru al consiliilor de administrație al unei entități economice din subordinea sau la care unitatea administrativ-teritorială pe care o conduce deține participație, la unitățile și instituțiile de învățământ de stat sau profesionale și la spitalele publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale nu este retribuită.

#### **8.3.3 Incompatibilități privind funcționarii publici**

(1) 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 comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

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

#### **Excepții:**

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

- a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, 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, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori 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.

Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2), funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat nerambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acestora și a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de incompatibilitate cu funcția publică pe care o ocupă.

Funcționarii publici pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice.

Funcționarii publici pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public potrivit fișei postului.

### **Interdicții după ocuparea funcției publice (evitarea situației de pantouflage)**

Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ nu pot să-și desfășoare

activitatea și nu pot acorda consultanța de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.

### **Interdicții privind raporturile ierarhice directe**

- (1) Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I.
- (2) Prevederile alin. (1) se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.
- (3) Persoanele care se afla în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) sau (2) vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.
- (4) Orice persoană poate sesiza existența situațiilor prevăzute la alin. (1) sau (2).
- (5) Situațiile prevăzute la alin. (1) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (3) se constată de către șeful ierarhic superior al funcționarilor publici respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.
- (6) Situațiile prevăzute la alin. (2) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (3) se constată, după caz, de către prefect, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre demnitar și funcționarul public soț sau rudă de gradul I.

### **Interdicții privind activitatea politică**

Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, dar 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.

Funcționarii publici care, potrivit legii, fac parte din categoria înalților funcționari publici nu pot fi membri ai unui partid politic, sub sancțiunea destituirii din funcția publică.

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

### **Planificarea operațiunilor și acțiunilor activității**

Primarul Municipiului Făgăraș desemnează prin dispoziție persoana responsabilă cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate, având următoarele atribuții:

- Instituirea și menținerea registrului privind incompatibilitățile;
- realizarea, cel puțin odată la 2 ani, a unor întâlniri cu personalul Primăriei Municipiului Făgăraș, pentru prezentarea unor spețe relevante din activitatea ANI și a posibilității de a cere punct de vedere ANI pentru situații neclare în vederea evitării unor potențiale incompatibilități. La finalul fiecărei întâlniri persoana desemnată aplică un chestionar de evaluare;
- participarea la minim o ședință a Consiliului Local în primele 3 luni ale mandatului Consiliului (după alegerea acestuia) și prezentarea unor spețe relevante din activitatea ANI și a posibilității de a cere punct de vedere ANI pentru situații neclare în vederea evitării unor potențiale incompatibilități. La finalul fiecărei ședințe la care participă, persoana desemnată aplică un chestionar de evaluare;
- urmărirea deciziilor definitive ca urmare a rapoartelor necontestate ANI sau a deciziilor definitive ale instanțelor care confirmă rapoartele ANI privind incompatibilitățile și notificarea comisiei de disciplină, a Consiliului Local sau a Prefectului în vederea aplicării sancțiunilor.

Responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate se numește din cadrul personalului Biroului Resurse Umane, Control Intern.

### **Instituirea unui registru și consemnarea următoarelor:**

- sesizări ANI formulate de către instituție;
- cazuri în care Agenția Națională de Integritate a emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
- măsurile administrative luate de instituție cu privire la persoanele găsite incompatibile de către Agenția Națională de Integritate pentru care starea de incompatibilitate a rămas definitivă prin decizia instanței sau prin necontestarea raportului de evaluare;
- sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități;
- măsuri de identificare timpurie implementate la nivelul instituției cu privire la incompatibilități, în vederea sesizării Agenției Naționale de Integritate (ex. audit intern, registrul funcțiilor sensibile, solicitări de puncte de vedere adresate ANI, etc.);
- măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incompatibilitățile;
- avertismente de integritate emise.

### **Obligații ale funcționarului public la angajare**

Orice funcționar public sau funcționar public cu statut special din cadrul Primăriei Municipiului Făgăraș și din cadrul entităților publice fără personalitate juridică, subordonate Consiliului Local al Municipiului Făgăraș are obligația depunerii unei declarații privind evitarea incompatibilităților la încadrarea în funcția publică și prin care declară că:

A. Nu se află în situațiile de incompatibilitate prevăzute de lege, respectiv nu desfășoară 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 comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

B. Dacă este cazul:

- a) dacă mai ocupă și alte funcții din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public sau funcționar public cu statut special, potrivit fișei postului
- b) ce alte funcții mai ocupă, cu sau fără remunerație

În situația în care declarația cuprinde și alte funcții în afară de funcția publică, responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate va recomanda în scris funcționarului public să ceară un punct de vedere din partea ANI cu privire la o eventuală situație de incompatibilitate.

### **Sanționarea incompatibilităților**

Legislația națională prevede sancțiuni disciplinare și sancțiuni administrative.

Conform art.25 din Legea nr.176/2010 cu modificările și completările în vigoare, fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective.

Agenția Națională de Integritate este instituția careia îi revine sarcina legală de evaluare a prezumtivelor situații de incompatibilitate. Acestea, urmare a procedurilor prevăzute de Legea nr. 176/2010, întocmește un raport de evaluare privind existența unei stări de incompatibilitate. Acest raport poate fi contestat în instanță în termen de 15 zile, iar în caz de neconstatare rămâne definitiv.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

**În măsura în care la nivelul Primăriei Municipiului Făgăraș sau Consiliului Local se constată existența unei incompatibilități atunci, orice persoană constată existența acestei incompatibilități poate:**

- sesiza responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor privind incompatibilitățile, care va sesiza ANI și va aduce problema la cunoștința conducerii Primăriei Municipiului Făgăraș
- sesiza direct ANI în scris.

### **Sancțiunile disciplinare și administrative:**

a) Legislația care reglementează sancțiunile disciplinare și administrative este compusă din:

- Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

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

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

Potrivit art.25 din Legea nr. 176/2010, fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act administrativ, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese ori starea de incompatibilitate constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective, în măsura în care prevederile legii nu derogă de la aceasta și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

Persoana eliberată sau destituită din funcție potrivit prevederilor alineatului precedent sau față de care s-a constatat existența conflictului de interese ori starea de incompatibilitate este decăzută din dreptul de a mai exercita o funcție sau o demnitate publică ce face obiectul prevederilor prezentei legi, cu excepția celor electorale, pe o perioadă de 3 ani de la data eliberării, destituirii din funcția ori demnitatea publică respectivă sau a încetării de drept a mandatului. Dacă persoana a ocupat o funcție eligibilă, nu mai poate ocupa aceeași funcție pe o perioadă de 3 ani de la încetarea mandatului. În cazul în care persoana nu mai ocupă o funcție sau o demnitate publică la data constatării stării de incompatibilitate ori a conflictului de interese, interdicția de 3 ani operează potrivit legii, de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare, respectiv a rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de confirmare a existenței unui conflict de interese sau a unei stări de incompatibilitate.

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective.

Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate ca urmare a săvârșirii unor abateri dintre cele cuprinse în Legea nr.176/2010, nu pot consta în mustrare sau avertisment.

Sancțiunile administrative și disciplinare sunt dispuse, prin emiterea de către autoritatea competentă-angajatorul, a unui act administrativ în urma Raportului ANI de evaluare definitiv și a Raportului comisiei de disciplină.



Art. 26 alin. (3) prevede că: „Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunea poate fi aplicată în termen de cel mult 6 luni de la data rămânării definitive a raportului de evaluare, potrivit prevederilor legale. În cazul în care cauza de incompatibilitate a încetat înainte de sesizarea Agenției, sancțiunea disciplinară poate fi aplicată în termen de 3 ani de la încetarea cauzei de incompatibilitate, dacă legea nu dispune altfel. Deci sancțiunea pentru incompatibilitate se prescrie în 3 ani, în timp ce sancțiunile pentru alte abateri disciplinare se prescriu în 2 ani.

b) După rămânerea definitivă a raportului de evaluare prin decizie irevocabilă a instanței de judecată, sau prin necontestare:

- Conducerea autorității publice locale, respectiv Primarul Municipiului Făgăraș va solicita instanței de contencios administrativ anularea actelor administrative și juridice încheiate cu încălcarea regimului juridic al incompatibilităților.
- Agenția Națională de Integritate, conform art.23 din Legea nr.176/2010 cu modificările și completările ulterioare poate solicita instanței de contencios administrativ anularea actelor administrative și juridice încheiate cu încălcarea regimului juridic al incompatibilităților.

### Măsuri concrete de prevenire a Incompatibilităților:

- Instruire anticorupție, anti-mită și referitoare la Gestionarea Incompatibilităților;
- Organizarea și funcționarea Grupului de lucru riscuri de corupție;
- Creare Agenda de Integritate; Declarație de asumare a agendei de integritate;
- Dezvoltare și monitorizare Registrul de riscuri de corupție; identificare amenințări de corupție și vulnerabilități de corupție;
- Plan de Integritate;
- Proceduri anticorupție: Procedura Incompatibilități.

Monitorizare Procedura Incompatibilități	Responsabil	PS-AC-03
Completare de către angajați a Declarației privind incompatibilitățile	Responsabil Incompatibilități	Anexa 1 PS-AC-03/F1
Monitorizarea situației declarațiilor privind incompatibilitățile	Responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor privind incompatibilitățile / Resp. RU	Anexa 2, PS-AC-03/F2

### Diferența Între Conflicte De Interese Și Incompatibilități:

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

### Exemplu de conflict de interese:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

### **Exemplu de incompatibilitate:**

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Educația anticorupție – măsura de prevenire a faptelor de corupție

Pentru a preveni faptele de corupție și, mai ales, pentru a preveni apariția fenomenelor de corupție în cadrul organizației, intervenția cea mai eficientă în ceea ce privește factorul uman – funcționarul public – îl reprezintă educația.

**Dacă astăzi lipsește ceva din ansamblul administrativ public (inclusiv sistemul de învățământ), este educația anticorupție cu toate componentele sale de conștientizare și cunoaștere a fenomenului de corupție și de prevenire a faptelor de corupție.**

Există un deficit major de cunoștințe și de conștientizare în rândul funcționarilor publici despre anticorupție și standarde legale de integritate, elemente evidențiate în Rapoartele MCV ale Comisiei Europene și în Raportul de audit al SNA.<sup>4</sup>

Acțiunile principale care trebuie întreprinse privind educația anticorupție sunt sintetizate astfel:

### Etica și integritatea profesională

*Integritatea* reprezintă trăsătura de caracter de a fi ori de a rămâne integru, onest, cinstit, corect, incoruptibil, în timp ce *etica* reprezintă condiția umană și valorile din perspectiva moralității și rolul lor în viață.

Prin juxtapunere cu noțiunea de public și instituție publică, cele două însușiri se transformă în norme de integritate și conduită morală care stabilesc și reglementează, prin seturile de instrumente publice, responsabilitățile, obligațiile, valorile profesionale și conduita funcționarilor publici în relațiile intra- și interinstituționale.

Integritatea profesională este asigurată prin codurile de etică și integritate profesională care trebuie să formuleze limpede valorile, principiile și normele morale pe care funcționarii publici consimt să le respecte în activitatea lor profesională.

Normele de conduită etică și integritate profesională prevăzute de legislația în vigoare și codurile de conduită<sup>5</sup> sunt obligatorii pentru funcționarii publici și trebuie călăuzite de principiile care guvernează comportamentul etic și profesional al acestora:

1. *Principiul profesionalismului*, care conjugă competențele și abilitățile cu eficiența și eficacitatea în îndeplinirea atribuțiilor,
2. *Principiul responsabilității*, care obligă la respectarea interesului public,
3. *Principiul transparenței*, care respectă și promovează accesul la informațiile de interes public dar și la protecția informațiilor care nu au caracter public, după cum sunt acestea reglementate în legislație, și
4. *Principiul integrității*, care însumează comportamentele bazate pe imparțialitate și, după caz, confidențialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și

<sup>4</sup> Prevenirea și combaterea faptelor de corupție și promovarea standardelor de etică și integritate, ANFP, 2019, material disponibil la: [http://www.anfp.gov.ro/bnr/file/4\\_Manual\\_prevenire\\_si\\_combatere\\_coruptie.pdf](http://www.anfp.gov.ro/bnr/file/4_Manual_prevenire_si_combatere_coruptie.pdf)

<sup>5</sup> *Legea nr. 188/1999* privind Statutul funcționarilor publici, republicată și *Legea nr. 7/2004* privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

nediscriminare, prioritatea interesului public fără a afecta drepturile cetățenilor ori prestigiul instituțional.

**Integritatea este unitatea de măsură pentru încredere, competență și profesionalism.**

Conduita etică și integritatea profesională urmăresc să asigure creșterea calității profesionale și o bună administrare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și presupune îndeplinirea următoarelor obiective:

- a. Profesionalism în activitatea desfășurată, principiu conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- b. Calitatea execuției în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- c. Credibilitatea funcționarilor publici și a organizației față de entitățile publice și private cu care interacționează în activitățile de serviciu;
- d. Transparență, independență și imparțialitate.

**Tehnicile de prevenire vizează reducerea ocaziilor de a comite fapte de corupție prin:**

- dezvoltarea și aplicarea unui sistem de management și control intern solid, combinat cu
- o evaluare pro-activă și structurată a riscurilor de corupție și
- activități complexe de instruire angajaților și dezvoltare a unei culturi etice.

*Cultura etică* - element cheie atât pentru descurajarea actelor de corupție cât și pentru maximizarea angajamentului funcționarilor publici în prevenirea și combaterea corupției. Cultura etică poate fi creată printr-o combinație de politici și structuri anticorupție specifice, dar și prin funcționarea unor mecanisme și comportamente cu caracter general:

*Mandatul* - mesajul ferm al autorității de management de a accede la cele mai înalte standarde etice;

*Atitudinea conducerii* - declarația managementului de top a organizației că se așteaptă la cele mai înalte standarde etice din partea angajaților și a entităților private;

*Codul de conduită*<sup>6</sup> - cod de etică fără echivoc pe care trebuie să-l respecte toți funcționarii publici din organizație (respectarea principiilor de integritate, obiectivitate, responsabilitate și onestitate).

**Integritatea publică** poate fi cultivată prin:

1. **asigurarea climatului de integritate instituțională**, care la rândul său se bazează pe:
  - a. simplificarea administrativă,
  - b. angajarea și promovarea funcționarilor publici pe bază exclusiv de merit,
  - c. transparența procesului decizional,
  - d. transparența și responsabilitatea financiară cu accent pe protejarea intereselor financiare ale UE,
  - e. transparentizarea și comunicarea cu mediul extern (accesul la informații de interes public),
  - f. transparentizarea la maxim a proceselor de achiziții publice,

<sup>6</sup> Legea 7/2004, actualizată în anul 2014 cu privire la Codul de conduită a funcționarilor publici





- g. respectarea regimului juridic al conflictelor de interese și a incompatibilităților,
  - h. respectarea regimului juridic al declarării averilor și a intereselor personale,
  - i. neadmiterea și denunțarea favoritismului,
  - j. neadmiterea și denunțarea manifestărilor de influențare a funcționarilor publici în actul de serviciu,
  - k. neadmiterea și denunțarea manifestărilor de corupție,
  - l. reglementarea avertizorului de integritate și protecția acestei instituții/structuri,
  - m. reglementarea și respectarea normelor de etică (conduită) și deontologice,
  - n. respectarea regimului de restricții și limitări la încetarea raporturilor de muncă și a migrației funcționarilor publici în sectorul privat (fenomenul de *pantouflage*), și
2. **asigurarea climatului de integritate politică**, care la rândul său se bazează pe:
- a. depolitizarea administrației publice centrale,
  - b. respectarea eticii și integrității profesionale a funcționarilor publici (în sensul dispozițiilor art. 4 alin. (4) din Directiva (UE) nr. 1371/2017),
  - c. instituirea unui sistem de legiferare transparent și profesional și de calitate a reglementarilor,
  - d. transparența în guvernare (servicii *e-guvernare*),
  - e. asigurarea transparenței finanțării partidelor politice și a campaniilor electorale,
  - f. protejarea autorităților de prevenire a corupției și fraudei.

Eficiența cultivării climatului de integritate instituțională și profesională este o prerogativa a managementului organizațional, a agențiilor anticorupție responsabile și a organizațiilor din societatea civilă și din mass-media. Atunci când cultivarea integrității instituționale și a integrității politice sunt ineficiente sau dificil de aplicat, trebuie să se intervină prin măsuri de consolidare, care se pot materializa, în general, prin:

- instruire profesională și activități de conștientizare a funcționarilor publici și, după caz, a publicului,
- proiectarea și aplicarea de metodologii, ghiduri, manuale sau alte asemenea forme de informare,
- proiectarea și implementarea unui plan de integritate.

În noile reglementări europene se subliniază, în atenția statelor membre care au obligația de a armoniza prevederile directivelor UE în legislațiile naționale, necesitatea de a investi mai mult în cultura anticorupție și integrității, ținând cont de faptul că prima și cea mai eficientă și eficace formă de prevenire o constituie educarea noilor generații de cetățeni ai UE, în special prin promovarea de acțiuni în învățământ, fie acestea curriculare sau extra-curriculare.

**Încălțările normelor de integritate** includ, fără a se limita la:

- Conflict de interese;
- Fraude și furt;
- Deturnare de fonduri;
- Extorcare / șantaj/ Racketeering/ Escrocherie;
- Corupție;
- Divulgarea de informații secrete de serviciu și manipularea informațiilor;
- Funcții incompatibile;



- Utilizarea necorespunzătoare a autorității deținute;
- Favoritism;
- Nepotism;
- Risipirea de resurse și abuzul de resurse;
- Discriminare și hărțuire sexuală;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Managementul Integrității Instituționale

Implementarea unor mecanisme de prevenire a formelor de corupție și încurajarea conduitei etice și a integrității la nivel de institutie publica trebuie să reprezinte o exigență a funcției de management.

**Cultura integrității** într-o organizație publică trebuie să fie susținută prin:

- Identificarea și eliminarea ori diminuarea riscurilor de corupție și a vulnerabilităților în cadrul organizațiilor;
- Evaluarea abaterilor/incidentelor de integritate și diseminarea transparență a informațiilor;
- Reglementarea măsurilor și practicilor de consolidare a integrității profesionale și la nivelul organizațiilor;
- Creșterea încrederii publicului (cetățeni, entități publice și private angajate în comunicarea și transferul de informații cu organizația) în profesionalismul funcționarilor publici;
- Încurajarea denunțării manifestărilor de corupție în cadrul organizației dar și protejarea funcționarilor publici denunțatori (reglementari juridice sau, cu aplicabilitate interna, norme administrative);
- Mecanisme clare de sancționare a funcționarilor publici pentru abateri de la integritatea organizațională și cea profesională.

**Planul de integritate** specific fiecărei organizații, drept element material al culturii integrității, trebuie să cuprindă măsuri clare și punctuale – identificate de funcția de management ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție – de prevenire și combatere a corupției și de educație în etică și integritate a funcționarilor publici și a entităților publice sau private cu care colaborează organizația.

Guvernul României a aprobat prin HG 599 din 2 august 2018 două metodologii standard vitale în mecanismul de evaluare a riscurilor și tratamentul ex-post a incidentelor de integritate:

- a) metodologia standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, și
- b) metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.



Planul de integritate, pe lângă măsurile îndreptate spre factorul uman din cadrul organizației și cel extern cadrului organizațional, trebuie să fixeze ca obiective principale următoarele instrumente:

- a. Dezvoltarea și implementarea de proceduri și norme interne de prevenire a corupției, proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile organizației;
- b. Redactarea planurilor specifice de educație și de formare în domeniile anticorupție, eticii și integrității, (se propune chiar dezvoltarea de platforme specializate de tip *e-educație* și *e-dialog* sau *e-participare*), inclusiv a standardelor de integritate legale (protecția avertizorului, consilierea etică, funcțiile sensibile, *pantouflage* etc);
- c. Dezvoltarea și implementarea procedurilor și normelor de control intern managerial;
- d. Proiectarea și implementarea metodologiilor de analiza a riscurilor și vulnerabilităților la fenomenele de corupție specifice cadrului organizațional și a măsurilor de remediere;
- e. Dezvoltarea instituției/structurii cu funcție de avertizor de integritate și a instrumentelor standard de aplicare a mecanismelor de anticorupție;
- f. Proiectarea și implementarea codurilor de etică profesională specifice activităților interne organizației și relațiilor externe organizației;
- g. Proiectarea și implementarea procedurilor de prevenire a conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- h. Proiectarea tehnicilor de testare a integrității funcționarilor publici;
- i. Proiectarea și adoptarea declarațiilor anticorupție de către funcțiile de management organizațional.

Fiecare dintre obiectivele stabilite prin planul de integritate pot fi detaliate pe măsuri și (sub)acțiuni cu condiția ca acestea să aibă scopuri clare în cadrul organizației, indicatori de rezultat bine definiți, riscuri asociate clar definite și să nu

[Adoptarea și implementarea corectă a instrumentelor de management a integrității la nivel organizațional și al funcționarilor publici împiedică acțiunile clientelare, de nepotism, de deprofesionalizare, conflictele de interese și incompatibilitățile.](#)

Alternativa prevenirii interne a corupției o reprezintă gestionarea de incidente de integritate constatate de autoritățile/structurile anticorupție și de aplicare a legii, cu eventuale sancțiuni penale sau administrative, dar într-un timp scurt se ajunge la pierderea credibilității și a încrederii publice.

Din aceste motive pentru prevenirea și depistarea timpurie a situațiilor de corupție sunt necesare instrumente procedurale care să țină seama de tipul situațiilor și de reacția promptă a funcționarilor publici, a autorităților sau structurilor anticorupție.

## Evaluarea integrității

În prezent comportamentul etic și conduita profesională de slabă factură sunt considerate, în mare măsură, un rezultat al curențelor în educație, a legislației deficitare și chiar lipsei

de reglementari și norme în anumite zone de activitate, a contextului social-uman și a factorilor politici și administrativi în modul defectuos de organizare și funcționare a instituțiilor publice. Înțelegerea cauzelor generatoare de comportamente de etică și conduita profesională mediocre ne ajuta în identificarea profesionale. Analiza consecințelor anomaliilor privind integritatea profesională cu impact asupra organizației permite dimensionarea gradului de corupție și atribuirea de mecanisme eficiente de prevenire și combatere a corupției.

*evaluarea integrității instituționale* - proces de identificare a riscurilor de corupție în cadrul entității publice cu ajutorul metodelor analitice și practice (testarea/evaluarea integrității profesionale), de descriere a factorilor de risc identificați și consecințele riscurilor, precum și măsurile pentru diminuarea lor.

*evaluarea/testarea integrității profesionale* - totalitatea proceselor care se desfășoară pe parcursul evaluării și care urmăresc reacția și conduita funcționarului public, etapă a evaluării integrității instituționale.

*amenințare de corupție* - acțiunea sau evenimentul de corupție care se poate produce în cadrul unei activități specifice unei organizații.

La nivelul autorității publice evaluarea integrității organizaționale se desfășoară în următoarele etape:

- a. desemnarea structurii care va gestiona întregul proces de evaluare,
- b. identificarea riscurilor de corupție și a vulnerabilităților în cadrul organizației,
- c. evaluarea integrității profesionale a funcționarilor publici,
- d. descrierea riscurilor de corupție și analiza factorilor care îi generează,
- e. stabilirea măsurilor de remediere și a recomandărilor de îmbunătățire a integrității instituționale

Evaluarea integrității profesionale a funcționarilor publici reprezintă un proces intern care poate fi condus atât la angajare cât și pe parcursul său profesional într-o organizație. În acest moment legislația aplicabilă diferențiază două norme juridice distincte de evaluare a integrității profesionale funcționarilor publici:

1. *Legea nr. 188/1999* privind Statutul funcționarilor publici, republicată, care prevede două mecanisme de evaluare:
  - a. la recrutare, prin cazierul juridic<sup>7</sup>, și
  - b. la promovarea în funcție publică superioară sau în funcție de conducere, prin cazierul administrativ<sup>8</sup>;
2. *Legea nr. 176/2010* privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, care prevede două mecanisme de evaluare:
  - a. Declararea averii și a intereselor<sup>9</sup>, și
  - b. Conflictul de interese și incompatibilități<sup>10</sup>

Aplicare dispozițiilor Legii nr. 188/1999 se desfășoară sub responsabilitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) iar în aplicarea dispozițiilor Legii nr. 176/2010 și a dispozițiilor Legii nr. 144/2007 se desfășoară sub responsabilitatea Agenției Naționale

<sup>7</sup> Art. 54 din *Legea nr. 188/1999* privind Statutul funcționarilor publici, republicată

<sup>8</sup> Art. 65 și art. 66 din *Legea nr. 188/1999* privind Statutul funcționarilor publici, republicată

<sup>9</sup> Art. 1 – 3 și art. 13 – 19 din *Legea nr. 176/2010* privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice

<sup>10</sup> Art. 20 – 26 din *Legea nr. 176/2010* privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

de Integritate (ANI). De asemenea, există reglementări naționale incidente care tratează excepțiile, abaterile și mecanismele de sancționare administrativă sau penală, după cum se încadrează abaterea de la normele administrative și penale în materie, astfel:

- Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor;
- Legea nr. 393/2004 privind statutul aleșilor locali;
- Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată;
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată.

În contextul conștientizării nevoilor de prevenire și combatere a corupției, ca măsură asiguratorie a integrității funcționarilor publici, evaluările de integritate profesională împreună cu un management al integrității instituționale eficient, sunt de natură să potențeze eficiența identificării, controlului și măsurilor ce trebuie luate pentru diminuarea sau eliminarea factorilor care ar favoriza sau a celor care conduc la săvârșirea faptelor de corupție.

Testele de integritate pot lua următoarele forme:

a. analitice:

- teste de integritate scrise, bazate cunoașterea culturii integrității (abordează cunoștințele despre codul de conduită și etica profesională, integritatea profesională și organizațională etc.),
- teste de integritate bazate pe personalitate (psihologice) care ascund obiectivul principal al evaluării, făcând dificil abordarea mincinoasă a subiecților, sau

b. practice:

- teste de integritate deschise, concepute pentru a evalua atitudinile funcționarilor publici în raport de manifestări specifice concrete, când este pus în fața unor acțiuni coruptoare.

Pentru o evaluare corectă și obiectivă a situației, care să aducă un aport considerabil la evaluarea integrității organizației, subiecții testării integrității profesionale trebuie să fie atât din corpul de execuție cât și din corpul de conducere al organizației.



## Managementul riscurilor de corupție și vulnerabilităților

Managementul riscurilor de corupție include totalitatea acțiunilor demarate în cadrul instituției în scopul identificării, evaluării și ierarhizării riscurilor la nivel organizațional și la nivelul funcționarilor publici, care favorizează ori determină săvârșirea faptelor de corupție și măsurile necesare pentru prevenirea apariției și limitarea efectelor acestora, prin procedee de evaluare.

*Responsabil de risc de corupție* - personalul responsabilizat prin registrul riscurilor de corupție pentru implementarea măsurilor de prevenire sau control din cadrul organizației.

*Registrul riscurilor de corupție* - document întocmit în cadrul activității de management al riscurilor de corupție, de către structura responsabilă desemnată, care cuprinde descrierea riscurilor de corupție identificate în cadrul organizației, domeniul de activitate în care se manifestă, probabilitatea, impactul și expunerea, măsurile de necesare, termenul de implementare și responsabilul de risc.

Cea mai importantă etapă în managementul riscurilor de corupție și vulnerabilităților o reprezintă *prevenirea* apariției tentativei sau a faptei de corupție, stadiu care trebuie proiectat ținând cont atât de riscurile la care se supune organizația prin vulnerabilitățile la faptele de corupție identificate la nivelul organizației și la nivelul funcționarului public și prin incidentele faptelor de corupție săvârșite de funcționarii publici.

Prevenirea apariției tentativei sau a faptelor de corupției trebuie să se întemeieze pe mecanisme de identificare timpurie a riscurilor și vulnerabilităților care sporesc probabilitatea materializării riscurilor.

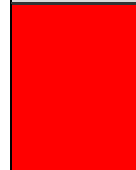
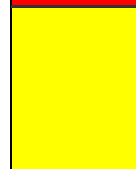

**Metodologia de evaluare a riscurilor aplicabilă administrației publice are ca scop asumarea măsurilor de intervenție pentru prevenirea și controlul riscurilor de corupție pentru diminuarea probabilității de apariție a riscurilor de corupție, precum și a impactului în cazul materializării acestora.**

### Scala de evaluare a expunerii la riscuri de corupție

PROBABILITATE		Scazută S(1)	Medie M(2)	Ridicată R(3)
<b>Impact</b> 1. Scazut 2. Mediu 3. Ridicat	R(3) Ridicat	SR(3)	MR(6)	RR(9)
	M(2) Mediu	SM(2)	MM(4)	RM(6)
	S(1) Scazut	SS(1)	MS(2)	RS(3)

### Determinarea nivelului EXPUNERII la riscuri:

- (1) Determinarea nivelului de expunere la un risc de corupție constă în produsul dintre valoarea probabilității de materializare a acelui risc de corupție și valoarea impactului în situația materializării lui.
- (2) Valorile încadrate în intervalul 1-3 reprezintă nivel scăzut de expunere, ceea ce nu necesită adoptarea unor măsuri suplimentare, ci doar aplicarea celor existente.
- (3) Valorile 4 și 6 reprezintă nivel mediu de expunere, ceea ce necesită adoptarea unor măsuri de intervenție.
- (4) Valoarea 9 reprezintă nivel ridicat de expunere, ceea ce necesită intervenție urgentă.
- (5) După determinarea nivelului expunerii se realizează clasificarea și ordonarea riscurilor de corupție.

	CATEGORIE	PRIORITATE	REAȚIE LA RISC
	riscuri majore/extreme	Prioritate 1	necesită concentrarea atenției conducerii structurii pentru adoptarea/implementarea unor măsuri urgente de prevenire/control adecvate
	riscuri moderate	Prioritate 2	pot fi monitorizate sau controlate, prin creșterea eficacității măsurilor existente sau, după caz, prin adoptarea unor măsuri suplimentare de prevenire/control
	riscuri minore	Prioritate 3	pot fi tolerate și vor fi considerate inerente activităților instituției, față de care nu este necesară adoptarea unor măsuri suplimentare, ci doar aplicarea celor existente





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Integrarea inițiativelor locale de integritate cu Obiectivele pentru Dezvoltare Durabilă (ODD) – Agenda 2030 ONU

Corupția sistemică și corupția la nivel individual (de caracter) facilitează discriminarea, marginalizarea, excluderea și alte abuzuri ale drepturilor omului.

Principiul “nu lăsa pe nimeni în urmă” nu presupune doar ajutorarea celor mai săraci dintre săraci, ci necesită combaterea discriminării și a inegalităților în creștere în cadrul țărilor și între țări, precum și a cauzelor lor fundamentale.

O cauză majoră pentru care oamenii sunt lăsați în urmă sunt formele persistente de corupție sistemică, de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, care lasă indivizii, familiile și comunitățile întregi marginalizate și excluse.

Multe dintre barierele cu care se confruntă oamenii în accesul la servicii (publice și private), resurse și șanse egale nu sunt pur și simplu accidente ale soartei sau o lipsă de disponibilitate a resurselor, ci mai degrabă rezultatul unor legi, politici și practici sociale discriminatorii care lasă anumite grupuri de oameni din ce în ce mai mult în urmă.

În ultimele decenii, economia s-a extins la nivel global, indicatorii sociali s-au îmbunătățit pentru mulți oameni, iar proporția persoanelor care trăiesc în sărăcie absolută a scăzut.

Cu toate acestea, am văzut, de asemenea, o creștere dramatică a inegalităților în interiorul și între țări, precum și concentrarea bogăției și a puterii în mâini din ce în ce mai puține.

Mulți oameni, în special cei mai săraci și cei mai marginalizați, sunt excluși de la dezvoltare și rămân din ce în ce mai în urmă. Acest lucru nu face decât să genereze frustrare și neîncredere și subminează progresul și pacea. Creșterea inegalităților și discriminarea generalizată nu sunt inevitabile. Mai degrabă, ele sunt rezultatul deceniilor de politici și dinamici care au subminat egalitatea și au anulat eforturile de a construi vieți mai bune pentru toți.

Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, inclusiv Obiectivele sale de dezvoltare durabilă, oferă o nouă speranță, stabilind o nouă paradigmă pentru o dezvoltare mai incluzivă și durabilă, pentru a asigura eliberarea de frică și îndeplinirea nevoilor fundamentale pentru toți oamenii, fără discriminare. Principiile sunt: „drepturi egale”, „standarde de viață mai bune” și „progres economic și social al tuturor oamenilor”.

Dezvoltarea incluzivă și durabilă este cea mai bună modalitate de a preveni conflictele și crizele și de a genera progres echitabil pentru toți oamenii, pretutindeni.



## Strategia anticorupție și sistemul de management anti-mită ISO 37001 contribuie la atingerea:

O.D.D. 9: Industrie, Inovație și Infrastructură

O.D.D. 10: Inegalități reduse și O.D.D. 5: Egalitate de gen

O.D.D. 11 : Orașe și Comunități Durabile

O.D.D. 16: Pace, Justiție și Instituții Eficiente

# OBIECTIVELE PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ



■ ■ Instituții locale responsabile și responsabilizate (O.D.D. 16) și Orașe și Comunități (O.D.D. 11):

Îmbunătățirea integrității la nivel local crește standarde de calitate în furnizarea de servicii și îmbunătățește responsabilitatea și transparența.

■ ■ Statul de drept, justiția, securitatea și drepturile omului: (O.D.D. 16): Inițiativele locale de integritate vor contribui atât la supravegherea democratică și la buna guvernare cât și la promovarea responsabilității funcționarilor publici locali și vor avea ca rezultat o mai bună protecție a drepturilor omului.

■ ■ Împuternicirea tinerilor (O.D.D. 4): Inițiativele locale de integritate pot fi concepute astfel încât să favorizeze dialogul și parteneriatul între administrația locală și tineri pentru a permite contribuția lor ca stakeholderi importanți și activiști în combaterea corupției.

■ ■ Proiecte anticorupție (O.D.D. 16): Programele locale de integritate vor sprijini inițiativele de consolidare a capacității autorităților naționale anticorupție. Planificarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

integrității și managementul integrității în administrația locală reprezintă un mijloc cheie de consolidare a capacității instituțiilor locale în combaterea corupției.

■ ■ Egalitatea de gen și rolul femeilor în integritatea locală (O.D.D. 5):

Inițiativele locale de integritate pot fi concepute pentru a promova principiile și practicile egalității de gen, precum și rolul femeii în inițiativele de integritate locală. Prin abordarea riscurilor de integritate relevante, inclusiv practici discriminatorii, planurile locale de integritate ar trebui să propună măsuri eficiente pentru atingerea egalității de gen și împuternicirea femeilor în administrația locală.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## RAPORTAREA CORUPȚIEI

Autoritățile de stat sunt cele mai competente să acționeze în prevenirea și combaterea corupției, însă un rol important îl au și cetățenii, societatea civilă și mass-media.

Pentru a putea raporta cazurile de corupție, este important să se știe: ce este corupția, care sunt efectele negative ale acesteia și unde și cum poate fi raportată.

Dacă un funcționar public, în exercitarea activității sale, ia cunoștință de o infracțiune sau act de corupție, acesta este obligat să raporteze aceasta suspiciunii autorității competente și să informeze imediat supraveghetorul.

Pentru raportarea corupției ar trebui să existe un motiv justificat, iar raportarea trebuie făcută cu bună-credință și bună intenție.

### **Cui trebuie raportate suspiciunile de corupție?**

Raportarea suspiciunilor de corupție și a incidentelor de integritate se realizează inițial intern, consilierului de etică/integritate și membrilor Grupului de Lucru riscuri de corupție.

Dacă bănuieți că au fost săvârșite infracțiuni de corupție sau asimilate corupției, puteți înainta sesizarea instituțiilor menționate în tabelul de mai jos.

### **Cum ar trebui să raportați corupția?**

Corupția poate fi semnalată prin telefon, poștă, fax, prin mijloace electronice (e-mail sau prin portalul e-guvernare), sau direct, venind la sediul instituției relevante. Datele de contact ale autorităților de stat care au linii deschise pentru raportarea corupției sunt enumerate la sfârșitul acestui ghid.

### **Pot exista raportări anonime referitoare la fapte corupție?**

Avertizorul de integritate poate raporta în mod anonim corupția. Există, de asemenea, posibilitatea ca solicitantul să-și dezvăluie datele personale responsabilului împuternicit pentru primirea cererilor, dar să ceară ca anonimatul acestuia să fie garantat pe parcursul procesului. Supraveghetorul imediat va lua toate măsurile pentru a asigura anonimatul funcționarului public sau angajatului la stat (dacă acesta solicită acest lucru) și să-l protejeze de toate formele de represalii, discriminare, restricții temporare ale exercitării atribuțiilor (suspendarea) și din restrângerea sau negarea drepturilor stabilite de lege dar și de încetarea raporturilor de muncă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## ADRESE AUTORITĂȚI

<b>Direcția Națională Anticorupție (DNA)</b>	<a href="https://www.pna.ro/sesizare.xhtml">https://www.pna.ro/sesizare.xhtml</a>
<b>Transparency International Romania</b> Asistența Legală Anti-Corupție (ALAC) este gratuită	<a href="https://www.alacromania.ro/raporteaza-coruptia">https://www.alacromania.ro/raporteaza-coruptia</a>
<b>Oficiul European de Lupta Anti-Frauda (OLAF)</b>	<a href="https://anti-fraud.ec.europa.eu/olaf-and-you/report-fraud_ro">https://anti-fraud.ec.europa.eu/olaf-and-you/report-fraud_ro</a>
<b>Semnalări cazuri de corupție Poliția Română</b>	<a href="https://www.politiaromana.ro/ro/semnalari-cazuri-de-coruptie">https://www.politiaromana.ro/ro/semnalari-cazuri-de-coruptie</a>
<b>Agenția Națională de Integritate (A.N.I.)</b>	<a href="https://www.integritate.eu/Contact.aspx">https://www.integritate.eu/Contact.aspx</a>



## ANEXE

### Lista Proceduri Anticorupție

PROCEDURI DE SISTEM	Ediția	Cod	Revizia	Responsabil
Accesul la informații de interes public	1	PS-AC-01		
Gestionarea Conflictelor de Interese	1	PS-AC-02		
Incompatibilități	1	PS-AC-03		
Protejarea Avertizorilor în Interes Public	1	PS-AC-04		
Managementul Funcțiilor Sensibile	1	PS-AC-05		
Pantouflage – interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice	1	PS-AC-06		
Transparența Decizională	1	PS-AC-07		
Cod Etică, Integritate, Conduită	1	PS-AC-08		
Declararea Cadourilor	1	PS-AC-09		
Managementul Riscurilor De Corupție	1	PS-AC-10		
Gestionarea Declarațiilor De Avere Și De Interese	1	PS-AC-11		

## Roluri și responsabilități individuale în cadrul eforturilor anticorupție la nivel instituțional

ACTIVITATE	Responsabili	Document de referință
<b>Riscuri de corupție</b>		
Constituire Grup de lucru riscuri de corupție	Primar	Ordin Primar, ROF Grup de lucru
Identificarea și descrierea riscurilor de corupție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Evaluarea riscurilor de corupție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Estimarea probabilității de materializare a riscurilor de corupție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Estimarea impactului în situația materializării riscurilor de corupție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Stabilirea măsurilor de intervenție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Completarea Registrului riscurilor de corupție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Monitorizarea și revizuirea riscurilor de corupție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Evaluarea activității de implementare a metodologiei riscurilor de corupție	Grup de Lucru	Registru riscuri de corupție
Monitorizare Plan de integritate, completare și raportare	Grup de Lucru Consilier de integritate	Plan de integritate
<b>Conflict de Interese</b>		
Completare Declarație privind conflictul de interese	Angajat, resp RU monitorizare	Anexa 1, PS-AC-02/F1 Legea 161/2003
Situația declarațiilor privind conflictele de interese	Resp. RU	Anexa 2, PS-AC-02/F2
<b>Incompatibilitati</b>		
Completare de către angajați a Declarației privind incompatibilitățile	Responsabil Incompatibilități	Anexa 1 PS-AC-03/F1
<b>Avertizare în interes public</b>		
Redactare sesizare / avertizare în interes public	Avertizor	Anexa 1 PS-AC-04/F1
Registru evidență neregularități	Consilier Etic	Anexa 2, PS-AC-04/F2
<b>Funcții sensibile</b>		
Întocmirea proiectului de listă cu funcțiile sensibile/expuse la corupție și a proiectului planul de măsuri de reducere a riscurilor asociate	Responsabil cu funcțiile sensibile	Anexa 1 PS-AC-05/F1 Lista cu funcțiile sensibile/expuse la corupție
Urmărirea aplicării măsurilor din planul de măsuri de reducere a riscurilor asociate	Consilier de etică	Anexa 2, PS-AC-05/F2 Planul de

ACTIVITATE	Responsabili	Document de referinta
		masuri de reducere a riscurilor asociate
<b>Pantouflage</b>		<b>PS-AC-06</b>
Desemnare persoana responsabilă pentru monitorizarea situațiilor de pantouflage	Conducerea instituției	
Dispoziția de numire a persoanei desemnată să monitorizeze procesele legate de interdicțiile post-angajare	Responsabil Pantouflage	
Informare personal din subordine cu privire la existența și atribuțiile persoanei desemnate să monitorizeze procesele legate de interdicțiile post-angajare	Responsabil Pantouflage Conducerea instituției	
Realizare activități de informare și prevenire a situațiilor de pantouflage	Responsabil Pantouflage	
Întocmire și actualizare permanenta a listei cu salariații care intră sub incidența prevederilor legale privind pantouflage-ul	Responsabil Pantouflage	Anexa 2 PS-AC-06//F2 Registrul monitorizării situațiilor de pantouflage
Transmite lista cu salariații care intră sub incidența prevederilor legale privind pantouflage-ul către compartimentul de resurse umane	Responsabil Pantouflage	
Solicită persoanelor cărora le încetează raporturile de serviciu/de muncă și care se află înscrise pe lista cu salariații care intră sub incidența prevederilor legale privind pantouflage-ul să completeze declarația de pantouflage.	Responsabil Pantouflage  Responsabil resurse umane	
Completează declarația de pantouflage în situația încheierii raportului de serviciu/de muncă.	Angajați	Anexa 1 PS-AC-06//F1  Declarație De Pantouflage (Interdicții după încheierea raportului de serviciu în cadrul instituțiilor publice)
<b>Declararea Cadourilor</b>		<b>PS-AC-09</b>
Constituire Comisie	Comisie	
Activități de informare și prevenire	Comisie	
Depunere declaratie si prezentarea bunurilor cu titlu gratuit	Angajati	
Comisia evaluează și inventariază bunurile	Comisie	
Restituie primitivului bunurile a căror valoare este sub 200 de euro	Comisie	
Aprobarea păstrării de către primitiv a bunurilor cu o valoare mai mare de 200 euro, cu condiția achitării de către acesta a diferenței de preț	Comisie	
Păstrarea bunurilor în patrimoniul unității, transmiterea cu titlu gratuit a bunurilor rămase în patrimoniul unității către o instituție publică de profil sau vânzarea prin licitație a acestor bunuri	Comisie	



ACTIVITATE	Responsabili	Document de referinta
Înregistrează și ține evidența statistică, cantitativă și valorică a bunurilor primite cu titlu gratuit prin intermediul registrului special constituit în acest sens	Comisie	
Asigură prin grija compartimentului administrativ păstrarea și securitatea bunurilor	Compartiment administrativ	
Publicarea listei pe pagina de internet cuprinzând bunurile depuse și destinația acestora	Comisie si compartiment IT	

## BIBLIOGRAFIE

Guide To Corruption-Free Local Government, UNDP, 2018, disponibil la: <https://www.local2030.org/library/486/Guide-To-Corruption-Free-Local-Government.pdf>

MANUAL - Prevenirea și combaterea faptelor de corupție și promovarea standardelor de etică și integritate, ANFP, 2019, material disponibil la: [http://www.anfp.gov.ro/bnr/file/4\\_Manual\\_prevenire\\_si\\_combatere\\_coruptie.pdf](http://www.anfp.gov.ro/bnr/file/4_Manual_prevenire_si_combatere_coruptie.pdf)

Defying Exclusion - Stories and insights on the links between discrimination and corruption, 2021, Transparency International, material disponibil la adresa online: <https://www.transparency.org/en/publications/defying-exclusion-corruption-discrimination>

Transparency International, Impact of Corruption on growth and inequality, 2014, disponibil la: [https://www.transparency.org/files/content/corruptionqas/Impact\\_of\\_corruption\\_on\\_growth\\_and\\_inequality\\_2014.pdf](https://www.transparency.org/files/content/corruptionqas/Impact_of_corruption_on_growth_and_inequality_2014.pdf)

Ghid Privind Incompatibilitățile Și Conflictele De Interese, Agenția Națională De Integritate (Ani), 2019, disponibil la: [https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghiduri%202013/000\\_ghid\\_incomp\\_si\\_conflicte\\_2019.pdf](https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghiduri%202013/000_ghid_incomp_si_conflicte_2019.pdf)

Ghid De Bune Practici Pentru Implementarea standardului 1 - Etică Și Integritate, disponibil la: <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/06/Ghid-de-bune-practici-pentru-implementarea-Standardului-1-Etica-si-integritate.pdf>

Preventing Policy Capture: Integrity in Public Decision Making, OECD, 2017.

Convenția privind protejarea intereselor financiare ale Comunităților Europene elaborată în temeiul articolului K.3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (Convenția PIF), 1995

Rezoluția nr. 24 adoptată de Comitetul Miniștrilor al Consiliului Europei privind cele 20 de Principii directe pentru lupta împotriva corupției, 1997

Rezoluția nr. 7 și Rezoluția nr. 5 adoptate de Comitetul Miniștrilor al Consiliului Europei privind autorizarea și adoptarea Acordului parțial lărgit pentru instituirea „Grupului de state împotriva corupției” (GRECO), 1998 - 1999

Convenția penală privind corupția, adoptată la Strasbourg, 1999

Convenția civilă asupra corupției adoptată la Strasbourg, 1999

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată

Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

Diagnostic Surveys of Corruption în Romania, World Bank Group, Final Report, 2001

Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției (UNCAC) adoptată la New York de statele părți (Convenția de la Merida), 2003

HG 1065/2001 privind aprobarea Programului național de prevenire a corupției și a Planului național de acțiune împotriva corupției

Gestionarea conflictelor de interese în serviciul public, OECD, 2003

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției

Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată

Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, republicată

Legea nr. 286/2009 privind Codul penal (nou)

Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 și pentru modificarea și completarea altor acte normative

COM(2012) 363 final la Procedura 2012/0193/COD având ca scop propunerea de directivă privind protecția asigurată de dreptul penal împotriva fraudei și a altor infracțiuni ce aduc atingere intereselor financiare ale UE

HG nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025

