



„Transparență, etică și integritate în administrația publică”

cod proiect: MySMYS 151877 / SIPOCA 1115

- suport de curs -



2022

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





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

Titlul proiectului: „Transparență, etică și integritate în administrația publică din județul Brăila”

Codul proiectului: MySMYS 151877 / SIPOCA 1115

Denumirea beneficiarului: Județul Brăila

Denumirea partenerului: Direcția Generală Anticorupție

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii europene sau a Guvernului României”

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

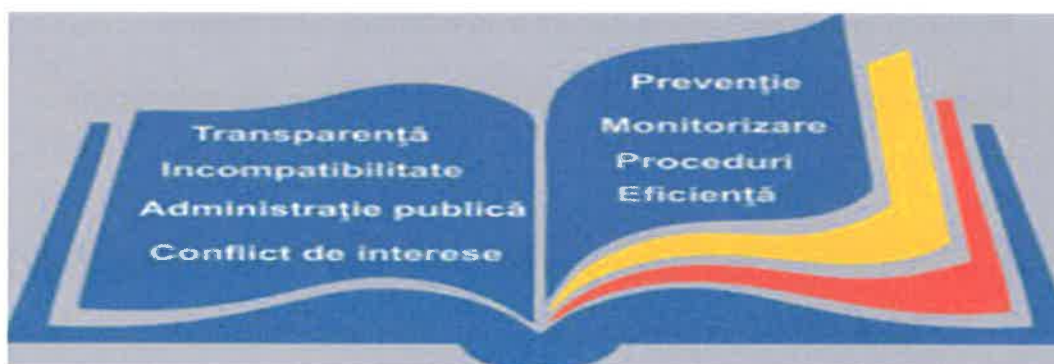


CUPRINS

1	Introducere	4
2	Abordarea strategică anticorupție	5
3	Infrațiuni de corupție.....	7
4	Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică	20
5	Măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției	25
	Cod etic / deontologic / de conduită.....	25
	Consilierul de etică	28
	Declararea cadourilor	36
	Declararea averilor și a intereselor.....	39
	Conflicte de interese	45
	Incompatibilități	49
	Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage).....	53
	Transparență în procesul decizional.....	56
	Accesul la informații de interes public.....	59
	Distribuirea aleatorie a dosarelor/ sarcinilor de serviciu.....	64
	Protecția avertizorului în interes public.....	66
	Funcțiile sensibile.....	71
6	Principiile orizontale privind dezvoltarea durabilă și egalitatea de șanse	72
	Dezvoltarea durabilă.....	74
	Egalitatea de șanse.....	79
	Bibliografie.....	84

1 Introducere

Acest curs are ca **obiectiv** creșterea nivelului de educație cu privire la măsurile de transparență instituțională și educație anticorupție a personalului din autoritățile și instituțiile publice de la nivel central, precum și din cadrul structurilor deconcentrate sau aflate în subordonarea/coordonarea acestora.



Prezentul suport de curs a fost realizat în urma analizei legislației incidente tematicii abordate, precum și a literaturii de specialitate în domeniu, pornind de la ipoteza că participanții la activitatea de formare au deja cunoștințe de bază privind tematica abordată.

Totodată, materialul de curs a fost elaborat având în vedere cadrul general privind **politicile de etică și integritate în România** conturat de o serie de documente strategice ca, de exemplu, Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021-2025, aprobată prin HG nr. 1.269/2021, dar și actele normative care reglementează activitățile de prevenire și combatere a infracțiunilor de corupție ca, de exemplu, Codul penal și Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea și combaterea corupției, republicată.

Așadar, având în vedere obiectivul sesiunilor de formare, suportul de curs tratează cu precădere măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției prevăzute de SNA 2021 - 2025 și acordă o importanță deosebită riscurilor și vulnerabilităților la corupție în administrația publică. Totodată, vor fi evidențiate



sanctiunile prevăzute de legislația în vigoare pentru săvârșirea infracțiunilor de corupție.

De asemenea, cursul abordează problematica protecției mediului și dezvoltarea durabilă, precum și importanța egalității de șanse și tratament, fără discriminare în funcție de gen, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală.

2 Abordarea strategică anticorupție

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020, un document strategic pe termen mediu, care a vizat atât sectorul public, cât și sectorul privat, a urmărit promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional, în vederea prevenirii corupției în România și a inclus obiective și măsuri care să acționeze asupra cauzelor mai profunde ale corupției, abordarea nefiind limitată la combaterea fenomenului. Documentul programatic a inclus măsuri care să vizeze prevenirea corupției, promovarea integrității organizaționale, educația anticorupție și, nu în ultimul rând, recuperarea creanțelor generate de săvârșirea de infracțiuni.

Anul 2021 a reprezentat realizarea tranziției între SNA 2016-2020 și SNA 2021-2025.

Corupția rămâne o cauză care limitează perspectivele de dezvoltare a României și capacitatea de promovare a obiectivelor de politică externă, inclusiv a imaginii României în mediul internațional. Totodată, corupția afectează eficiența și profesionalismul din autoritățile și instituțiile publice, mai ales din perspectiva furnizării de servicii de interes general, aspect care generează o încredere scăzută a cetățenilor în capacitatea statului de a gestiona relațiile sociale. Cauzele fenomenului corupției sunt multiple, iar problematica prevenirii și combaterii corupției intră în spectrul de competență a mai multor instituții din România, care trebuie să coopereze pentru obținerea sinergiei în activitățile de promovare a integrității.



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.

Promovarea integrității organizaționale în sectorul public, dar și cel privat, este de natură a reduce cazurile de corupție, fraudă și incidentele de integritate în sectoarele expuse la corupție.

Resursele statului trebuie mobilizate coerent și eficient în vederea investigării și tragerii la răspundere penală a persoanelor implicate în activități circumscrise corupției inclusiv prin consolidarea mecanismelor de cooperare interinstituțională și a capacităților instituțiilor și autorităților competente, astfel încât să se asigure abordarea integrată a fenomenului.

Suplimentar măsurilor de combatere a corupției, strategia include măsuri care vizează latura de prevenire și educare atât a oficialilor, cât și a cetățenilor, cu privire la teme precum: integritatea organizațională și diminuarea riscurilor de corupție, cadrul incriminator național al faptelor de corupție, drepturile omului, accesul la informații publice, transparența decizională, impactul corupției „mici” asupra serviciilor publice, etc.

Transpunerea în practică a viziunii se bazează pe următorii piloni:

- **voința politică** - factorul politic înțelege importanța unei societăți lipsite de corupție și va conlucra pentru aducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de prezenta strategie;
- **integritatea** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și de a lua toate măsurile necesare

pentru a evita astfel de situații;

- **prioritatea interesului public** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de funcția publică pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;
- **transparență** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces.



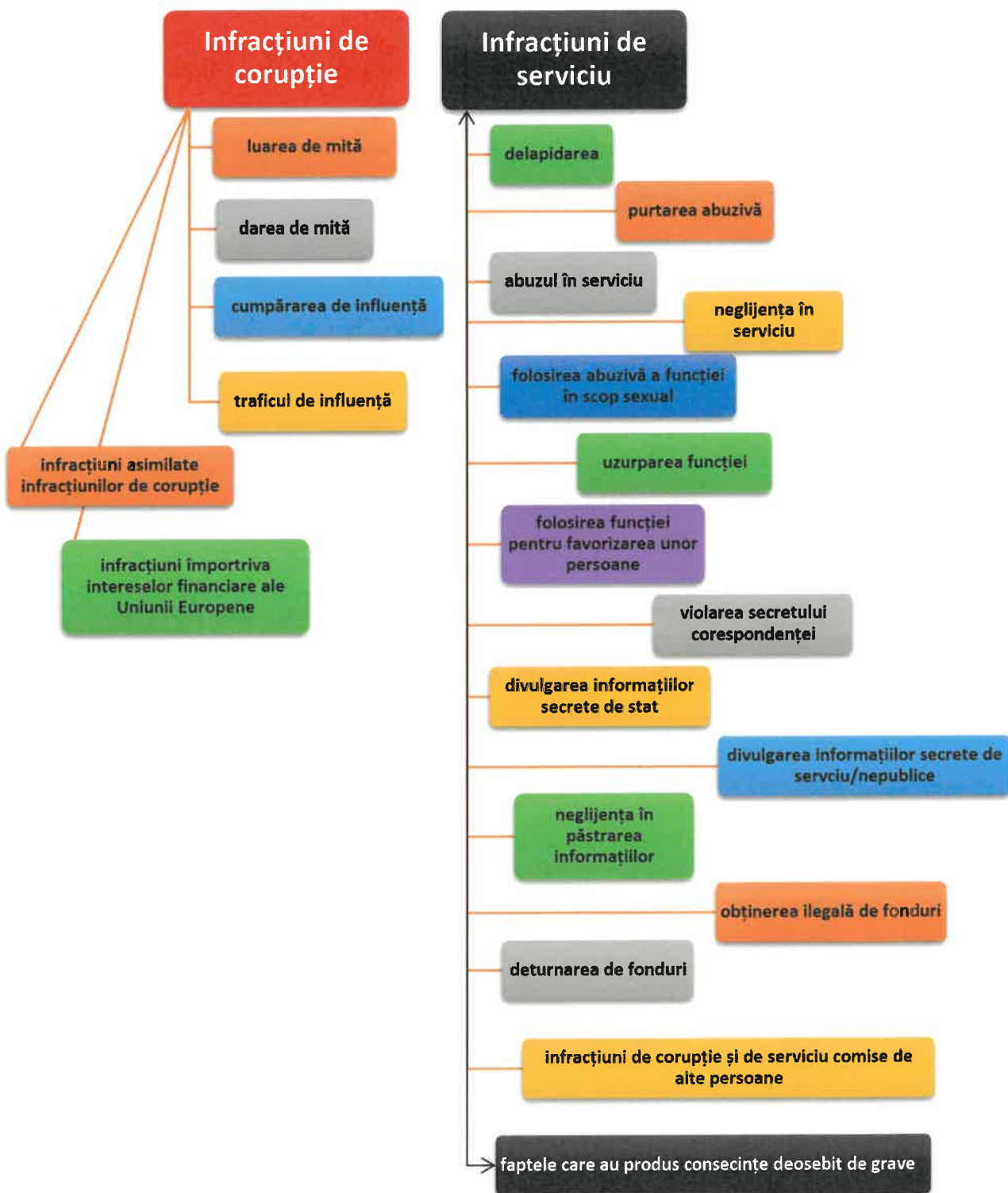
3 Infrațiuni de corupție

O definiție a corupției utilizată frecvent la nivel internațional este cea oferită de Banca Mondială, respectiv: „întrebuințarea ilegală a resurselor publice în scopul unui câștig personal”. Din punct de vedere etimologic, cuvântul corupție derivă din latinescul „coruptio, onis”, iar conform Dicționarului explicativ român înseamnă abatere de la moralitate, cinste și datorie. Cu alte cuvinte, corupția apare atunci când ceva este încălcat sau fisurat. Acel ceva poate consta în norme de conduită, legi sau proceduri administrative.



Astfel, putem spune că la nivel administrativ, corupția apare atunci când puterea și încrederea acordate de către societate persoanei care ocupă o funcție publică sunt utilizate în mod abuziv în scopul satisfacerii unor interese personale ori de grup, sau când actele instituției sau autorității publice provoacă daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup.

Cu alte cuvinte, putem spune că doar în situația în care există intenția de a obține un avantaj nemeritat/pe nedrept în urma exercitării unei îndatoriri de serviciu avem de a face cu o faptă de corupție. Corupția este relativă și este definită în funcție de sistemul de valori al fiecărei societăți. În legislația românească această definiție largă este redată prin definirea infracțiunilor de corupție și de serviciu atât în Legea nr. 78/2000 privind prevenirea și combaterea corupției republicată, cât și în Codul Penal, respectiv:



La polul opus corupției se regăsește **integritatea**. Provenind din latinescul „integer, integra”, care înseamnă întreg și complet, integritatea presupune integralitatea și consecvența caracterului individului indiferent de situație sau circumstanțe. Astfel, la nivel administrativ, integritatea este expusă prin corectitudinea, legalitatea, imparțialitatea, moralitatea și obiectivitatea de care persoanele care dețin o funcție publică dau dovadă în exercitarea atribuțiilor în interesul cetățenilor și statului de drept.

Funcționarul public¹

(1) Funcționar public, în sensul legii penale, este 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.

(2) 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.

Prin termenul **public**, conform art. 176 CP, se înțelege tot ce privește autoritățile publice, instituțiile publice sau alte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică.

¹ conform art. 175 din Codul penal

Luarea de mită²

(1) Fapta funcționarului public care, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 10 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică ori de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta.

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

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

Cerințele esențiale pentru întrunirea elementelor constitutive ale infracțiunii de luare de mită:

- Fapta trebuie să aibă ca obiect bani sau alte foloase patrimoniale sau nepatrimoniale care nu sunt cuvenite în mod legal făptuitorului, pretinse, primite sau acceptate pentru sine sau pentru altul;
- Pretinderea, primirea sau acceptarea de promisiuni de bani sau alte foloase necuvenite trebuie să fie 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;
- Pretinderea, primirea sau acceptarea de promisiuni de bani sau alte foloase necuvenite poate fi săvârșită înainte, concomitent sau ulterior îndeplinirii, neîndeplinirii, accelerării sau îndeplinirii actului contrar acestor îndatoriri;
- Actul licit sau ilicit în legătură cu a cărei îndeplinire, neîndeplinire,

² conform art. 289 din Codul penal

accelerare ori întârziere se pretinde, primește sau acceptă suma de bani sau alte foloase necuvenite trebuie să intre în cadrul atribuțiilor de serviciu ale funcționarului;

Pentru susținerea acuzației de luare de mită trebuie dovedite, din punct de vedere obiectiv:

- a) Conduita proprie a persoanei acuzate în legătură cu banii sau foloasele;
- b) Conduita proprie a persoanei acuzate în legătură cu actele de serviciu;
- c) Legătura de cauzalitate dintre banii sau foloasele necuvenite și actul de serviciu.

Exercițiu luare de mită

Fapta de a pretinde și a primi bani, inducând în eroare persoana vătămată cu privire la împrejurarea că actul pentru a cărui îndeplinire făptuitorul a pretins și primit banii privește îndatoririle sale de serviciu, întrunește elementele constitutive ale infracțiunii de luare de mită? Argumentați răspunsul!

Răspuns: Fapta întrunește elementele constitutive ale infracțiunii de luare de mită, doar în cazul în care făptuitorul, prin modul în care își realizează propriile sarcini de serviciu, poate influența îndeplinirea actului respectiv, de către funcționarul competent. În caz contrar, fapta întrunește elementele constitutive ale infracțiunii de înșelăciune!³

Înșelăciunea⁴ reprezintă inducerea în eroare a unei persoane prin prezentarea ca adevărată a unei fapte mincinoase sau ca mincinoasă a unei fapte adevărate, în scopul de a obține pentru sine sau pentru altul un folos patrimonial injust și dacă s-a pricinuit o pagubă, și se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

Înșelăciunea săvârșită prin folosirea de nume sau calități mincinoase ori de alte mijloace frauduloase se pedepsește cu închisoare de la unu la 5 ani. Dacă mijlocul

³ I.C.C.J, secția penală, decizia nr. 2343/2000 și decizia nr. 3334/2004, www.legalis.ro

⁴ Conform art. 244 din Codul penal

fraudulos constituie el însuși o infracțiune, se aplică regulile privind concursul de infracțiuni.

Darea de mită⁵

(1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în Codul penal art. 289, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.

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

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

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

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

Cerințele esențiale pentru întrunirea elementelor constitutive ale infracțiunii de dare de mită:

- Promisiunea, oferirea sau darea să aibă ca obiect bani, bunuri sau alte foloase necuvenite funcționarului public mituit;
- Actul licit sau ilicit în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii căruia se promite, oferă sau dau bani ori alte foloase necuvenite trebuie să facă parte din cadrul atribuțiilor de serviciu ale funcționarului public;
- Promisiunea, oferirea sau darea de bani sau alte foloase necuvenite poate avea loc înainte, concomitent sau ulterior îndeplinirii, neîndeplinirii, urgentării ori întârzierii îndeplinirii actului ce intră în atribuțiile de serviciu ale funcționarului, respectiv îndeplinirii actului contrar acestor îndatoriri.

⁵ conform art. 290 din Codul penal

Pentru susținerea acuzației de dare de mită trebuie dovedite, din punct de vedere obiectiv:

- d) Conduita proprie a persoanei acuzate în legătură cu banii sau foloasele;
- e) Existența unui act dorit de mituitor;
- f) Legătura de cauzalitate dintre banii sau foloasele necuvenite și actul de serviciu.

În cazul *constrângerii mituitorului*, banii sau foloasele necuvenite nu se confiscă, ci se restituie acestuia; deopotrivă, banii, valorile sau orice alte bunuri date, se restituie mituitorului dacă *acestea au fost date după denunțarea faptei* și mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta.

Exercițiu dare de mită

Administratorul unei societăți poate fi condamnat pentru infracțiunea de dare de mită, în situația în care oferă și apoi remite sume de bani unui funcționar public cu atribuții în atribuirea unor contracte, cu scopul ca funcționarul să introducă în caietul de sarcini și în documentația de achiziție, cerințe de calificare pe care să nu poată îndeplini decăt societatea administrată de făptuitor ? Argumentați răspunsul!

Traficul de influență⁶

(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

⁶ conform art. 291 din Codul penal

sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.

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

Cerințele esențiale pentru întrunirea elementelor constitutive ale infracțiunii de trafic de influență:

- Fapta trebuie să aibă ca obiect bani sau alte foloase patrimoniale sau nepatrimoniale, pretinse primite sau acceptate pentru sine sau pentru altul;
- Făptuitorul trebuie să aibă o influență reală sau să lase să se creadă că are o influență asupra funcționarului public;
- Făptuitorul trebuie să promită că îl va determina pe funcționarul public 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, chiar dacă această promisiune nu este îndeplinită ulterior ori actul nu este efectuat;
- Fapta trebuie să fie săvârșită înainte sau concomitent cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea sau întârzierea actului ce intră în atribuțiile de serviciu ale funcționarului asupra căruia este traficată influența, respectiv anterior sau concomitent cu îndeplinirea actului contrar îndatoririlor de serviciu;

Exercițiu trafic de influență

Ce infracțiune săvârșește persoana care primește bani sau alte foloase materiale pentru ca, prin influența pe care pretinde că o are asupra unui funcționar, să-l determine pe acesta să facă un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu? Sunt întrunite elementele constitutive ale infracțiunii de trafic de influență, cât timp directorul pe lângă care inculpatul a promis că va interveni nu avea ca atribuție de serviciu îndeplinirea actului pentru care s-au primit sumele de bani? Argumentați răspunsul!

În cauză, nu sunt întrunite elementele constitutive ale infracțiunii de trafic de influență, cât timp directorul pe lângă care inculpatul a promis că va interveni nu avea ca atribuție de serviciu repartizarea de locuințe, încadrarea juridică a faptelor fiind în infracțiunea de înșelăciune⁷.

Cumpărarea de influență⁸

(1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, pentru sine sau pentru altul, direct ori indirect, unei persoane care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public, pentru a-l determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

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

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

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

Cerințele esențiale pentru întrunirea elementelor constitutive ale infracțiunii de cumpărare de influență:

- Promisiunea, oferirea sau darea să aibă ca obiect bani sau alte foloase patrimoniale;
- Promisiunea, oferirea sau darea de bani sau alte foloase să fie realizată în scopul determinării funcționarului public să îndeplinească, să nu

⁷ C.A. Cluj, secția penală, decizia nr. 213/1997, în CP comentat p. 642)

⁸ conform art. 292 din Codul penal

îndeplinească, să urgenteze sau să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri;

- Fapta trebuie să fie săvârșită înainte sau concomitent cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea sau întârzierea actului ce intră în atribuțiile de serviciu ale funcționarului asupra căruia urmează să fie traficată influența, respectiv anterior sau concomitent cu îndeplinirea actului contrar îndatoririlor de serviciu;

Pentru a se reține infracțiunea de cumpărare de influență, este necesar ca acțiunile incriminatoare (promisiunea, oferirea, darea de bani sau alte foloase) să vizeze o persoană care are influență ori lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public, în scopurile arătate mai sus. Cu alte cuvinte, este necesar ca infracțiunea de cumpărare de influență să fie însoțită de o faptă (nu neapărat infracțiune) de trafic de influență, respectiv este esențial ca o persoană să „vândă” influența, respectiv să aibă influență ori să se lase să creadă că are influență asupra unui funcționar public. În condițiile în care acțiunea de a promite, oferi sau a da bani ori alte foloase nu vizează o persoană ce are influență ori lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public, fapta nu este prevăzută de legea penală, nefiind îndeplinite cerințele pentru a se reține infracțiunea de cumpărare de influență. O asemenea circumstanță se răsfrânge și asupra participanților, astfel încât nici față de complice nu se poate reține comiterea unei fapte prevăzute de legea penală, deoarece în fapt a ajutat sau a înlesnit comiterea unei fapte ce nu are relevanță penală⁹.

LEGEA NR. 78/2000

⁹ C.A. București, secția a II-a penală, decizia nr. 828 din 3 iunie 2015, www.rolii.ro)

Infrațiuni asimilate infracțiunilor de corupție:

art. 12

Sunt pedepsite cu închisoarea de la 1 la 5 ani următoarele fapte, dacă sunt 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. 13²

În cazul infracțiunilor de abuz în serviciu sau de uzurpare a funcției, dacă funcționarul public a obținut pentru sine ori pentru altul un folos necuvenit, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu o treime.

Abuzul în serviciu (art. 297 CP)

Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică.

Cu aceeași pedeapsă se sancționează și fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, îngreudește exercitarea unui drept al unei persoane ori creează pentru aceasta o situație de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, orientare sexuală, apartenență politică, avere, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA.

Uzurparea funcției (art. 300 CP)

Fapta funcționarului public care, în timpul serviciului, îndeplinește un act ce nu intră în atribuțiile sale, dacă prin aceasta s-a produs una dintre urmările prevăzute în art. 297, se pedepsește cu închisoare de la unu la 5 ani sau cu amendă.

Infrațiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție

art. 18¹

Folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea unor drepturi.

Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează 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.

Dacă faptele prevăzute la alin. (1) și (2) au produs consecințe deosebit de grave, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu jumătate.

art. 18²

- (1) Schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației fondurilor obținute din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei se pedepsește cu închisoare de la un an la 5 ani și interzicerea unor drepturi.
- (2) Schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației unui folos legal obținut, dacă fapta are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se sancționează cu pedeapsa prevăzută la alin. (1).

Dacă faptele prevăzute la alin. (1) și (2) au produs consecințe deosebit de grave, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu jumătate.

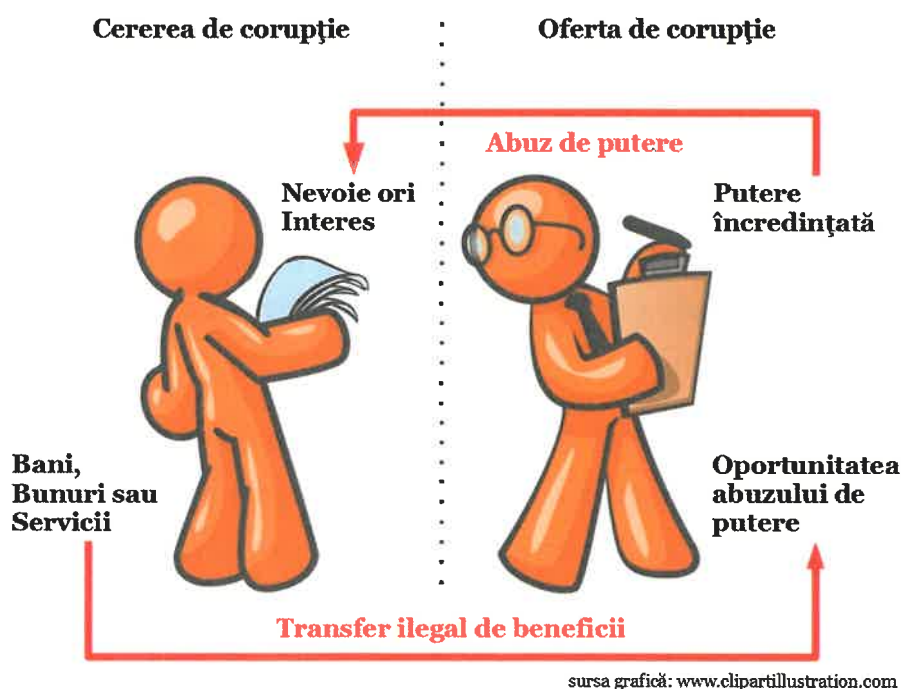
art. 18³

- (1) Folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, care are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor ce trebuie virate către bugetul general al Uniunii Europene sau către bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea unor drepturi.
- (2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează 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.

Dacă faptele prevăzute la alin. (1) și (2) au produs consecințe deosebit de grave, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu jumătate.

Tentativa infracțiunilor prevăzute la art. 18¹-18³ se pedepsește.

4 Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică



Un element strategic al activității de prevenire a corupției și de asigurare a unui nivel ridicat de integritate îl constituie managementul riscurilor. Managementul

riscurilor de corupție în cadrul administrației publice centrale/locale presupune identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora.

H.G. nr. 599/2018 reglementează 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. Totodată, acest act normativ aprobă 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.

Riscul de corupție reprezintă probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție, vizând un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor sau activităților unei autorități sau instituții publice sau ale unei structuri din cadrul acestora;

Vulnerabilitatea reprezintă o slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților, care ar putea fi exploatată, putând conduce la apariția unei fapte de corupție.

Fără a generaliza, implementarea elementelor specifice managementului riscului și ale controlului intern managerial este percepută în instituțiile publice ca o activitate birocratică, suplimentară față de atribuțiile specifice postului, uneori inutilă.

Sunt necesare câteva elemente privind implementarea măsurilor specifice managementului riscurilor de corupție, general valabile în orice instituție publică, precum:

- a) asumarea implementării la nivel de conducere;
- b) politici, standarde, proceduri dedicate;
- c) programe de comunicare, conștientizare și formare continuă în domeniu

pentru facilitarea înțelegerii utilității măsurilor;

- d) activarea mecanismelor disciplinare în cazul neaplicării elementelor de management al riscului.

Codul controlului intern managerial al entităților publice prevăzut în anexa OSGG nr. 600/2018 definește evaluarea riscului drept evaluarea impactului materializării riscului, în combinație cu evaluarea probabilității de materializare a riscului. Evaluarea riscului o reprezintă valoarea expunerii la risc. Expunerea la risc sunt consecințele, ca o combinație de probabilitate și impact, pe care le poate resimți o entitate publică în raport cu obiectivele prestabilite, în cazul în care riscul se materializează. Reprezintă factori de risc accesul la resurse materiale, financiare și informaționale, activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale, modul de delegare a competențelor, evaluarea și consilierea care pot implica consecințe grave, achiziția publică de bunuri, servicii, lucrări, neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului; lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane, funcțiile cu competență decizională exclusivă etc.

Din perspectiva corupției, riscul de corupție reprezintă probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/activităților unei autorități sau instituții publice (autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, ai căror conducători au calitatea de ordonatori principali, secundari sau terțieri de credite). Materializarea riscului de corupție reprezintă concretizarea unei amenințări de corupție, care conduce la săvârșirea unei fapte de corupție (H.G. nr. 599/2018).

Potrivit Anexei nr. 2 la H.G. nr. 599/2018, factorii favorizanți ai riscurilor de corupție sunt, cu titlu exemplificativ:

1. probleme de natură legislativă - lacune legislative, norme neclare, imprevizibile, reglementarea unor excepții care ridică probleme de interpretare și aplicare, flexibilitate în interpretarea subiectivă;

2. capacitate limitată de verificare a activității desfășurate;
3. particularități ale culturii organizaționale privind acceptarea de avantaje materiale, respectiv toleranța unor astfel de comportamente;
4. existența unor surse de amenințare sau presiune asupra personalului;
5. contacte frecvente cu exteriorul instituției, cu beneficiari ai serviciilor publice;
6. exercitarea atribuțiilor de serviciu în afara sediului instituției publice;
7. gestionarea informației - obținere, deținere și utilizare a informației, accesul la informații confidențiale, gestionarea informațiilor clasificate;
8. gestionarea mijloacelor financiare;
9. achiziția/gestionarea de bunuri, servicii și lucrări;
10. acordarea de aprobări, avize ori autorizații;
11. activități de eliberare/emitere a unor documente;
12. îndeplinirea funcțiilor de control, supraveghere, evaluare și consiliere, audit;
13. competența decizională exclusivă;
14. activități de recrutare și selecție a personalului;
15. constatare de conformitate sau de încălcare a legii, aplicare de sancțiuni.

Etapele metodologiei de evaluare a riscurilor la corupție, în conformitate cu prevederile art. 5 din Anexa 1 la H.G. nr. 599/2018, sunt următoarele:

- a) constituirea Grupului de lucru pentru implementarea metodologiei de managemental riscurilor, denumit Grup de lucru;
- b) identificarea și descrierea riscurilor de corupție;
- c) evaluarea riscurilor de corupție;
- d) stabilirea măsurilor de intervenție;
- e) monitorizarea și revizuirea periodică a riscurilor de corupție;

f) actualizarea planurilor de integritate.

Acestea se reflectă și în registrul riscurilor la corupție, document întocmit în cadrul activității de management al riscurilor de corupție de către grupul de lucru responsabil, care cuprinde descrierea riscurilor de corupție identificate în cadrul instituției, domeniul de activitate în care se manifestă, probabilitatea, impactul și expunerea, măsurile de intervenție necesare, termenul de implementare și responsabilul de risc.

Exemple de riscuri de corupție:

➤ În domeniul achizițiilor publice:

- încheierea anului fiscal și necesitatea de a cheltui repede întreaga sumă din bugetul anual al fiecărei instituții, pentru a nu fi retrimisă la bugetul de stat;
- preferința pentru unii ofertanți - mai ales pe criteriul experienței anterioare și prin formularea documentației de atribuire (caiet de sarcini);
- participarea la procedurile de achiziții a unor companii deținute de oficiali publici, oameni politici sau apropiați ai acestora;
- participarea unor companii fantomă, cu sediul în țări care sunt paradis fiscal;
- folosirea abuzivă a stării de urgență (de pildă în timpul inundațiilor) pentru negocierea unor contracte cu o singură sursă; în unele cazuri contractele s-au negociat după finalizarea stării de urgență sau problemele care ar fi trebuit remediate erau inexistente.

➤ În domeniul activităților de verificare și control:

- funcționarea practică deficitară în ceea ce privește controlul și verificarea activității (lipsa controalelor, caracterul programat al acestora, precum și superficialitatea - realizarea numai de verificări scriptice, nu și a situației de fapt);

- dubla calitate de agent constator și agent sancționator al contravențiilor și infracțiunilor (posibilitatea conferită de lege funcționarului de a constata, dar și de a aplica sancțiuni pe loc);
- contactul direct cu cetățeanul în afara instituției (contactul între funcționar și cetățean în majoritatea cazurilor nu poate fi monitorizat direct și nici verificat retroactiv);
- cadrul relațional al funcționarului (existența unor legături de amicitie sau rudenie între diverși funcționari și anumiți cetățeni).

Exerciții riscuri de corupție

Identificați două riscuri de corupție în următoarele domenii: resurse umane/angajări/concursuri de ocupare a unei funcții publice și acordarea de avize/autorizații. Care fapte de corupție sunt vizate de aceste riscuri?

Exemple de amenințări de corupție:

Resurse umane: Transmiterea în prealabil a subiectelor unui candidat preferat; întocmirea preferențială a cerințelor de ocupare a postului; solicitarea de favorizare a unui candidat adresată comisiei de concurs de către o persoană cu funcție de conducere; întocmirea pontajelor având în vedere situații care nu corespund realității.

Avize/acorduri: acordarea unui aviz fără îndeplinirea condițiilor legale sau fără existența unor documente obligatorii.

5 Măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției

Cod etic / deontologic / de conduită

Valorile etice și principiile general acceptate privind conduita sunt încorporate în coduri de conduită. În general, codul de conduită reprezintă un set de reguli adoptat în mod voluntar de grupul cărui i se adresează și nu este obligatoriu ca acesta să prevadă sancțiuni specifice pentru încălcarea regulilor prevăzute.



Codurile de conduită pot viza grupuri sau instituții foarte diverse, de la categorii profesionale până la companii sau instituții publice.

Pentru sectorul public, „considerând că aceste coduri reprezintă mai mult o reflectare a înțelegerii politice a valorilor etice, a căror aplicare în instituțiile publice este așteptată de către societate, codurile de conduită joacă un rol important în dezvoltarea unor atitudini, practici și proceduri, care să îmbunătățească calitatea guvernării.”¹⁰

La nivel european, în domeniul administrației publice se pot evidenția Codul European al Bunei Conduite Administrative și Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Codul de conduită pentru funcționarii publici.

La nivel național, cadrul legal general privind codurile de conduită este asigurat prin O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ. Art. 368 reglementează principiile aplicabile conduitei profesionale atât funcționarilor publici, cât și personalului contractual din administrația publică.

Îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ sunt formulate în legătură cu:

- respectarea Constituției și a legilor;
- profesionalismul și imparțialitatea;
- exercitarea libertății de exprimare;

¹⁰ Adrian Bădilă, Eliza Teodorescu, *Codul de conduită pentru aleșii locali – un instrument împotriva corupției*, 2005, Asociația Alma-ro, pag. 9. Publicația a fost realizată în cadrul proiectului „Codul de Conduită pentru Aleșii Locali - un instrument împotriva corupției”

- asigurarea unui serviciu public de calitate;
- loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice;
- informarea autorității sau instituției publice cu privire la situația personală generatoare de acte juridice;
- interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică;
- interdicția de a folosi atribuțiile funcției în alte scopuri decât cele prevăzute de lege;
- îndeplinirea atribuțiilor;
- limitele delegării atribuțiilor;
- păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea;
- interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje;
- utilizarea responsabilă a resurselor publice;
- subordonarea ierarhică;
- limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri;
- respectarea regimului juridic al conflictului de interese;
- activitatea publică;
- conduita în relațiile cu cetățenii;
- conduita în cadrul relațiilor internaționale;
- obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor;
- respectarea regimului privind sănătatea și securitatea în muncă.

Cu toate că O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ este în vigoare din 5 iulie 2019, sunt încă multe coduri de conduită elaborate în cadrul unor instituții publice în temeiul OSGG nr. 600/2018 ce fac referire la Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici și Legea nr. 477/2004 privind Codul de

conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, legi abrogate prin art. 597 alin. (2) lit. k) și din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ. Esența prevederilor celor două legi abrogate, a fost preluată într-o abordare îmbunătățită, în Codul administrativ.

Procesul de coordonare și controlul normelor de conduită și pentru personalul contractual sunt reglementate de prevederile art. 558 alin. (1) și (2) din Codul administrativ. În conformitate cu prevederile acestui text de lege, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile. Normele de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Speța

Un consilier juridic din cadrul unei instituții publice are printre alte atribuții și avizarea de legalitate a unor proiecte de acte administrative. Ieri a primit un act care avea mai multe probleme de legalitate și a refuzat să acorde viza de legalitate, justificând verbal această decizie șefului ierarhic superior. Azi a fost chemat de către șeful ierarhic superior cu care a avut o relație foarte bună până acum și care i-a spus că respectivul act administrativ se referă la o chestiune importantă pentru conducătorul instituției și trebuie neapărat să îl semneze pe loc.

Întrebări:

Ce poate face în acest caz funcționarul public? Ce ați face dvs? Care sunt reglementările legale aplicabile în această speță?

Consilierul de etică

Dacă art. 368 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ reglementează principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual din administrația publică, aplicarea eficientă a dispozițiilor privitoare la conduita funcționarilor publici se leagă, potrivit dispozițiilor art. 451, de mecanismul consilierii de etică. În ce privește personalul contractual, art. 558 din

același act normativ prevede obligația autorităților și instituțiilor publice de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile, fără a indica un angajat sau o funcție anume care să asigure realizarea acestor activități, însă nimic nu limitează autoritățile și instituțiile publice să recurgă la aceleași resorturi (consilierea de etică) în acest scop, astfel încât, în practică, activitatea consilierilor de etică este adesea prevăzută în mod unitar în procedurile elaborate la nivelul autorităților și instituțiilor publice, care sunt aplicabile angajaților.

Așadar, în scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici, conducătorii autorităților și instituțiilor publice desemnează un consilier de etică, funcționar public, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane.

Aplicarea eficientă a principiilor și normelor de conduită presupune un rol activ, de prevenire, pe care îl îndeplinește consilierul de etică, care exercită atribuțiile prevăzute de art. 454 din Codul administrativ, după cum urmează:

- a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici sau la inițiativa sa atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;

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

Așa cum arătam și mai sus, însă, chiar dacă atribuțiile exercitate de către consilierul de etică vizează, conform art. 454 din Codul administrativ, mai sus menționat, aplicarea și monitorizarea respectării principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici, în același timp autorităților și instituțiilor publice le revine obligația de a se asigura de respectarea regulilor de conduită și de către personalul contractual. În acest context, este util de remarcat că principiile aplicabile conduitei profesionale, statuate de art. 368 din Codul administrativ, vizează în egală măsură funcționarii publici și personalul contractual din administrația publică.

Așadar, nu întâmplător practica instituțională arată că una dintre cele mai eficiente soluții pentru aducerea la îndeplinire a obligațiilor privind coordonarea, controlarea și monitorizarea respectării normelor de conduită de către personalul contractual (conform art. 558 din actul normativ anterior menționat) este utilizarea

aceluiași mecanism al consilierii de etică pentru toți angajații instituției, indiferent că vorbim despre funcționari publici ori despre personalul contractual, finalitatea urmărită, pentru ambele categorii, fiind similară.

Activitatea consilierului de etică se concretizează în:

- *monitorizare*, prin care se identifică modul de implementare a Codului de conduită și soluții pentru rezolvarea problemelor. Cu ajutorul monitorizării se fundamentează necesarul de consultanță, asistență și informare în privința normelor de conduită. Monitorizarea poate include și aplicarea de chestionare prin care se evaluează gradul de cunoaștere a normelor etice de către angajați.
- *consultanță (consiliere)*, care presupune oferirea de informații calificate într-un domeniu de activitate sau în ceea ce privește o latură specifică a activității celor consiliați;
- *informare*, ceea ce presupune, în primul rând, actualizarea continuă a cunoștințelor consilierului în domeniile eticii și integrității. Totodată, consilierul de etică informează angajații cu privire la normele de etică în vigoare și la modificările survenite.

Astfel, dacă normele instituie reguli de conduită generale, obligatorii și impersonale, interpretarea și aplicarea lor în practică, în activitatea concretă, de zi cu zi, de către funcționarii publici și personalul contractual, poate da naștere unor dileme etice cu care se poate confrunta angajatul.

În acest context, respectarea unor principii de bază în consilierea angajaților cu privire la normele de conduită este esențială. Aceste principii sunt: confidențialitatea și nondiscriminarea:

1. Confidențialitatea

➤ Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete, trebuie să rămână confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane din interiorul sau din afara instituției.

➤ Consilierul de etică va proteja confidențialitatea tuturor informațiilor personale adunate în timpul activității de consiliere și se va abține de la dezvăluirea informațiilor pe care le deține despre colegi, despre beneficiari, prietenii sau familia colegilor, despre situații concrete, excepție făcând următoarele: prevenirea unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii unei fapte penale sau împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte ori înlăturarea urmărilor prejudiciabile ale unei asemenea fapte.

2. Nondiscriminarea

➤ Consilierul de etică va trata orice persoană cu același profesionalism indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare sau rasă, religie, sex sau orientare sexuală, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice altă caracteristică personală, condiție sau statut.

➤ Consilierul de etică va manifesta respect față de experiențele, cunoștințele, valorile, ideile, opiniile și opțiunile celorlalți și nu va încerca să le impună propriile sale idei, valori sau opinii și se va abține de la angajarea de remarci sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.

Așadar, orice mecanism de consiliere de etică pentru angajați prezintă o serie de beneficii neîndoielnice. Astfel, pe de o parte, activitatea de consiliere presupune asistența angajaților din partea unei persoane calificate, astfel încât aceștia să poată, în urma sfaturilor oferite de către consilierul de etică, să soluționeze în mod corect dilemele etice cu care se confruntă. Desigur, aceasta implică o bună cunoaștere a legii și actualizarea permanentă a cunoștințelor specifice, inclusiv prin participarea la programele de formare și perfecționare profesională organizate de Institutul Național de Administrație în condițiile legii. În acest mod se creează premisele înțelegerii și respectării normelor de conduită în contextele tangibile ale activității angajaților dintr-o anumită instituție.

Pe de altă parte, activitatea de monitorizare asigură colectarea de informații și analizarea acestora în scopul utilizării subsecvente atât de consilierul de etică, cât

și de conducerea instituției.

Monitorizarea permite:

- identificarea problemelor (inclusiv tipologia acestora) întâmpinate în respectarea normelor de conduită, precum și a eventualelor soluții;
- identificarea cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților de natură a conduce la încălcarea normelor de conduită - aspecte care sunt aduse la cunoștința conducerii, alături de propuneri de măsuri de reducere și/sau eliminare a acestora;
- identificarea lacunelor informaționale și subsecvente, a nevoilor de informare ale angajaților în vederea satisfacerii corespunzătoare a acestora etc.

Aspectele prezentate anterior sunt aplicabile doar cu titlul de recomandare, dar nu constituie o obligație legală. Astfel, în ceea ce privește managementul personalului contractual din administrația publică, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile. Normele de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Activitatea Consilierului de etică este coordonată și cu activitatea altor angajați cu rol în managementul etic al instituției, ca de exemplu:

- managementul instituției;
- persoane cu funcții de conducere desemnate pentru coordonarea aplicării Strategiei Naționale Anticorupție;
- angajații cu funcții de execuție desemnați să țină legătura cu structura de integritate din cadrul instituției, în cazul în care există o asemenea structură;
- responsabilul pentru evaluarea riscurilor de corupție;
- comisia SCIM;

- comisia de disciplină;
- responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate;
- responsabilul pentru asigurarea accesului la informații de interes public;
- responsabilul pentru asigurarea transparenței decizionale etc.

Conform art. 451 alin. (3) din Codul administrativ „desemnarea consilierului de etică se face prin act administrativ al conducătorului instituției publice. Procedura de desemnare, atribuțiile și modalitatea de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor de conduită a funcționarilor publici se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”.

Prin HG 931 din 1 septembrie 2021 a fost aprobată procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public desemnat consilier de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici.

Potrivit procedurii, desemnarea consilierului de etică se aprobă prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice, la propunerea compartimentului de resurse umane, și trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente:

a) numărul de consilieri de etică care își vor desfășura activitatea în cadrul autorității sau instituției publice, potrivit art. 451 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu completările ulterioare, precum și procentele aferente atribuțiilor funcționarului public în exercitarea funcției publice pe care o deține, respectiv atribuțiilor funcționarului public în exercitarea calității de consilier de etică, din totalul atribuțiilor din fișa postului;

b) perioada de depunere a dosarelor de candidatură de către funcționarii publici care manifestă opțiunea individuală de a dobândi calitatea de consilier de

etică;

c) perioada de verificare a îndeplinirii condițiilor prevăzute de art. 452 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu completările ulterioare și selecție a consilierului de etică;

d) perioada de emitere și comunicare a actului administrativ de desemnare a consilierului de etică.

Așadar, procedura se fundamentează pe ipoteza că în fiecare instituție publică vor exista opțiuni individuale manifestate de funcționari publici pentru dobândirea calității de consilier de etică.

O situație particulară este reglementată de Ordinul nr. 62/2018 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI): cazul consilierului pentru integritate, a cărei activitate are ca scop sprijinirea activităților de prevenire a corupției desfășurate de către DGA la nivelul structurilor aparatului central al MAI, instituțiilor și structurilor aflate în subordinea MAI, respectiv structurilor subordonate acestora ai căror conducători au calitatea de ordonatori terțieri de credite. Consilierul pentru integritate îndeplinește, potrivit art. 22 din Ordinul nr. 62/2018, următoarele atribuții specifice:

a) asigură diseminarea materialelor transmise de către DGA cu privire la activitatea de prevenire și combatere a corupției din MAI;

b) ține evidența nominală a personalului care participă la activitățile de informare și de instruire anticorupție organizate de către DGA;

c) propune șefului structurii organizarea și desfășurarea unor activități de instruire realizate de către personalul specializat al DGA;

d) asigură secretariatul grupului de lucru pentru prevenirea corupției, constituit în conformitate cu procedura de sistem privind managementul riscurilor de corupție în cadrul structurilor MAI;

e) sprijină personalul DGA în realizarea activităților de monitorizare, reevaluare a riscurilor ori de realizare a evaluărilor privind reacția instituțională la

incidentele de integritate.

O reglementare distinctă se regăsește și în Ordinul nr. 2.127/C/2020 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor și al unităților subordonate. Astfel, la nivelul ANP, respectiv al unităților subordonate, este desemnat, în calitate de consilier de etică, un angajat care asigură consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, etice și deontologice, iar o altă persoană este desemnată, de către directorul general al ANP, respectiv de către directorii unităților subordonate, pentru implementarea și asigurarea cunoașterii de către angajați a standardelor legale de integritate și pentru evaluarea incidentelor de integritate (consilierul pentru integritate).

Declararea cadourilor

Declararea cadourilor reprezintă o obligație legală reglementată de prevederile Legii 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, precum și de dispozițiile H.G. nr. 1126/2004 pentru aprobarea Regulamentului de punere în aplicare a Legii 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.

Potrivit prevederilor art. 1 din Legea nr. 251/2004, „cadourile” reprezintă *bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției*, cu excepția medaliilor, decorațiilor, insinelor, ordenelor, eșarfelor, colanelor și a altora asemenea, primite în exercitarea demnității sau a funcției, precum și a obiectelor de birotică cu o valoare de până la 50 de euro.

*Titularii*¹¹ acestei obligații sunt următorii:

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

¹¹ Conform art. 1 alin. (1) din Legea nr. 251/2004

- persoanele cu funcții de conducere și de control,
- funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice sau de interes public,
- celelalte persoane care au obligația să-și declare averea (a se vedea și secțiunea următoare).

Astfel, în termen de 30 de zile de la primirea unui asemenea „cadou”, primitorul va declara în scris primirea bunului, completând în acest sens o declarație, pe care o va înainta, alături de bunul predat.¹²

Declarația trebuie să cuprindă:

- a) numele, prenumele, locul de muncă și funcția deținută de persoana în cauză;
- b) descrierea în detaliu a bunului;
- c) descrierea împrejurărilor în care a fost primit bunul;
- d) data și semnătura.

Evaluarea și inventarierea „cadourilor” reprezintă responsabilitatea Comisiei de evaluare și inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției publice, ale cărei mod de constituire, componență, atribuții și procedură de lucru sunt reglementate de Regulamentul de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004, aprobat prin H.G. nr. 1126/2004.

Comisia este compusă din 3 membri (3 persoane de specialitate din instituție), din care unul are calitatea de președinte și are următoarele atribuții legale:

- înregistrează și ține evidența statistică, cantitativă și valorică a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- evaluează și inventariază bunurile;
- restituie primitorului bunurile a căror valoare este sub 200 euro, dacă primitorul nu refuză păstrarea acestora;

¹² Conform art. 1 alin. (1) din Legea nr. 251/2004

- aprobă păstrarea de către primitor a bunurilor cu o valoare mai mare de 200 euro, cu condiția achitării de către acesta a diferenței de preț, în cazul în care primitorul a solicitat păstrarea acestora;
- propune, după caz, păstrarea bunurilor în patrimoniul unității, transmiterea cu titlu gratuit a bunurilor rămase în patrimoniul unității către o instituție publică de profil sau vânzarea prin licitație a acestor bunuri;
- ia măsuri pentru publicarea listei cuprinzând bunurile depuse și destinația acestora, în condițiile legii;
- asigură, prin grija compartimentelor de specialitate, păstrarea și securitatea bunurilor.

Evaluarea bunurilor se realizează de către Comisie prin raportare la prețurile pieței - de exemplu, prin calcularea mediei aritmetice a prețurilor a trei produse similare, iar la nevoie (de pildă, în cazul unicităților), pot fi selectați și consultați în vederea evaluării experți în domeniu. Trebuie remarcat că, în cazul în care primitorii doresc păstrarea bunurilor cu o valoare mai mare de 200 de euro, aceasta trebuie aprobată de către Comisie, iar primitorul trebuie să achite diferența de preț. În ceea ce privește bunurile a căror valoare este sub 200 de euro, acestea vor fi restituite de Comisie primitorului.

De exemplu, în cazul în care conducătorul structurii de relații publice din cadrul unei instituții a participat, în calitate de reprezentant al instituției, la o conferință în cadrul căreia a primit, la fel ca ceilalți participanți, un stilou în valoare de 30 de lei, acesta poate păstra bunul în cauză fără a fi necesar să îl declare. Dacă, însă, aceeași persoană, participând în calitate de vorbitor și reprezentant al instituției la o conferință, primește o trusă cu instrumente de scris premium, în valoare de aproximativ 350 de lei (70 de euro), acesta este obligat să declare bunurile primite, chiar dacă le va putea păstra, valoarea acestora fiind sub 200 de euro.

Lista cuprinzând bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol sau a altor activități în legătură cu exercitarea funcției de către titularii obligației de declarare din cadrul instituției, incluzând și destinația bunurilor, trebuie

publicată anual, fie pe pagina de internet a instituției, fie în Monitorul Oficial al României.

O procedură de sistem privind declararea bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției poate fi utilă, mai cu seamă la nivelul instituțiilor unde recurența unor astfel de situații este semnificativă, în măsura în care instituția apreciază că legislația primară și secundară în materie este insuficient de detaliată.

Declararea averilor și a intereselor

Declararea averilor și a intereselor este reglementată, în principal, de prevederile Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative și de dispozițiile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Agencia Națională de Integritate este autoritate administrativ autonomă, cu personalitate juridică, ce funcționează la nivel național, ca structură unică, cu sediul în municipiul București.

Scopul Agenției este asigurarea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice și prevenirea corupției instituționale, prin exercitarea de responsabilități în evaluarea declarațiilor de avere, a datelor și informațiilor privind averea, precum și a modificărilor patrimoniale intervenite, a incompatibilităților și a conflictelor de interese potențiale în care se pot afla persoanele prevăzute la art. 1 Legii nr. 176/2010, pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice.

Implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese la nivelul entităților în care persoanele au această obligație este asigurată de către *persoane responsabile desemnate* în acest sens, între ale căror atribuții se numără:

- primirea și înregistrarea declarațiilor de avere și de interese, precum și eliberarea unei dovezi de primire;
- punerea la dispoziția solicitanților a formularelor declarațiilor de avere și ale declarațiilor de interese;
- oferirea de consultanță pentru completarea corectă a rubricilor din declarații și depunerea în termen a acestora;
- publicarea și menținerea declarațiilor pe pagina de internet a instituției sau la avizierul acesteia;
- acordarea de consultanță referitor la conținutul declarațiilor și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților și întocmirea de note de opinie în acest sens, la solicitarea persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese;
- recomandarea rectificării declarației de avere/interese, în cazul sesizării de deficiențe în completarea acestora etc.

Este recomandabil ca, la nivelul instituțiilor care se încadrează în prevederile Legii nr. 176/2010, activitățile și etapele de implementare a dispozițiilor legale în materia declarării averilor și intereselor să fie prevăzute în mod clar în cadrul unei *proceduri de sistem*.

De asemenea, este recomandată desemnarea a două persoane responsabile cu implementarea prevederilor privind declarațiile de avere și interese astfel încât, în cazul indisponibilității uneia dintre aceste persoane (concediu, caz de boală etc.), cealaltă să poată asigura continuitatea îndeplinirii atribuțiilor specifice, precum și participarea periodică a acestor persoane la *programe de formare* în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de avere și interese.

Tot cu titlul de recomandare - în lipsa unei dispoziții legale exprese - la nivelul instituției se întocmește lista persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și interese, acestea urmând a fi *informate*, prin e-mail/intranet, de către persoanele responsabile, cu privire la:

- *obligația* depunerii declarațiilor de avere și de interese;
- *locul și termenul* de depunere a acestora;
- posibilitatea primirii, la cerere, de *consultanță* cu privire la completarea declarațiilor.

De asemenea, se pot pune la dispoziția persoanelor ce au obligația depunerii declarațiilor formularele declarațiilor și Ghidul de completare a declarațiilor de avere și de interese elaborat de Agenția Națională de Integritate.

Atât *conținutul*, cât și *forma* declarațiilor sunt reglementate de lege. Este de menționat că *nu este permisă modificarea formularelor* declarațiilor de avere și de interese de către declarant.

Declarațiile de avere și declarațiile de interese se completează în scris sau în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexelor nr. 1, respectiv nr. 2 la Legea nr. 176/2010.

Atât *conținutul*, cât și *forma* declarațiilor sunt reglementate de lege. Este de menționat că *nu este permisă modificarea formularelor* declarațiilor de avere și de interese de către declarant.

În ceea ce privește transmiterea electronică a declarațiilor de avere și de interese, la data de 15 decembrie 2021, a fost adoptat proiectul de Ordonanță de urgență prin care s-a stabilit faptul că începând cu data de 1 ianuarie 2022, toate declarațiile de avere și de interese vor fi completate și transmise Agenției Naționale de Integritate exclusiv prin sistemul electronic e-DAI. Ordonanța a fost inițiată de Ministerul Justiției la solicitarea ANI.

Important de știut este faptul că persoanele responsabile (PR) care asigură implementarea prevederilor legale privind declarațiile trebuie să se înroleze cât mai curând în platforma e-DAI, obținând un cont specific. Ulterior, persoanele responsabile vor avea obligația de a înrola în e-DAI toți deponenții din cadrul instituției, autorității sau unității în care își desfășoară activitatea.

Totodată, prin aceeași Ordonanță adoptată a fost prorogată până la data de 31 decembrie 2022 termenul aferent obligației de a semna declarațiile de avere și de

interese exclusiv cu semnătură electronică calificată.

Termenul inițial - 31 decembrie 2021 - a fost astfel prelungit, nevoia de reglementare fiind motivată de imposibilitatea financiară și tehnică a mai multor autorități și instituții publice din care fac parte deponenții, de a le asigura acestora certificate cu semnătură electronică calificată. Totodată, intervenția legislativă are ca obiectiv stabilirea unei proceduri unitare și coerente de depunere, în format electronic, a declarațiilor de avere și de interese.

Astfel, în perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2022, deponenții prevăzuți de lege completează, depun și transmit declarații de avere și de interese certificate fie cu semnătură electronică calificată, fie cu semnătură olografă, exclusiv prin sistemul e-DAI. Începând cu 1 ianuarie 2023 toate persoanele prevăzute de lege vor avea obligația de a transmite declarațiile DOAR semnate electronic cu semnătură electronică calificată prin intermediul platformei e-DAI, iar ANI nu va mai accepta declarații semnate olograf.

Obligația de a asigura deponenților certificate calificate pentru semnătură electronică revine tuturor autorităților, instituțiilor publice sau unităților din care fac parte persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) pct. 1-38 din Legea nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Mecanismul electronic de depunere e-DAI păstrează fluxul obișnuit și interacțiunile dintre Deponent (D), Persoana responsabilă (PR) din instituția publică și Agenția Națională de Integritate (ANI). Sistemul e-DAI permite completarea declarațiilor în format electronic și listarea acestora spre a fi semnate olograf.

Declarațiile de avere cuprind, pe lângă drepturile și obligațiile *declarantului*, și pe cele ale soțului sau soției, precum și pe cele ale copiilor aflați în întreținere¹³, iar declarațiile de interese cuprind o serie de funcții și activități exclusiv ale titularului obligației, precum și, în cazul contractelor, inclusiv a celor de asistență juridică, consultanță juridică, consultanță civilă, obținute ori aflate în derulare în timpul exercitării funcțiilor, mandatelor sau demnităților publice finanțate de la bugetul de stat, local și din fonduri externe ori încheiate cu societăți comerciale cu capital de

¹³ Conform art. 3 alin. (2) din Legea nr. 176/2010

stat sau unde statul este acționar majoritar/minoritar, și contractele încheiate în mod direct de către *soțul sau soția declarantului și rudele de gradul I ale acestuia (copiii sau părinții)*.

Declarațiile de avere și de interese se depun:

- în termen de 30 de zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la data începerii activității;
- *anual, cel mai târziu la data de 15 iunie*; declarațiile de avere se întocmesc pentru anul fiscal anterior încheiat la 31 decembrie, în cazul veniturilor, respectiv cu privire la situația la data declarării pentru celelalte capitole din declarație, potrivit anexei nr. 1 la Legea nr. 176/2010;
- în termen de 30 de zile de la data încetării suspendării în cazul persoanelor suspendate din exercițiul funcției sau al demnității publice pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal (acestea vor actualiza declarațiile);
- în termen de cel mult 30 de zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității (sunt depuse noi declarații);
- de către persoanele care candidează pentru funcțiile de Președinte al României, deputat, senator, consilier județean, consilier local sau primar; declarațiile de avere și de interese se depun la Biroul Electoral Central sau, după caz, la biroul electoral de circumscripție, *odată cu declarația de acceptare a candidaturii*, în două exemplare.

Declarațiile de avere și de interese pot fi rectificate numai în condițiile prevăzute de Legea nr. 176/2010:

- *la inițiativa persoanei responsabile*¹⁴ cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese.

Recomandarea privind rectificarea declarațiilor se face în scris și se transmite

¹⁴ Conform art. 7 alin. (1) din Legea nr. 176/2010

declarantului prin scrisoare recomandată sau se înmânează acestuia pe bază de semnătură de primire. Declarantul își poate rectifica declarația de avere și/sau declarația de interese, în termen de cel mult 30 de zile de la transmiterea recomandării;

- *la inițiativa declarantului:* în termen de 40 de zile de la depunerea inițială a declarației de avere și/sau a declarației de interese.

Evaluarea declarațiilor de avere, a datelor și informațiilor privind averea, precum și a modificărilor patrimoniale intervenite, a incompatibilităților și a conflictelor de interese potențiale în care se pot afla persoanele cărora le incumbă obligația de declarare a averilor și intereselor, pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice, reprezintă responsabilitatea Agenției Naționale de Integritate. Activitatea de evaluare se desfășoară de către inspectorii de integritate din cadrul Agenției, cu privire la situația averii existente pe durata exercitării demnităților și funcțiilor publice, a conflictelor de interese și a incompatibilităților, în baza unor principii prevăzute de lege: legalitatea, confidențialitatea, imparțialitatea, independența operațională, celeritatea, buna administrare, dreptul la apărare, precum și prezumția dobândirii licite a averii.

Nerespectarea prevederilor legale privind declararea averilor și a intereselor este sancționată de dispozițiile legale, putându-se întruni și elementele constitutive ale unei infracțiuni sau a unei contravenții, astfel:

A. nerespectarea obligației de a răspunde solicitărilor Agenției Naționale de Integritate, care se sancționează cu *amendă civilă* de 200 lei pentru fiecare zi de întârziere;

B. *infracțiunea de fals în declarații:* depunerea, cu intenție, a declarației de avere sau a declarației de interese care nu corespunde adevărului, care se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă;

C. *contravenții*¹⁵:

- nedepunerea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese în termenele prevăzute de Legea nr. 176/2010, precum și nedeclararea, în

¹⁵ Conform art. 29 din Legea nr. 176/2010

declarația întocmită potrivit anexei nr. 1, a cuantumului veniturilor realizate, sau declararea acestora cu trimitere la alte înscrisuri;

- nerespectarea obligațiilor prevăzute la art. 6 din Legea nr. 176/2010 (adică a atribuțiilor legale) de către persoanele responsabile cu implementarea prevederilor legii, precum și nerespectarea obligațiilor prevăzute de Legea nr. 176/2010 de către conducătorul entității;
- neaplicarea sancțiunii disciplinare sau neconstatarea încetării funcției publice, după caz, atunci când actul de constatare a rămas definitiv, dacă fapta nu constituie infracțiune.

Contravențiile mai sus menționate se sancționează cu amendă de la 50 lei la 2.000 lei.

Conflicte de interese

Conform definiției prevăzute de art. 13 alin. 1 din Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind codurile de conduită pentru funcționarii publici, conflictul de interese se naște în *situația în care un funcționar public are un interes personal de natură să influențeze sau să pară a influența exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor sale oficiale*; interesul personal al funcționarului public vizează orice avantaj pentru el însuși sau ea însăși sau în favoarea familiei sale, a părinților, prietenilor sau persoanelor apropiate, sau a persoanelor sau organizațiilor cu care el sau ea au avut relații de afaceri sau politice, precum și, de asemenea, orice obligație financiară sau civilă la care este constrâns funcționarul public¹⁶.

De asemenea, potrivit Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD)¹⁷, un „conflict de interese” implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui funcționar public, în care funcționarul public are interese, în calitate sa de persoană privată, care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale. Așadar, și în acest caz vorbim despre o posibilitate: potrivit Ghidului OECD, un conflict potențial apare atunci când

¹⁶ Conform art. 13 alin. 2 din Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei

¹⁷ Ghidul OECD pentru rezolvarea conflictului de interese în administrația publică, pag. 10, disponibil online la adresa: <https://www.oecd.org/gov/ethics/49106083.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

un funcționar public are interese personale care sunt de o asemenea natură încât s-ar produce un conflict de interese dacă funcționarul ar avea atribuții oficiale în acea privință (conflictuale) în viitor.

În cazul în care conflictul de interese s-a concretizat în fapte, adică în compromiterea îndeplinirii corecte a sarcinilor unui funcționar public, situația specifică respectivă trebuie privită mai degrabă ca un caz de comportament necorespunzător sau „abuz în serviciu” sau chiar ca un caz de corupție și nu ca un „conflict de interese”.

În același timp, textul considerentului (104) din preambulul Regulamentului (UE, Euratom) 2018/1046 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iulie 2018 privind normele financiare aplicabile bugetului general al Uniunii vorbește despre oportunitatea identificării și tratării în mod separat a diferitelor cazuri care în mod obișnuit sunt numite situații de „conflict de interese”. Astfel, *noțiunea de „conflict de interese” ar trebui utilizată exclusiv în cazurile în care o persoană sau o entitate cu responsabilități în ceea ce privește execuția, auditul sau controlul bugetului, un funcționar sau un agent al unei instituții a Uniunii sau o autoritate națională de la orice nivel se află într-o situație de conflict de interese. Însă, încercările de a influența în mod necorespunzător o procedură de atribuire sau de a obține informații confidențiale ar trebui considerate drept o abatere profesională gravă care poate conduce la respingerea din cadrul procedurii de atribuire și/sau la excluderea de la fondurile Uniunii. În plus, operatorii economici s-ar putea afla în situația în care nu ar trebui să fie selectați pentru a executa un contract din cauza unui conflict de interese profesional. Tot astfel este prevăzută și definiția pe care o oferă art. 61 alin. (3) din Regulamentul (UE, Euratom) 2018/1046: un conflict de interese există în cazul în care exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor unui actor financiar sau ale unei alte persoane, menționate la alineatul (1), este compromisă din motive care implică familia, viața afectivă, afinitățile politice sau naționale, interesul economic sau orice alt interes personal direct sau indirect.*



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

Trebuie, așadar, observat că pentru a fi în prezența unui conflict de interese, în toate situațiile mai sus menționate, nu este nevoie ca interesul personal să se concretizeze; pentru apariția unui conflict de interese este necesară și suficientă existența interesului personal și capacitatea acestuia de a influența îndeplinirea atribuțiilor demnitarului sau funcționarului public - sau, cu alte cuvinte, capacitate de a influența îndeplinirea interesului public cu care interesul personal intră în conflict.

Conflictul de interese de natură penală este definit de art. 301 din Codul penal, sub denumirea de **folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane, ca fiind** fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv.

În ceea ce privește **funcționarii publici**, conform art. 445¹⁸ alin. (1) - (3) din Codul administrativ, aceștia au *obligația de a respecta întocmai regimul juridic al conflictului de interese*, exercitând în acest sens *un rol activ*, având *obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acesteia*, iar în cazul intervenirii unui conflict de interese, *acestora le revine obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea conflictului de interese, în termen legal.*

Situațiile de conflict de interese pentru funcționarii publici sunt reglementate de art. 79 alin. (1) din Legea nr. 161/2003; astfel, *funcționarul public este în conflict de interese dacă:*

¹⁸ Textul legal vizează, în egală măsură, incompatibilitățile

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

În cazul existenței unui conflict de interese, funcționarului public îi revine obligația de a se abține de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și de a îl informa de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct, care, la rândul lui, 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.¹⁹

În cazurile de conflict de interese, 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.

Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice conține o reglementare specială a conflictului de interese, potrivit obiectului de reglementare al acestui act normativ. Astfel, conform prevederilor art. 58 din Legea nr. 98/2016, conflictul de interese este definit ca fiind „*orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul derulării procedurii de atribuire*”.

Concluzionând, trebuie remarcat că, deși conflictul de interese nu înseamnă, în sine, corupție, apariția unui conflict între interesele personale ale unui funcționar

¹⁹ Conform art. 79 alin. (2) din Legea nr. 161/2003

public și îndatoririle lui legale, fără ca acesta să fie rezolvat sau sancționat, poate avea ca rezultat corupția; un conflict de interese se poate concretiza, așadar, în cele din urmă, într-o infracțiune de corupție sau de serviciu. Soluționarea conflictelor de interese vizează, în consecință, adoptarea deciziilor în cadrul administrației publice exclusiv în baza interesului public.

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.”²⁰

Art. 445 din Codul administrativ reglementează respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, instituind obligația respectării întocmai a regimului juridic al incompatibilităților. Corelativ, funcționarii publici trebuie să evalueze situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate și să acționeze pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora, iar în cazul în care intervine o incompatibilitate, funcționarii publici au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termenul legal.

Pentru ca un funcționar public să se afle, așadar, într-o situație de incompatibilitate, acesta trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror cumulare este interzisă de legislația aplicabilă sau dacă între acesta și un alt funcționar public având calitatea de soț/soție sau rudă de gradul I există raporturi

²⁰ Agenția Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, 2019, pag. 16

ierarhice directe.

Astfel, necesitatea evaluării situațiilor care ar putea conduce la o stare de incompatibilitate intervine fie în momentul în care un funcționar public intenționează să dețină, pe lângă funcția de bază, și o altă funcție sau să desfășoare o altă activitate, fie în cazul în care o rudă de gradul I sau soțul/soția, promovează sau este ales ori numit într-o funcție ierarhic superioară.

În aceste situații, funcționarul în cauză trebuie să aprecieze dacă noua funcție sau activitate este între cele interzise de prevederile legii sau dacă, în urma examenului sau concursului de promovare într-o funcție publică de conducere sau într-o funcție publică din categoria înalților funcționari publici ori în cazul investiției sau numirii într-o funcție de demnitate publică, între acesta și ruda de gradul I ori soțul soția va interveni un raport ierarhic direct - cu alte cuvinte, dacă se va subordona sau supraordona *în mod direct* soțului/soției ori rudei de gradul I, potrivit celor ce urmează.

Astfel, funcționarii publici nu pot exercita nicio altă funcție publică sau calitate decât cea în care au fost numiți, și nici funcții de demnitate publică. Potrivit art. 94 alin. (2) din Legea nr. 161/2003, funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot fi desfășurate alte activități, remunerate sau nu, 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.*

Un alt caz de incompatibilitate, despre care se vorbește mai sus, este reglementat de art. 95 alin. (1) și (2) din Legea nr. 161/2003, care interzice *raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I (părinți sau copii), inclusiv în cazul în care șeful ierarhic direct*

este demnitar. În cazul în care intervine o asemenea situație, persoanele în cauză sunt obligate să opteze pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar în termen de 60 de zile. Aceste situații, precum și neîndeplinirea obligației menționate anterior, 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.

De asemenea, potrivit legii, situația în care funcționarul public 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 rambursabile sau nerambursabile, **nu constituie un caz de incompatibilitate**, cu excepțiile prevăzute de lege²¹.

Totodată, conform prevederilor art. 96 alin. (1) din Legea nr. 161/2003, **nu constituie situații de incompatibilitate** exercitarea de:

- *funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice;*
- *funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public²², potrivit fișei postului.*

Potrivit prevederilor art. 45 alin. (1) lit. i din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, prohibiția încălcării regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilit potrivit Legii nr. 161/2003, se aplică și în cazul polițistului. Totodată, în virtutea lit. c, g și h, polițistului îi este de asemenea **interzis**:

- *să candideze pentru autoritățile administrației publice locale, Parlamentul României și pentru funcția de Președinte al României;*
- *să efectueze, direct sau prin persoane interpușe, activități de comerț ori să participe la administrarea sau conducerea unor societăți*

²¹ 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 conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă – în conformitate cu prevederile art. 94 alin. (2[^]2) din Legea nr. 161/2003

²² Ori funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special

comerciale, cu excepția calității de acționar;

- *să exercite activități cu scop lucrativ de natură să lezeze onoarea și demnitatea polițistului sau a instituției din care face parte.*

Deși dispozițiile care reglementează regimul incompatibilităților nu prevăd o asemenea obligație, elaborarea și implementarea unei proceduri la nivelul autorității sau instituției este de cele mai multe ori oportună, aceasta putând ghida personalul în evitarea situațiilor de incompatibilitate, pe de o parte, și de a asigura prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate de către o persoană responsabilă în acest sens. Aceasta poate fi numită din cadrul compartimentului resurse umane, iar în cazul instituțiilor cu un număr mai redus de personal, această persoană ar putea fi una și aceeași cu responsabilul pentru implementarea prevederilor privind declarațiile de avere și interese.

Între măsurile de prevenire, respectiv de identificare timpurie ale situațiilor de incompatibilitate care pot fi implementate astfel, menționăm următoarele exemple:

- acordarea de consiliere (de către consilierul de etică, consilierul / structura de integritate, responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate, dacă o astfel de funcție este exercitată în instituție) în cazurile în care deținerea simultană a două funcții sau exercitarea unei alte activități pe lângă cea de bază ar putea rezulta o stare de incompatibilitate;
- completarea, de către persoanele aflate sub incidența prevederilor legale privind incompatibilitățile și care intenționează să desfășoare și alte activități în afara celei de bază, a unei declarații care să consemneze aceste activități; instituirea și menținerea la nivelul autorității sau instituției a unui registru privind incompatibilitățile, în care să fie consemnate declarațiile menționate anterior, sesizările cu privire la existența unei incompatibilități, precum și cazurile în care ANI a fost sesizată ori s-a sesizat din oficiu în vederea efectuării evaluării, evidența solicitărilor de puncte de vedere adresate către ANI, precumși a răspunsurilor la aceste solicitări, măsurile adoptate în cazurile în care

starea de incompatibilitate a persoanelor a rămas definitivă în urma deciziei instanței sau a necontestării raportului de evaluare.

Nerespectarea normelor legale privind incompatibilitatea (și a conflictelor de interese) este sancționată de lege. Astfel, conform prevederilor art. 25 din Legea nr. 176/2010, următoarele fapte constituie abateri disciplinare și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective:

- 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*; sancțiunea se aplică în măsura în care prevederile legii nu derogă de la reglementarea aplicabilă și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni - alin. (1);
- 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 - alin. (3)

Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

O formă specială de conflict de interese se produce prin pantouflage (limba franceză) sau amakudari (limba japoneză). Aceasta se referă la părăsirea de către angajații/ funcționarii publici a sectorului public pentru a fi angajați în domeniul privat.

Sunt atinse interesele statului, de exemplu, când funcționarii publici urmează cursuri de pregătire în diverse specializări din bani publici, după care părăsesc domeniul public pentru a se angaja în domeniul privat unde sunt mai bine plătiți.

Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de

schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea funcționarilor publici către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt:

- (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- (2) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și
- (3) să se asigure că accesul și contactele actualilor, precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.

În cadrul acestui fenomen, riscurile de expunere la corupție sunt deosebit de crescute.²³ Pe lângă protecția încrederii pe care cetățenii o au în proprii administratori, trebuie, prin urmare, să se asigure realizarea unui dublu obiectiv; pe de o parte, garantarea că informațiile specifice primite și contactele personale dobândite pe perioada serviciului public nu sunt utilizate abuziv odată transferate în sectorul privat; pe de altă parte, asigurarea că, în desfășurarea activității sale, funcționarul public nu este influențat de interese personale, inclusiv speranța într-o nouă funcție în sectorul privat. În acest sens, trebuie dezvoltate politicile adecvate în vederea consolidării loialității funcționarilor publici atât pe perioada activității lor, cât și după trecerea eventuală în sectorul privat.

Pantouflage-ul este reglementat lapidar în legislația românească, prin intermediul unor texte legale prevăzute dispart în diverse acte normative, astfel:

- ✚ în **Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice - Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese**, art. 61 prevede că ofertantul declarat câștigător cu care autoritatea contractantă a

²³ Comisia specială pentru crimă organizată, corupție și spălare de bani, raportor Salvatore Iacolino, Document de lucru privind corupția, 2012, disponibil online la adresa

https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/crim/dt/919/919585/919585ro.pdf

încheiat contractul de achiziție publică nu are dreptul de a angaja sau încheia orice alte înțelegeri privind prestarea de servicii, direct ori indirect, în scopul îndeplinirii contractului de achiziție publică, cu persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor depuse în cadrul unei proceduri de atribuire ori angajați/foști angajați ai autorității contractante sau ai furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire cu care autoritatea contractantă/furnizorul de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire a încetat relațiile contractuale ulterior atribuirii contractului de achiziție publică, pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la încheierea contractului, sub sancțiunea rezoluției ori rezilierii de drept a contractului respectiv.

- ✚ **Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern** prevede în art. 22, alin. 5 că auditorilor interni nu trebuie să li se încredințeze misiuni de audit public intern în sectoarele de activitate în care aceștia au deținut funcții sau au fost implicați în alt mod; această interdicție se poate ridica după trecerea unei *perioade de 3 ani*.
- ✚ **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** prevede în art. 94 alin. (3) că 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) din lege 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.
- ✚ **O.U.G. nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora**

prevede în art. 13 alin.(1) că beneficiarii persoane fizice/juridice de drept privat nu au dreptul de a angaja persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a cererilor de finanțare în cadrul procedurii de selecție pe parcursul unei perioade de *cel puțin 12 luni* de la semnarea contractului de finanțare.

✚ art. 70 din **Legea Concurenței nr. 21/1996**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede că persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică sau o funcție publică de specialitate în cadrul Consiliului Concurenței, care dorește să exercite o activitate profesională în sectorul privat, remunerată sau nu, în termen de trei ani de la data încetării mandatului sau a raporturilor de serviciu, notifică Consiliul Concurenței cu privire la aceasta, solicitând în prealabil avizul favorabil al autorității de concurență. În cazul în care activitatea ce urmează a fi desfășurată în sectorul privat are legătură cu domeniul economic circumscris activității exercitate la Consiliul Concurenței de persoana interesată în decursul ultimilor trei ani de exercitare a funcției și poate fi incompatibilă cu interesele legitime ale autorității, Consiliul Concurenței poate, luând în considerare interesul instituției, fie să emită un aviz negativ față de solicitarea adresată, fie să adopte un aviz favorabil care să conțină obligația respectării în exercitarea activității a oricăror condiții pe care le consideră adecvate.

Precizăm că sunt autorități și instituții publice care și-au adoptat proceduri de sistem/ operaționale privind *pantouflage*-ul, proceduri care conțin modele pentru *Declarația de pantouflage* și *Registrul monitorizării situațiilor de pantouflage* (ca, de exemplu, UAT Municipiul Călărași

<http://www.primariacalarasi.ro/index.php/home/programe-si-strategii/95-strategia-pentru-integritate/167-ipip>); prin intermediul acestor proceduri este recomandabil să se stabilească desemnarea unei persoane responsabile cu monitorizarea situațiilor de *pantouflage*, precum și elaborarea și actualizarea listei cu angajații care intră sub incidența prevederilor legale privind *pantouflage*-ul.

Transparență în procesul decizional

Transparența în procesul decizional este o obligație a administrației publice (prevăzută de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică), dar și un standard de bună administrare sau un criteriu de legalitate.

Transparența organizațională și decizională în cadrul unei organizații constituie instrumentele cele mai eficiente în descurajarea și combaterea abuzurilor și a faptelor de corupție.²⁴ Legea nr. 52/2003 stabilește regulile procedurale minime aplicabile în vederea transparenței decizionale în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale, care pot fi dezvoltate conform specificului autorității prin elaborarea unei proceduri privind transparența decizională.

Aplicarea prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională presupune o serie de acțiuni necesare și obligatorii la nivelul instituțiilor publice, între care menționăm:

1. publicarea în consultare a actelor normative, pe pagina de internet proprie, afișarea la sediu într-un spațiu accesibil publicului și transmiterea către mass-media centrală sau locală, după caz; anunțul privitor la elaborarea proiectului de act normativ privește inclusiv instrumentelor de motivare, termenele de transmitere a propunerilor, sugestiilor sau recomandărilor cetățenilor și locul unde pot fi transmise acestea în scris;
2. desemnarea unei persoane responsabile pentru relația cu societatea civilă în procesul de aplicare a Legii nr. 52/2003;
3. primirea de sugestii sau propuneri de la cetățeni și a solicitărilor pentru organizarea dezbaterilor în ședințe publice de la organizațiile legal constituite, analizarea acestora și formularea de răspunsuri către toți cei care și-au exprimat puncte de vedere, organizarea de dezbateri publice conform regulilor stipulate de lege;

În vederea asigurării, la nivelul instituției, a unui mecanism unitar pentru

²⁴ Mihaela Onofrei, Ana-Maria Bercu, Ada-Iuliana Popescu, Florin Oprea, *Ghid de instrumente și bune practici în procesul decizional public*, Universitatea „Al. I. Cuza” Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, 2011, disponibil online la adresa http://portal.feaa.uaic.ro/formarecontinua/Documents/ghid_bune_practici%20SMIS_1192.pdf



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

asigurarea transparenței decizionale conform prevederilor normelor în vigoare, este recomandată elaborarea unei proceduri privind transparența decizională.

În perioada martie 2019 - ianuarie 2020 a fost operaționalizată platforma E-Consultare²⁵, care se dorește a fi un instrument de optimizare a procesului de consultare publică, atât din perspectiva cetățenilor, cât și a instituțiilor publice, și care are ca finalitate eficientizarea și uniformizarea aplicării prevederilor Legii nr. 52/2003. Informațiile din cadrul platformei sunt actualizate de Secretariatul General al Guvernului, prin Direcția pentru Guvernare Deschisă și Relația cu Societatea Civilă, prin scanarea manuală cu frecvență săptămânală a site-urilor autorităților publice inițiatoare indicate, preluând integral și exclusiv forma proiectelor de acte normative lansate în consultare publică și publicată pe site-urile proprii ale acestora la data actualizării periodice a platformei E-Consultare. Recomandările/ sugestiile/punctele de vedere formulate de cei interesați prin intermediul platformei sunt transmise în mod direct și exclusiv autorităților inițiatoare, cărora le revine obligația de a le gestiona în condițiile legii.

Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI) reprezintă un mijloc de creștere a transparenței procesului de elaborare a politicilor la nivelul Guvernului și a fost adoptat de prin Memorandum în 2016²⁶.

Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI) reprezintă o platformă online, cu scop principal de a înregistra o serie de informații despre grupuri specializate care urmăresc să promoveze o propunere de politică publică sau urmăresc să contribuie la revizuirea uneia deja existente pentru ca întâlnirile dintre acestea și decidenții, care vor afișa agenda zilnică a întâlnirilor, să se organizeze prin cunoașterea reciprocă a intereselor celor două părți.²⁷ Registrul stabilește un cadru de colaborare, complementar și anterior procedurii legale de transparență decizională, cu părțile interesate care își manifestă, din proprie inițiativă, interesul pentru un anumit

²⁵ Conform *Raportului privind operaționalizarea platformei E-Consultare în perioada martie 2019 – ianuarie 2020, publicat de Secretariatul General al Guvernului*; platforma se află la adresa <http://e-consultare.gov.ro/w/>, iar arhiva proiectelor de acte normative inițiate la nivelul administrației publice centrale cuprinse în vechea platformă E-Consultare (ianuarie 2016 – 2018) este disponibil online la adresa <http://consultare.gov.ro/>.

²⁶ *Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI)* este disponibil online la adresa <http://ruti.gov.ro/>

²⁷ *Ghid privind înregistrarea grupurilor specializate în Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI)*, disponibil online la adresa <http://ruti.gov.ro/wp-content/uploads/2016/10/320db2e8a6feafdd4359111cdebc0472.pdf>



domeniu ce intră în competența de reglementare a administrației publice centrale.

Strategia națională anticorupție 2021-2025, își asumă în cadrul obiectivului specific 3.2: „extinderea culturii transparenței pentru o guvernare deschisă în administrația publică ” prin următoarele măsuri:

- monitorizarea și evaluarea aplicării de către administrația publică centrală și locală a standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa nr. 4;
- modificarea cadrului legislativ în vederea asigurării aplicării uniforme a standardului general de publicare a informațiilor de interes public ex-officio la nivelul autorităților publice centrale și locale;
- asigurarea cadrului operațional și legal în vederea utilizării platformei E-Consultare - catalog centralizat de publicare a proiectelor de acte normative spre consultare publică;
- dezvoltarea platformei CONECT (Catalogul Organizațiilor Neguvernamentale pentru Evidență, Consultare și Transparență) pentru a sprijini preluarea adecvată de către autoritățile administrației publice a specializării de la nivelul societății civile;
- consolidarea și extinderea platformei Registrului Unic de Transparență a Intereselor (RUTI) la nivelul Parlamentului României și administrației publice locale, precum și prin creșterea gradului de conștientizare a importanței principiilor integrității și transparenței în procesele decizionale;
- actualizarea evidenței unice a persoanelor juridice fără scop patrimonial cu statut de utilitate publică și sprijinirea autorităților inițiatore în vederea realizării monitorizării și evaluării aplicării prevederilor O.G. nr. 26/2000 în materia statutului de utilitate publică.

Accesul la informații de interes public

Conform art. 31 alin. (1) din Constituția României, dreptul persoanei de a avea

acces la orice informație de interes public nu poate fi îngrădit, iar potrivit dispozițiilor alin. (2) al aceluiași articol, autoritățile publice, potrivit competențelor ce le revin, sunt obligate să asigure informarea corectă a cetățenilor asupra treburilor publice și asupra problemelor de interes personal.

Accesul liber și neîngrădit la informația de interes public constituie, astfel cum stipulează și art. 1 din Legea nr. 544/2001, unul dintre principiile fundamentale ale relațiilor dintre persoane și autoritățile publice, în conformitate cu Constituția României și cu documentele internaționale ratificate de Parlamentul României.

Așadar, accesul la informațiile de interes public reprezintă *un drept al persoanelor*, căruia îi corespunde *obligația corelativă a autorităților și instituțiilor publice* de a asigura exercitarea lui corespunzătoare. Astfel, orice persoană are dreptul să solicite și să obțină de la autoritățile și instituțiile publice informațiile de interes public, în condițiile reglementate de Legea nr. 544/2001, iar autoritățile și instituțiile publice sunt obligate să asigure persoanelor, la cererea acestora, informațiile de interes public solicitate în scris sau verbal.²⁸

Conform definiției oferite de art. 2 lit. b) din Legea nr. 544/2001, prin informație de interes public se înțelege *orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației*.

Nu toate informațiile, însă, au caracter public. Legea²⁹ instituie o serie de excepții de la accesul liber al cetățenilor, între care menționăm cu titlul de exemplu:

- informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței și ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii;
- informațiile privind deliberările autorităților, precum și cele care privesc interesele economice și politice ale României, dacă fac parte din categoria informațiilor clasificate, potrivit legii;

²⁸ Conform art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 544/2001.

²⁹ Conform art. 12 din Legea nr. 544/2001

- informațiile privind activitățile comerciale sau financiare, dacă publicitatea acestora aduce atingere dreptului de proprietate intelectuală ori industrială, precum și principiului concurenței loiale, potrivit legii;
- informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii;
- informațiile a căror publicare prejudiciază măsurile de protecție a tinerilor.

Accesul la informațiile de interes public se face *din oficiu* sau *la cerere*, prin intermediul compartimentului pentru relații publice sau al persoanei desemnate în acest scop. Următoarele informații se comunică, potrivit prevederilor art. 5 alin. (1) din Legea nr.544/2001, din oficiu:

- a) actele normative care reglementează organizarea și funcționarea autorității sau instituției publice;
- b) structura organizatorică, atribuțiile departamentelor, programul de funcționare, programul de audiențe al autorității sau instituției publice;
- c) numele și prenumele persoanelor din conducerea autorității sau a instituției publice și ale funcționarului responsabil cu difuzarea informațiilor publice;
- d) coordonatele de contact ale autorității sau instituției publice, respectiv: denumirea, sediul, numerele de telefon, fax, adresa de e-mail și adresa paginii de Internet;
- e) sursele financiare, bugetul și bilanțul contabil;
- f) programele și strategiile proprii;
- g) lista cuprinzând documentele de interes public;
- h) lista cuprinzând categoriile de documente produse și/sau gestionate, potrivit legii;
- i) modalitățile de contestare a deciziei autorității sau a instituției publice în situația în care persoana se considera vătămată în privința dreptului de acces la informațiile de interes public solicitate; de asemenea, vor fi publicate formularele-tip ale cererii de informații de interes public și ale

reclamației administrative.

Modalitatea minimă prin care se realizează accesul la informațiile de interes public comunicate din oficiu, pentru toate autoritățile și instituțiile publice, este prevăzută de H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, modificată și completată, astfel:

- a) afișare pe pagina de internet proprie a autorității sau instituției publice;
- b) afișare la sediul autorității sau instituției publice sau prin publicare în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă sau în publicații proprii;
- c) consultare la sediul autorității sau instituției publice, în punctele de informare- documentare, în spații special destinate acestui scop, după caz.

În ceea ce privește afișarea pe pagina de internet proprie, aceasta trebuie să fie conformă *standardului de publicare a informațiilor de interes public* prevăzut de Anexa 4 la H.G. nr. 583/2016.

Referitor la *informațiile de interes public care nu se comunică din oficiu*, legea³⁰ prevede că acestea pot fi solicitate și comunicate și în format electronic, iar solicitarea de informații de interes public sau reclamația administrativă se poate transmite prin mijloace electronice; de asemenea, informațiile de interes public solicitate în scris vor fi comunicate în formatul precizat în cererea solicitantului, respectiv în scris, în format electronic sau hârtie, iar dacă informațiile de interes public solicitate sunt disponibile în format editabil, la cererea solicitantului, acestea vor fi furnizate și în acest format.

Răspunsul la cererea de informații de interes public trebuie comunicat solicitantului în scris, în termenele legale³¹, și anume:

- a) 10 zile pentru comunicarea informației de interes public solicitate, dacă

³⁰ Art. 15 din H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.

³¹ Conform art. 7 din Legea nr. 544/2001 și art. 16 din H.G. nr. 123/2002

aceasta a fost identificată în acest termen;

- b) 10 zile pentru anunțarea solicitantului că termenul prevăzut la lit. a) nu a fost suficient pentru identificarea informației solicitate;
- c) 30 de zile pentru comunicarea informației de interes public identificate peste termenul prevăzut la lit. a);
- d) 5 zile pentru transmiterea refuzului de comunicare a informației solicitate și a motivării refuzului.

Trebuie menționat că, deși accesul la informațiile de interes public este, potrivit art. 18 din H.G. nr. 123/2002, gratuit, costul serviciilor de copiere va fi suportat de solicitant, în condițiile legii.

Art. 21 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 prevede că refuzul explicit sau tacit al angajatului desemnat al unei autorități ori instituții publice pentru aplicarea prevederilor prezentei legi constituie abatere și atrage răspunderea disciplinară a celui vinovat.

Precizăm, de asemenea, că reutilizarea documentelor deținute de instituțiile publice este liberă, în conformitate cu art. 5 alin. (1) din Legea nr. 109/ 2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, modificată și completată, însă instituțiile publice pot impune, dacă este cazul, o serie de condiții în vederea reutilizării.

În 27 ianuarie 2022 Guvernul României a aprobat **proiectul de lege privind datele deschise și reutilizarea informațiilor din sectorul public**³² care transpune integral Directiva 2019/1024/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind datele deschise și reutilizarea informațiilor din sectorul public (Directiva Open Data), proiect de act normativ inițiat de Autoritatea pentru Digitalizarea României (ADR) și Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării (MCID).

Proiectul vizează, așadar, reglementarea cadrului juridic al reutilizării

³² Proiectul de lege este disponibil online la adresele <https://www.adr.gov.ro/transparenta-decizionala/> și <http://e-consultare.gov.ro/w/proiectul-de-lege-privind-datele-deschise-si-reutilizarea-informatiilor-din-spatiul-public/>

documentelor aflate în posesia entităților publice, pe care acestea le-au creat în cadrul activității publice proprii, inclusiv în vederea creării unor noi produse și servicii informaționale, precum și modalitățile practice de facilitare a reutilizării.

Noua reglementare încurajează crearea de date bazate pe principiul „deschiderii începând cu momentul conceperii și în mod implicit” cu privire la toate documentele care intră în domeniul de aplicare al prezentului act normativ, cu respectarea protecției datelor cu caracter personal, precum și a informațiilor sensibile privind protecția infrastructurilor critice și siguranța publică. Astfel, documentele existente deținute de entitățile publice (autoritățile și instituțiile din sectorul public, precum și cele deținute de anumite întreprinderi publice), ca și datele provenite din cercetare care au beneficiat sau beneficiază de finanțare publică - în condițiile prevăzute de lege - pot fi reutilizate de persoane fizice sau juridice.

Portalul Național Open Data <http://data.gov.ro/> este punctul central de acces pentru seturile de date deschise livrate de autoritățile și instituțiile administrației publice, ajutând publicul să găsească, să descarce și să folosească informațiile generate și deținute de structurile administrative. Portalul este punctul național de centralizare a datelor deschise în relația cu Comisia Europeană. Datele deschise³³ sunt date ce pot fi utilizate în mod liber, reutilizate și redistribuite de către oricine, în mod liber, fără a impune restricții de tipul drepturi de autor (copyright), patente sau alte mecanisme de control.

Pentru ca datele să fie considerate deschise, trebuie îndeplinite minim două condiții:

- din punct de vedere tehnic: datele sunt publicate online în formate de fișiere ce pot fi procesate în mod automat folosind programe de calculator (machine-readable), care sunt, pe cât posibil, disponibile oricui, în mod gratuit (free and open source software);
- din punct de vedere legal: în momentul publicării, datelor li se atașează o licență prin care cel care deține și publică datele stabilește condițiile de reutilizare a acestora.

³³ Cadrul legal pentru publicarea datelor deschise este reglementat de Legea nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituții publice

Distribuirea aleatorie a dosarelor/ sarcinilor de serviciu

Măsura 10 din Anexa nr. 3 *Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare* la H.G. 583/2016 vizează distribuirea aleatorie a dosarelor sau sarcinilor de serviciu, însă, dacă în sistemul judiciar există mecanisme clar reglementate³⁴ de repartizare aleatorie a dosarelor, nu același lucru se poate spune despre instituțiile administrației publice, pentru care nu există o reglementare expresă, clară a repartizării aleatorii a sarcinilor de serviciu.

Distribuția aleatorie a sarcinilor de serviciu reprezintă, însă, o importantă garanție a respectării *principiului egalității*, stipulat de art. 7 din Codul administrativ, potrivit căruia beneficiarii activității autorităților și instituțiilor administrației publice au dreptul de a fi tratați în mod egal, într-o manieră nediscriminatorie, corelativ cu obligația autorităților și instituțiilor administrației publice de a trata în mod egal pe toți beneficiarii, fără discriminare pe criteriile prevăzute de lege, precum și a *principiului imparțialității*, prevăzut de art. 11 din același act normativ, conform căruia personalul din administrația publică are obligația de a-și exercita atribuțiile legale, fără subiectivism, indiferent de propriile convingeri sau interese.

Este, în consecință, important ca autoritățile și instituțiile publice să aibă în vedere această garanție și să stabilească, prin regulamente, proceduri, ordine interne etc., mecanismele necesare distribuirii aleatorii ale sarcinilor de serviciu, cu respectarea prevederilor standardelor prevăzute de Sistemul de control intern managerial reglementat de OSGG nr. 600/2018.

Distribuția aleatorie a sarcinilor de serviciu este posibilă doar în cazurile în care există, în cadrul instituției, un număr suficient de angajați care au în fișa postului rezolvarea unui anumit tip de sarcini. De exemplu, în cazul în care, în cadrul

³⁴ A se vedea Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 387/2005 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești, cu modificările și completările ulterioare

structurii care se ocupă cu achizițiile publice din cadrul instituției, există un număr de 4 angajați cu atribuții și competențe similare, acestora li se pot repartiza sarcinile specifice prin rotație. Dacă, însă, în cadrul aceleiași structuri există un număr de doar doi angajați, dintre care unul este specializat exclusiv pe derularea de achiziții directe, în timp ce celălalt are competențele necesare organizării și a altor tipuri de proceduri de atribuire (în funcție de valoarea estimată a contractului, licitații deschise sau licitații restrânse, negociere competitivă, proceduri simplificate etc.), doar această din urmă persoană va putea îndeplini sarcini care vizează derularea unor asemenea proceduri mai complexe. În acest al doilea caz, distribuția aleatorie a sarcinilor de serviciu nu va fi în mod obiectiv posibilă.

În această lumină, se pot lua în considerare mecanismele³⁵ utilizate în cazul distribuirii aleatorii a dosarelor la nivelul instanțelor, astfel încât completetele de judecată să fie stabilite într-o succesiune nepredictibilă, fără intervenție umană:

- în sistem informatic prin intermediul unui program software adecvat (ECRIS în cazul instanțelor);
- prin metoda sistemului ciclic, în cazul în care, din motive obiective, nu poate fi aplicată repartizarea în sistem informatic; în această situație, dosarele sunt repartizate în ordine completelor de judecată competente, în ordinea numerotării acestora.

Astfel, se poate avea în vedere, în cazul în care în lipsa unui program software dedicat la nivelul instituției, metoda ciclică, conform căreia lucrările sunt repartizate în ordine angajaților, ținându-se cont de specializarea acestora, ciclul de distribuție urmând a fi reluat în aceeași ordine în cazul unor noi lucrări/dosare.

Protecția avertizorului în interes public

Protecția avertizorului în interes public este reglementată în legislația națională a României de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Aceasta a apărut ca urmare a unei nevoi de instrumente pentru autoreglarea

³⁵ Conform art. 101 alin. (1) și (2) din HCSM nr. 1375/2015

sistemului de integritate în cadrul administrației publice.

Legea definește *avertizarea în interes public* în art. 3 lit. a) ca fiind *sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței*, iar *avertizorul* este, conform lit. b) a aceluiași articol, *persoana care face o sesizare potrivit lit. a) și care este încadrată în una dintre autoritățile publice, instituțiile publice sau în celelalte unități prevăzute la art. 2.*

Faptele - abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni - care pot constitui subiectul unei avertizări în interes public sunt:

- 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 unităților prevăzute la art. 2;
- d) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
- g) încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
- h) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- i) incompetența sau neglijența în serviciu;
- j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri

interne cu nerespectarea legii;

- l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
- m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al autorităților publice, instituțiilor publice și al celorlalte unități prevăzute la art. 2;
- n) încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bune administrări și cel al ocrotirii interesului public.

Art. 6 din Legea nr. 571/2004 oferă o multitudine de potențiali destinatari ai sesizării privind încălcarea legii ori a normelor deontologice și profesionale; sesizarea poate fi adresată, deci, *alternativ sau cumulativ*:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- b) conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice sau al unității din care face parte persoana care a încălcat legea;
- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

Legea nu prevede o anumită formă a sesizării. În anumite situații, nu este

necesară forma scrisă. De exemplu, în cazul sesizării presei sau al sesizării organelor judiciare, sesizarea poate fi făcută și oral (potrivit art. 288-2291 din Codul de procedură penală, organele judiciare sesizate vor consemna într-un proces-verbal sesizarea orală pe care o primesc).

Conform art. 7 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 571/2004, avertizorii în interes public beneficiază de *prezumția de bună-credință*, până la proba contrară, corespunzător *principiului bunei-credințe statuat* de art. 4 lit. h) din același act normativ, potrivit căruia este ocrotită persoana, încadrată într-o autoritate publică, instituție publică sau în altă unitate bugetară, care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Ca măsură de protecție împotriva eventualelor represalii, la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină sau alte organisme similare au obligația, instituită prin art. 7 lit. b) din Legea nr. 571/2004, de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a autorității publice, instituției publice sau a unității bugetare, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate. În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.

În esență, în Legea nr. 571/2004 sunt prevăzute 6 măsuri de protecție pentru avertizor:

1. prezumarea bunei-credințe care a stat la baza semnalării alertei în interes public;
2. interzicerea sancționării disciplinare/administrative a avertizorului pentru sesizări făcute cu bună-credință;
3. ascunderea identității avertizorului, de către comisia de disciplină sau alt organism similar, în anumite cazuri, și anume atunci când cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului;

4. asigurarea unei publicități sporite a cercetării disciplinare a avertizorului pentru un act de avertizare;
5. invitarea unui reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale, la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare;
6. aplicarea, din oficiu, a măsurilor de protecție a datelor de identitate a avertizorului în interes public, conform prevederilor art. 12 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor.

În 23 octombrie 2019 a fost adoptată Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii.

Între altele, comparativ cu normele legale în vigoare la nivel național, Directiva prevede *măsuri de protecție extinse* - inclusiv prezumția relativă prevăzută de art. 21 alin. (5), conform căreia, în cadrul unei proceduri în fața unei instanțe sau a unei alte autorități referitoare la un prejudiciu suferit de persoana care efectuează raportarea și sub rezerva stabilirii de către persoana respectivă a faptului că a efectuat o raportare sau a făcut o dezvăluire publică și că a suferit un prejudiciu, *se presupune că prejudiciul a fost adus ca represalii pentru raportare sau pentru divulgarea publică* - precum și, conform art. 20 alin. (1), următoarele *măsuri de sprijin* pentru avertizorii în interes public:

- (a) informații și consiliere cuprinzătoare și independente, care sunt ușor accesibile publicului și gratuite, referitoare la procedurile și la măsurile reparatorii disponibile, referitoare la protecția împotriva represaliilor și la drepturile persoanei vizate;
- (b) asistență efectivă din partea autorităților competente în fața oricărei autorități relevante implicate în protecția lor împotriva represaliilor, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, prin certificarea faptului că aceste persoane beneficiază de protecție în temeiul prezentei directive; și
- (c) asistență juridică în cadrul procedurilor penale și al procedurilor civile transfrontaliere în conformitate cu Directiva (UE) 2016/1919 și cu Directiva 2008/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului (48), precum și, în

conformitate cu dreptul intern, asistență juridică în cadrul altor proceduri și consultanță juridică sau alt tip de asistență juridică.

De asemenea, potrivit alin. (2) al aceluiași articol, se pot prevedea asistență financiară și alte măsuri de sprijin, inclusiv sprijin de natură psihologică, pentru persoanele care efectuează raportări în cadrul procedurilor judiciare.

Un alt element de noutate, raportat la reglementarea națională în vigoare, este reprezentat de obligația instituită de art. 23 din Directivă, aceea de a prevedea *sanțiuni eficace, proporționale și disuasive aplicabile persoanelor fizice sau juridice care împiedică sau încearcă să împiedice raportarea, iau măsuri represive împotriva persoanelor menționate la articolul 4, introduc acțiuni vexatorii împotriva persoanelor menționate la articolul 4, încalcă obligația de a menține confidențialitatea privind identitatea persoanelor care efectuează raportări, precum și sanțiuni eficace, proporționale și disuasive aplicabile în privința persoanelor care efectuează raportări în cazurile în care s-a stabilit că aceste persoane au efectuat, în cunoștință de cauză, raportări false sau au divulgat public informații false*. De asemenea, trebuie prevăzute, măsuri pentru compensarea prejudiciilor care rezultă din astfel de raportări sau divulgări publice în conformitate cu dreptul intern.

Directiva a fost publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene în 26 noiembrie 2019 și are termen de transpunere la 17 decembrie 2021.

Funcțiile sensibile

În conformitate cu definiția prevăzută de OSGG nr. 600/2018, funcție sensibilă este considerată *acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă*.

Potrivit pct. 2.2.6 din Standardul 2 - Atribuții, funcții, sarcini din OSGG nr. 600/2018, conducătorul entității publice dispune identificarea funcțiilor sensibile pe baza unor factori de risc, centralizarea acestora la nivelul entității publice și stabilirea unei politici adecvate de gestionare a acestora prin elaborarea unor măsuri, astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul entității

publice să fie minime.

Funcțiile sensibile din cadrul tuturor compartimentelor trebuie clar definite, înregistrate și actualizate. Pentru fiecare funcție sensibilă identificată se va realiza o analiză de risc ce impune: identificarea riscurilor asociate funcției sensibile, probabilitatea, impactul, nivelul de risc inerent, aprecierea nivelului de sensibilitate a funcției și măsurile de diminuarea riscului pentru funcția respectivă.

Fiecare conducător de compartiment are responsabilitatea de a identifica funcțiile considerate sensibile, respectiv acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor specifice compartimentului și aduc atingere obiectivelor generale. La stabilirea funcțiilor sensibile se au în vedere atribuțiile funcționale ale personalului, care implică de regulă unul sau mai mulți factori de risc, precum:

- accesul la informații confidențiale;
- accesul la resursele materiale, financiare și informaționale, fără deținerea unui document de autorizare;
- activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale;
- modul de delegare a competențelor;
- evaluarea și consilierea, care pot implica consecințe grave;
- achiziția publică de bunuri/servicii/lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie;
- neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului;
- lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice;
- funcțiile cu competență decizională exclusivă.

Exercițiu funcții sensibile

În cadrul unui raport, Curtea de Conturi a României a constatat, printre altele, că, în cadrul instituției auditate, nu sunt stabilite funcțiile sensibile la nivelul ordonatorului principal de credite și al entităților aflate în subordine.

Întrebări:

1. Argumentați de ce lipsa stabilirii funcțiilor sensibile constituie o activitate de management necorespunzătoare;
2. Argumentați care este finalitatea stabilirii funcțiilor sensibile. Care dintre participanți ocupă funcții sensibile?

Principiile orizontale privind dezvoltarea durabilă și egalitatea de șanse

Egalitatea de șanse și dezvoltarea durabilă reprezintă premise pentru o creștere economică bazată pe inovare, incluziune socială și sustenabilitate, cele două principii fiind complementare. Egalitatea de șanse stă la baza unui sistem social stabil și sustenabil, iar dezvoltarea durabilă presupune asigurarea unui nivel decent de trai pentru generația actuală, fără a neglija însă nevoile generațiilor următoare.

Acestea sunt valori de bază ale Uniunii Europene, afirmate atât de Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE) cât și de Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (CDFUE).

Aceste valori sunt transpuse la nivel politic în documentele strategice ale Uniunii Europene, inclusiv în Strategia Europa 2020 pentru creștere inteligentă, durabilă și incluzivă, iar respectarea lor este reglementată prin regulamente și obligatorie pentru toți beneficiarii proiectelor finanțate în cadrul perioadei de programare 2014-2020 prin Fondurile Europene Structurale și de Investiții.

Egalitatea de șanse definește acea situație în care ierarhiile existente în societate sunt determinate de un proces competitiv la care toți membrii societății au acces în mod egal.³⁶

³⁶ <http://plato.stanford.edu/entries/equal-opportunity/>

Deoarece, în realitate, apartenența la grupuri sociale determinate de caracteristici precum **genul, originea etnică, apartenența religioasă, orientarea sexuală și existența unei dizabilități sau a unei boli ce poartă un stigmat social (HIV)** poate genera situații de inegalitate inerente, această inegalitate trebuie combătută, tocmai pentru a asigura o egalitate de șanse reală.

În cadrul politicilor care își propun să combată discriminările se poate face următoarea distincție:

- Politici care vizează în mod specific **combaterea discriminării pe bază de origine etnică, apartenență religioasă și existența unei dizabilități/boli ce poartă un stigmat social;**
- Politici care vizează **combaterea discriminării pe bază de gen** - acestea au un caracter aparte întrucât **dimensiunea de gen** reprezintă un **factor transversal** care transcende toate celelalte caracteristici.

În ceea ce privește egalitatea de tratament între bărbați și femei, sau egalitatea de gen, Consiliul European a definit în anul 1998 acest concept în felul următor:

„Egalitatea de gen presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferile vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul inegalității de gen, nu a diferențelor de gen, și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.”³⁷

În ceea ce privește nediscriminarea, Declarația Universală a Drepturilor Omului stipulează la art. 2:

„Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.”³⁸

³⁷ <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf> <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

³⁸ http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rum.pdf

Dezvoltarea durabilă

A fost definită în raportul „Our common future” (Viitorul nostru comun - cunoscut și ca raportul Brundtland), elaborat de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare din cadrul Organizației Națiunilor Unite, în anul 1987, astfel: „Dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi.” Ea conține două elemente cheie:

- Ideea de nevoi, în particular nevoile de bază ale populației sărace a lumii, cărora trebuie să li se acorde prioritate;
- Ideea de limitări impuse de stadiul tehnologiei și de organizarea socială capacității mediului înconjurător de a satisface nevoile prezente și viitoare.

Dezvoltarea durabilă are trei dimensiuni:

- **ecologică** - care pune accentul pe preservarea mediului înconjurător, pe reducerea impactului negativ al activităților umane asupra acestuia și pe adaptarea la schimbările climatice;
- **economică** - care se preocupă de asigurarea bunăstării, prin decuplarea creșterii economice de consumul de resurse neregenerabile, și favorizează investițiile



în cercetare-dezvoltare și inovare;

- **socială** - care subliniază importanța investițiilor în educație și sănătate,

ca o condiție pentru incluziunea socială, a preocupării pentru generațiile următoare și, nu în ultimul rând, a dezvoltării unui model de guvernare în care procesul decizional ține cont de toți acești factori.

Conceptul de dezvoltare durabilă aparține teoriei noi a dezvoltării economice, ea însăși ramură relativ nouă a teoriei economice generale de care s-a desprins și individualizat la nivelul anilor '50-'60.

Cea mai cunoscută definiție a dezvoltării durabile este cea dată de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) în raportul „Viitorul nostru comun”, cunoscut și sub numele de Raportul Brundtland (1987): „dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi”.

Durabilitatea pleacă de la ideea că activitățile umane sunt dependente de mediul înconjurător și de resurse. Sănătatea, siguranța socială și stabilitatea economică a societății sunt esențiale în definirea calității vieții. În prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, sub aspect economic și social.

Obiect al dezvoltării durabile este acum și preocuparea pentru dreptate și echitate între state, nu numai între generații.

Principalele aspecte ale dezvoltării durabile vizează:

- abordarea integrativă;
- principiul „gândește global - acționează local”;
- viziunea de lungă durată asupra dezvoltării.

Principalii piloni ai dezvoltării durabile sunt:

- dezvoltarea economică (vizează dezvoltarea socio-economică/prosperitate economică și transportul durabil);
- dezvoltarea socială (vizează incluziunea socială, schimbările demografice și sănătatea publică și cultura);
- dezvoltarea ecologică (vizează protecția mediului, consumul și producția durabilă, conservarea și managementul resurselor naturale, schimbările

climatice și energia curată).

La nivel global, Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă adoptată în cadrul Summit-ului Organizației Națiunilor Unite, în septembrie 2015, se adresează ameliorării sărăciei, combaterii inegalităților, injustiției sociale și protejării planetei până în anul 2030, iar acțiunile vizează, pentru prima oară, în egală măsură, statele dezvoltate și cele aflate în curs de dezvoltare. Aceasta este o versiune, fundamental modificată, a cadrului conceptual al dezvoltării durabile, structurată pe un pachet de 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD), susținute prin 169 de ținte subadiacente. Obiectivele sunt interconectate și complementare, iar implementarea cu succes a acestora presupune crearea de parteneriate dintre guverne, sectorul privat, societatea civilă și cetățeni.

Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) 2016 - 2030:



Relaționarea ODD pe domenii:

	OBIECTIVE DEZVOLTARE DURABILĂ	Social	Economie	Mediu & Energie	Drepturi și Guvernanță
1	Fără sărăcie				
2	Zero foame				
3	Sănătate și stare de bine				
4	Educație de calitate				
5	Egalitate de gen				
6	Apă curată și igienă				
7	Energie accesibilă și curată				
8	Muncă decentă și creștere economică				
9	Industrie, inovație și infrastructură				
10	Inegalități reduse				
11	Orașe și comunități durabile				
12	Consum și producție responsabile				
13	Acțiune asupra climei				
14	Viața sub apă				
15	Viața pe pământ				
16	Pace, justiție și instituții puternice				
17	Parteneriate pentru obiective				

Răspunsul UE la Agenda 2030 este de a integra cele 17 ODD în politicile publice ale Uniunii, în scopul sprijinirii efortului global de construire a unui viitor durabil în colaborare cu partenerii săi. Cele 17 ODD sunt deja urmărite de multe dintre politicile Uniunii Europene, iar România, ca membră a acestei comunități, își propune prin această strategie abordarea integrată a obiectivelor din Agenda 2030 pentru Dezvoltarea Durabilă.

În acest context internațional, Guvernul României a adoptat, prin H.G. nr. 877/2018, Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, care stabilește cadrul național pentru susținerea Agendei 2030 și implementarea setului de 17 ODD, monitorizarea atingerii acestora fiind realizată cu ajutorul unui set de indicatori de dezvoltare durabilă structurat pe obiectivele țintă și modalitățile de acțiune la orizontul anilor: 2013, 2020, 2030.

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Dezvoltarea durabilă reprezintă, în contextul românesc, dorința realizării unui echilibru, o sinteză între aspirațiile cetățeanului născut liber, societatea de care depinde și prin care se definește și contextul care permite realizarea de sine. Acest echilibru pornește de la om, actor central care caută un echilibru individual și condiții favorabile pentru a se realiza. Condițiile favorabile sunt influențate de societatea care trebuie să îl susțină și să îl motiveze și de mediul prin care se regăsește și își poate găsi echilibrul. Rolul statului în contextul dezvoltării durabile este să ajute la realizarea acestui echilibru, nu doar pentru cetățenii de acum, dar și pentru generațiile viitoare.

Dezvoltarea durabilă și etica:

Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD), precum conceptul de dezvoltare durabilă (SD) în sine, sunt deschise interpretărilor din mai multe perspective și același lucru este valabil și pentru implicațiile lor etice.

În timp ce valorile ODD sunt larg acceptate ca universale, structura etică a ODD este complexă, cu interpretări și idei diferite, funcție de perspective.

Abordarea problemelor economice - oameni, planetă, profit - are în vedere evaluarea dezvoltării pe trei dimensiuni: economică, socială și de mediu; macroeconomia ține cont de anumite valori, precum viața și sănătatea umană, ce nu pot fi evaluate moral în termeni financiari și nu pot fi ponderate.

Deși inițial dezvoltarea durabilă a fost confundată mai ales cu protecția mediului împotriva poluării industriale, conceptul a îmbrățișat foarte repede aspecte noi cu privire la etica socială, dezvoltarea durabilă are o dimensiune importantă de solidaritate socială.

Totodată, valorile sociale și culturale au un caracter dinamic și colectiv.

Egalitatea de șanse

Egalitatea de șanse (*equal opportunities*) este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente,

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



aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Egalitatea de șanse se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru toți cetățenii indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârsta, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.



Cetățenii Uniunii Europene au dreptul la tratament egal indiferent de sex, etnie, religie, dizabilități, vârstă și orientare sexuală. În calitate de stat membru, România s-a angajat să respecte aceste drepturi și să promoveze diversitatea.

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale.

Legislația României garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

profesie, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecție socială în anumite situații.

Dezvoltarea unei culturi a oportunităților egale presupune implicarea directă a tuturor actorilor sociali din sectorul public și privat, inclusiv societatea civilă.

Abordarea integratoare a egalității de gen face referire la înglobarea egalității, nediscriminării și diversității în legislație, politicile, programele și practicile autorităților/instituțiilor publice.

Deși există încă inegalități, UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați, prin legislația tratamentului egal și integrarea dimensiunii egalității de gen și măsurile specifice pentru avansarea femeilor. Egalitatea între femei și bărbați pe piața muncii este de importanță crucială în spațiul comunitar, plasând problematica egalității de șanse în centrul Strategiei Europene pentru Ocupare a Forței de Muncă.

În domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, prin adoptarea legislației primare, respectiv Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

De asemenea, trebuie menționate H.G. nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei, cu prevederi care vizează:





- promovarea perspectivei de gen în procesul educațional;
- promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare;
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța concilierii vieții de familie cu viața profesională;
- încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării;
- monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie;
- combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă, combaterea fenomenului de violență de gen;
- introducerea perspectivei de gen în politicile naționale.

În plus față de dispozițiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, legislația UE anti-discriminare a fost completată de asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:

- rasă sau origine etnică
- religie și credință
- dizabilități
- orientare sexuală
- vârstă

Discriminarea reprezintă „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților





fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice” (Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).

Grupurile supuse cel mai adesea discriminării și asupra cărora s-au centrat cele mai multe studii sunt minoritățile etnice, rasiale, religioase, grupurile de imigranți, iar o preocupare aparte a existat pentru discriminarea practică la adresa femeilor.

În ultima perioadă un interes special este acordat studiilor referitoare la discriminarea minorităților sexuale, a persoanelor cu necesități speciale, precum și a vârstnicilor.





BIBLIOGRAFIE

1. O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
2. H.G. nr. 599 din 2 august 2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale;
3. OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
4. Legea nr. 360 din 6 iunie 2002 privind Statutul polițistului;
5. H.G. nr. 991 din 25 august 2005 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al polițistului;
6. Legea nr. 145 din 22 iulie 2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare;
7. Legea nr. 251 din 16 iunie 2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
8. Legea nr. 215 din 23 aprilie 2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
9. Legea nr. 161 din 19 aprilie 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;
10. Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

11. Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
12. Legea 78/2000 privind prevenirea și combaterea faptelor de corupție, actualizată;
13. O.U.G. nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare;
14. Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese;
15. Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese;
16. Legea nr. 544 din 12 octombrie 2001 privind accesul la informațiile de interes public;
17. Hotărârea Guvernului nr.123 din 7 februarie 2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
18. Legea nr. 109 din 25 aprilie 2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
19. H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025;
20. OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
21. H.G. nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030;
22. Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare
23. H.G. nr. 365 din 24 mai 2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea

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





violenței domestice pentru perioada 2018-2021;

24. OG nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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





Proiect: „Transparență, etică și integritate în administrația publică din Județul Brăila, cod proiect: 151877” cod SIPOCA 1115

TABEL NOMINAL

Perioada desfășurării cursului de formare a personalului din UAT JUDEȚUL BRĂILA:

Nr. crt.	Nume, prenume	Instituția	Funcția	Semnătura
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				



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





FORMULAR DE TESTARE/EVALUARE

a cunoștințelor profesionale dobândite după absolvirea cursului de formare în cadrul proiectului: „Transparență, etică și integritate în administrația publică din Județul Brăila, cod proiect: 151877” cod SIPOCA 1115

Perioada:

Formatori: cms. de poliție Ciuntu Eugen, scms. de poliție Condruz Mihaela

Nume și prenume participant:

Instituția:

Notă: Fiecare afirmație are un răspuns corect:

1. Luarea și darea de mită sunt:

- infracțiuni de serviciu;
- infracțiuni de corupție;
- infracțiuni contra patrimoniului.

2. Riscul de corupție reprezintă:

- probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție;
- o slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților;
- o infracțiune;

3. Nu reprezintă îndatorire a funcționarilor publici, conform Codului administrativ:

- îndeplinirea atribuțiilor;
- respectarea regimului juridic al conflictului de interese;
- urmărirea interesului personal.



JUDEȚUL BRAILA

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





4. Nu este o formă de corupție:

- abuzul în serviciu prin care s-a creat un folos pentru sine sau pentru altul;
- cumpărarea de influență;
- furtul.

5. Avantajele transparenței instituționale sunt:

- creșterea încrederii cetățeanului în administrație;
- scăderea riscului de corupție;
- creșterea controlului politic.

6. Strategia Națională Anticorupție 2021-2025 are la bază:

- concluziile auditului independent asupra SNA 2016 - 2020;
- angajamentele internaționale ale României, în materia luptei împotriva corupției;
- voința politică a factorilor interesați.

7. Conflictul de interese poate fi:

- prescris;
- aparent;
- potențial.

8. Incompatibilitățile reflectă:

- cumulul de funcții;
- acele situații în care un oficial public ocupă mai multe funcții în același timp, deși acest cumul este interzis de lege;
- inadecvarea pregătirii profesionale cu postul ocupat.





9. Cauze generatoare de corupție:

- factori tehnologici;
- factori legislativi și de reglementare;
- factori politici.

10. Principalii piloni ai dezvoltării durabile sunt:

- dezvoltarea capacității organizaționale a administrației publice;
- dezvoltarea socială;
- dezvoltarea competențelor resurselor umane.

Punctaj obținut:

Semnătură formator:



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





JUDEȚUL BRAILA



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





AGENDA

Curs : Transparență, etică și integritate în administrația publică

În cadrul proiectului : “Transparență, etică și integritate în administrația publică din județul Brăila”, : MySMYS 151877 / SIPOCA 1115

Perioada desfășurării.....

Locul desfășurării: Complex Traian, situat în mun. Brăila, Piața Traian, nr. 1.

ZIUA 1	
08:00-10:00	Sesiunea 1 Prezentarea proiectului. Prezentarea experților. Obiectivele generale și structura cursului. Sesiune de intercunoaștere. Dinamica grupului.
10:00-10:30	Pauză
10:30-12:30	Sesiunea 2 Infrapecțiuni de corupție prevăzute de Codul Penal. Cazistică, <i>modus operandi</i> , dificultăți în anchetă, tehnici de investigare.
12:30-14:00	Pauză
14:00-16:00	Sesiunea 3 Infrapecțiuni de corupție prevăzute de Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție. Cazistică, <i>modus operandi</i> , dificultăți în anchetă, tehnici de investigare.
ZIUA 2	
08:00-10:00	Sesiunea 1 Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică.
10:00-10:30	Pauză





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

10:30-12:30	Sesiunea 2 Codul etic/deontologic/de conduită. Consilierul de etică.
12:30-14:00	Pauză
14:00-16:00	Sesiunea 3 Declararea cadourilor. Declararea averilor și a intereselor.
ZIUA 3	
08:00-10:00	Sesiunea 1 Conflicte de interese. Incompatibilități. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage). Transparență în procesul decizional. Accesul la informații de interes public.
10:00-10:30	Pauză
10:30-12:30	Sesiunea 2 Distribuirea aleatorie a dosarelor/ sarcinilor de serviciu. Protecția avertizorului în interes public. Funcțiile sensibile. Principiile orizontale privind dezvoltarea durabilă și egalitatea de șanse.
12:30-14:00	Pauză
14:00-16:00	Sesiunea 3 Recapitulare. Evaluarea cunoștințelor dobândite. Evaluarea activității de formare. Încheierea programului.



JUDEȚUL BRAILA



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



