



Ghid

”etică, integritate, responsabilitate, transparență și profesionalism în funcția publică”





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

CUPRINS

Context	3
Cap. I Reglementări - Cadrul Juridic	3
1.1. Istoric legislativ	3
1.2. Reglementări privind protecția personalului	6
Cap. II Definiții și terminologie	7
Cap. III Etică și integritate	11
Cap. IV Responsabilitate	15
Cap. V Deschidere și transparență	18
Cap. VI Eficiență, eficacitate, profesionalism	20
Cap. VII Consilierul de etică și responsabilitățile acestuia.....	22
Cap. VIII Codul de conduită al funcționarilor publici/pers. contractual	26
Cap. IX Transparență organizațională și decizională	30
Cap. X Etica și integritatea profesională	33
Cap. XI Managementul integrității instituționale	36
Cap. XII Evaluarea integrității	49
Cap. XIII Conflictul de interese în materia achizițiilor publice	51
Studii de caz	60
Caz 1	60
Caz 2	62
Caz 3	63
Bibliografie	65





Context

La nivelul U.A.T. Bistrița se urmărește consolidarea deprinderilor personalului privind prevenirea corupției și creșterea gradului de conștientizare a efectelor corupției în rândul acestora și al cetățenilor, conform măsurilor stabilite în Strategia Națională Anticorupție 2021 - 2025”.

Totodată sunt luate în calcul reglementările legale privind obligațiile și drepturile persoanelor care dețin funcții publice în legătură cu acțiunile prin care sunt semnalate cazuri de încălcare a legii la nivelul instituțiilor și autorităților publice, dar și consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție, creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție, precum și creșterea gradului de conștientizare a publicului și societății civile cu privire la impactul fenomenului corupției.

Toate aceste obiective specifice ale proiectului vor fi atinse de U.A.T. Bistrița prin elaborarea, revizuirea și simplificarea procedurilor în materie de etică și integritate, prin derularea de campanii de informare publică, organizarea de dezbateri publice, dar și promovarea bunelor practici.

CAPITOLUL I

Reglementări - cadru juridic

1.1. Istoric legislativ

22 decembrie 2001 - Legea nr. 544 privind liberul acces la informațiile de interes public.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

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

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

17 octombrie 2016 - Legea nr. 184 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziții publice.

Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea *Codului controlului intern managerial al entităților publice* prevede la 1.2.2. că ”conducerea entității publice adoptă un cod de conduită, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor”.

Prin **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019** privind *Codul administrativ*, cu modificările și completările ulterioare s-a realizat unificarea și armonizarea tuturor normelor incidente materiei dreptului administrativ, printr-un act normativ unic.

Proiectul de Strategie în domeniul funcției publice pentru perioada 2021 - 2027, cu importanță deosebită fiind:

✓ Obiectivul 5 „*Promovarea eticii, integrității, transparenței și prevenirea corupției*”

Prin **Legea nr. 144/2007** de înființare, organizare și funcționare a *Agenției Naționale de Integritate* se stabilește că „în cadrul entităților unde persoanele au obligația de a depune declarații de avere și de interese” să „se desemneze persoane care vor asigura implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese” (art 9 alin 1 și 3);

Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, cu importanță deosebită fiind:

✓ **Art. 1** care instituie un mecanism de verificare ex-ante a potențialelor conflicte de interese în cadrul procedurilor inițiate prin sistemul electronic de achiziții publice, astfel încât acestea să fie înlăturate fără a fi afectate respectivele proceduri;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- ✓ **Art. 2** de constituire a sistemului informatic integrat pentru prevenirea și identificarea potențialelor conflicte de interese (PREVENT);
- ✓ **Art. 4** prin care se introduce formularul electronic de integritate, parte a documentației de atribuire;
- ✓ **Art. 5** introduce obligativitatea autorităților/entităților contractante de a completa și actualiza informațiile cuprinse în formularul de integritate pe tot parcursul procedurii de atribuire, până la publicarea anunțului de atribuire.

Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice definește conflictul de interese astfel:

- ✓ **Art. 59** „În sensul prezentei legi, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție 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 procedurii de atribuire”.

Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public prevede că, pentru asigurarea accesului persoanelor la informațiile de interes public, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a organiza „compartimente specializate de informare și relații publice sau de a desemna persoane cu atribuții în acest domeniu”.

Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică reglementează obligațiile pe care autoritățile publice le au în scopul asigurării participării active și informate a cetățenilor la procesul decizional și de adoptare a actelor normative. De asemenea, actul normativ instituie o serie de proceduri pe care autoritățile publice trebuie să le urmeze în scopul menționat.

Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor are ca obiect reglementarea modului de exercitare de către cetățeni a dreptului de a adresa autorităților și instituțiilor publice petiții formulate în nume propriu, precum și modul de soluționare a acestora.

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu importanță deosebită fiind Capitolul II și Capitolul III, care tratează în detaliu conflictul de interese și incompatibilitățile și





UNIUNEA EUROPEANĂ



principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice.

Memorandumul privind „Creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public”, aprobat în ședința Guvernului din data de 2 martie 2016, care a avut ca obiective:

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

1.2 Reglementări privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii reglementează unele măsuri privind protecția persoanelor care au reclamat ori au sesizat încălcări ale legii în cadrul autorităților publice, instituțiilor publice și al altor unități, săvârșite de către persoane cu funcții de conducere sau de execuție din autoritățile și instituțiile publice. Avertizarea în interes public este un instrument care poate să dea eficiență principiilor legalității, supremației interesului public, responsabilității, bunei administrări ori al nesancționării abuzive.





UNIUNEA EUROPEANĂ



CAPITOLUL II

Definiții și terminologie

Cod de conduită - set de îndrumări care trebuie respectate de către personalul implicat în gestionarea fondurilor europene nerambursabile, cu scopul prevenirii apariției situațiilor de conflicte de interese și/sau de incompatibilități în care se poate afla în procesul de gestionare a programelor finanțate din aceste fonduri.

Oficial public - personal care face parte din următoarele categorii:

- ✓ funcționari publici cu statut general și special (de execuție, de conducere, înalți funcționari publici, consilieri de afaceri europene, manageri publici),
- ✓ demnitari (ministru, secretar de stat, subsecretar de stat),
- ✓ personal contractual (de execuție și de conducere),
- ✓ personalul angajat din Agențiile de Dezvoltare Regională, care îndeplinesc rolul de organisme intermediare pentru Programul Operațional Regional.

Activitate de gestionare - totalitatea activităților de management, precum și a activităților privind implementarea programelor finanțate din fonduri europene nerambursabile.

Luarea deciziei - proces care include:

- ✓ activitățile de justificare, fundamentare și propunere a unei decizii, în cazul personalului de execuție,
- ✓ asumarea deciziei efective, în cazul personalului de conducere.

Rudenia - definită în:

Art.405 din Codul Civil

„(1) Rudenia firească este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană sau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun.

(2) Rudenia civilă este legătura rezultată din adopția încheiată în condițiile prevăzute de lege.”

Art.406 din Codul Civil:

„(1) Rudenia este în linie dreaptă în cazul descendenței unei persoane dintr-o altă persoană și poate fi ascendentă sau descendentă.



(2) Rudenia este în linie colaterală atunci când rezultă din faptul că mai multe persoane au un ascendent comun.

(3) Gradul de rudenie se stabilește astfel:

- ✓ în linie dreaptă după numărul nașterilor: astfel, copiii și părinții sunt rude de gradul întâi, nepoții și bunicii sunt rude de gradul al doilea
- ✓ în linie colaterală după numărul nașterilor, urcând de la una dintre rude până la ascendentul comun și coborând de la acesta până la cealaltă rudă: astfel, frații sunt rude de gradul al doilea, unchiul sau mătușa și nepotul de gradul al treilea, verii primari, de gradul al patrulea.”

Grade de rudenie:

- ✓ gradul I: fiica/fiul și mama/tatăl
- ✓ gradul II: surorile/frații, bunicii
- ✓ gradul III: mătușa/unchiul și nepoata/nepotul de frate
- ✓ gradul IV: verișoarele/verii primari

Afinitatea - definită în *art.407 din Codul Civil*:

„(1) Afinitatea este legătura dintre un soț și rudele celuilalt soț.

(2) Rudele soțului sunt în aceeași linie și același grad, afinii celuilalt soț.”

Grade de afinitate:

- ✓ gradul I: soacra/socrul și nora/ginerele
- ✓ gradul II: cumnatele și cumnații
- ✓ gradul III: mătușa/unchiul și soția/soțul nepotului/nepoatei de frate
- ✓ gradul IV: verii, soții și soțiile acestora

Acceptarea ofertei câștigătoare - comunicarea privind rezultatul procedurii de atribuire prin care autoritatea contractantă își manifestă acordul de a se angaja juridic în contractul de achiziție publică ce va fi încheiat cu ofertantul a căruia ofertă a fost desemnată câștigătoare;

Acord-cadru - înțelegerea scrisă intervenită între una sau mai multe autorități contractante și unul sau mai mulți operatori economici, al cărei scop este stabilirea elementelor/condițiilor esențiale care vor governa contractele de achiziție publică ce urmează a fi atribuite într-o perioadă dată, în mod special în ceea ce privește prețul



UNIUNEA EUROPEANĂ



și, după caz, cantitățile avute în vedere;

Candidat - oricare operator economic care a depus candidatura în cazul unei proceduri de licitație restrânsă, negociere sau dialog competitiv;

Candidatura - documentele prin care un candidat își demonstrează situația personală, capacitatea de exercitare a activității profesionale, situația economică și financiară, capacitatea tehnică și profesională, în vederea obținerii invitației de participare pentru depunerea ulterioară a ofertei, în cazul aplicării unei proceduri de licitație restrânsă, negociere sau dialog competitiv;

Concurent - oricare operator economic care a prezentat un proiect în cadrul unui concurs de soluții;

Contract - orice contract de achiziție publică sau acord-cadru;

Contract de achiziție publică - contractul, asimilat, potrivit legii, actului administrativ, care include și categoria contractului sectorial, astfel cum este definit la art. 229 alin. (2), cu titlu oneros, încheiat în scris între una sau mai multe autorități contractante, pe de o parte, și unul ori mai mulți operatori economici, pe de altă parte, având ca obiect execuția de lucrări, furnizarea de produse sau prestarea de servicii;

Contract de concesiune de lucrări publice - contractul care are aceleași caracteristici ca și contractul de lucrări, cu deosebirea că în contrapartida lucrărilor executate, contractantul, în calitate de concesionar, primește din partea autorității contractante, în calitate de concedent, dreptul de a exploata rezultatul lucrărilor pe o perioadă determinată sau acest drept însoțit de plata unei sume de bani prestabilite;

Contract de concesiune de servicii - contractul care are aceleași caracteristici ca și contractul de servicii, cu deosebirea că în contrapartida serviciilor prestate contractantul, în calitate de concesionar, primește din partea autorității contractante, în calitate de concedent, dreptul de a exploata serviciile pe o perioadă determinată sau acest drept însoțit de plata unei sume de bani prestabilite;

Contractant - ofertantul care a devenit, în condițiile legii, parte într-un contract de achiziție publică;

Documentație de atribuire - documentația ce cuprinde toate informațiile legate de obiectul contractului de achiziție publică și de procedura de atribuire a acestuia, inclusiv caietul de sarcini sau, după caz, documentația descriptivă;

Întreprindere publică - persoană juridică ce desfășoară activități economice și asupra căreia se exercită direct sau indirect, ca urmare a unor drepturi de proprietate,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

a participațiilor financiare sau a regulilor specifice prevăzute în actul de înființare a întreprinderii respective, influența dominantă a unei autorități contractante; prezumția de exercitare a influenței dominante se aplică în orice situație în care, în raport cu o astfel de persoană, una sau mai multe autorități contractante se află, direct ori indirect, în cel puțin unul dintre următoarele cazuri:

- dețin majoritatea capitalului subscris;
- dețin controlul majorității voturilor în organul de conducere, cum ar fi adunarea generală;
- pot numi în componența consiliului de administrație, a organului de conducere sau de supervizare mai mult de jumătate din numărul membrilor acestuia;

Licitație electronică - procesul repetitiv realizat după o primă evaluare completă a ofertelor, în care ofertanții au posibilitatea, exclusiv prin intermediul mijloacelor electronice, de a reduce prețurile prezentate și/sau de a îmbunătăți alte elemente ale ofertei; evaluarea finală trebuie să se realizeze în mod automat prin mijloacele electronice utilizate;

Mijloace electronice - utilizarea echipamentelor electronice pentru procesarea și stocarea de date care sunt difuzate, transmise și recepționate prin cablu, radio, mijloace optice sau prin alte mijloace electromagnetice;

Ofertant - orice operator economic care a depus ofertă în termenul de depunere a ofertelor indicat în anunțul/invitația de participare;

Oferta - actul juridic prin care operatorul economic își manifestă voința de a se angaja din punct de vedere juridic într-un contract de achiziție publică; oferta cuprinde propunerea financiară și propunerea tehnică;

Operator economic - oricare furnizor de produse, prestator de servicii ori executant de lucrări - persoană fizică/juridică, de drept public sau privat, ori grup de astfel de persoane cu activitate în domeniul care oferă în mod licit pe piață produse, servicii și/sau execuție de lucrări;

Operatorul sistemului electronic de achiziții publice - persoană juridică de drept public care asigură autorităților contractante suportul tehnic destinat aplicării, prin mijloace electronice, a procedurilor de atribuire;

Procedura de atribuire - etapele ce trebuie parcurse de autoritatea contractantă și de către candidați/ofertanți pentru ca acordul părților privind angajarea în contractul de achiziție publică să fie considerat valabil; procedurile de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

atribuire sunt: licitația deschisă, licitația restrânsă, dialogul competitiv, negocierea, cererea de oferte, concursul de soluții;

Persoane cu funcții de decizie - conducătorul autorității contractante, membrii organelor decizionale ale autorității contractante ce au legătură cu procedura de atribuire, precum și orice alte persoane din cadrul autorității contractante ce pot influența conținutul documentației de atribuire și/sau procedura de atribuire;

Propunere financiară - parte a ofertei ce cuprinde informațiile cu privire la preț, tarif, alte condiții financiare și comerciale corespunzătoare satisfacerii cerințelor solicitate prin documentația de atribuire;

Propunere tehnică - parte a ofertei elaborată pe baza cerințelor din caietul de sarcini sau, după caz, din documentația descriptivă;

Sistemul electronic de achiziții publice - SEAP desemnează sistemul informatic de utilitate publică, accesibil prin internet la o adresă dedicată, utilizat în scopul aplicării prin mijloace electronice a procedurilor de atribuire;

Vocabularul comun al achizițiilor publice - CPV - desemnează nomenclatorul de referință aplicabil contractelor de achiziție publică, adoptat prin Regulamentul nr. 2.195/2002/CE al Parlamentului European și al Consiliului privind vocabularul comun al achizițiilor publice, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 340 din 16 decembrie 2002, asigurând corespondența cu alte nomenclatoare existente;

Zile - zilele calendaristice, în afara cazului în care se prevede expres că sunt zile lucrătoare. Termenul exprimat în zile începe să curgă de la începutul primei ore a primei zile a termenului și se încheie la expirarea ultimei ore a ultimei zile a termenului; ziua în cursul căreia a avut loc un eveniment sau s-a realizat un act al autorității contractante nu este luată în calculul termenului. Dacă ultima zi a unui termen exprimat altfel decât în ore este o zi de sărbătoare legală, o duminică sau o sâmbătă, termenul se încheie la expirarea ultimei ore a următoarei zile lucrătoare.

CAPITOLUL III

Etică și integritate

Derivat din limba latină, cu însemnătatea literară, neatins sau de neatins, termenul „integritate” se referă la ceva sau cineva care nu este deteriorat sau nu poate fi contaminat. Dacă termenul „integritate” se referă la modul de aplicare a normelor și a valorilor general acceptate în viața de zi cu zi, termenul de „integritate publică”





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

abordat în lucrarea de față, aduce în dezbatere aplicarea normelor și valorilor în practica de zi cu zi a organizațiilor din sectorul public. Ca și etapizare în stabilirea unei strategii de management al integrității, determinarea și definirea acestor norme și valori constituie prima etapă.

Fără a putea fi definită într-un mod tangibil și cu tendința de a fi asemuită cu etica, integritatea nu reprezintă în primul rând, decât o sumă de valori, apoi, în al doilea și al treilea rând, o sumă de comportamente și de atitudini. Nu poate exista o egalitate între integritate și etică, întrucât în cazul integrității accentul este pus pe valori, în timp ce în cazul eticii accentul este pus pe comportament.

Faptul că în ultimele decenii societatea internațională s-a confruntat cu numeroase cazuri de abateri morale ale organizațiilor publice sau private, poate fi exemplificat de trei cazuri celebre alese dintr-o listă mult mai lungă și amintim aici: Enron (fraudă, corupție, lăcomie, în 2007); Siemens (mită în 2006); BP (neglijență și daune aduse mediului, în 2010).

Numărul mare de incidente a condus la un interes în creștere pentru strategii de management al integrității și programe etice în cadrul organizațiilor.

Pentru a exclude abaterile morale ale organizațiilor, managementul etic folosește două strategii alternative, "conformitate" și "integritate. Ambele strategii sunt în consens față de faptul că lipsa abaterilor în cadrul oricărui tip de organizație, are la bază și necesită un comportament moral la nivelul membrilor organizației. Numai prin asigurarea moralității la nivelul reprezentanților, se poate construi un comportament moral la nivel organizațional. Deși urmăresc același scop, conformitatea și integritatea diferă în ceea ce privește modul prin care comportamentul moral al membrilor unei organizații poate și trebuie să fie dezvoltat în bine.

Dacă strategia de conformitate se axează pe explicarea și impunerea unui set de reguli, metodă criticată de unii autori din domeniu, în principal pentru faptul că simpla ascultare nu stimulează suficient reprezentanții organizațiilor să aibă o atitudine etică sinceră, deoarece cultivă precauția, suspiciunea, prudența negativă și o responsabilitate individuală caracterizată printr-o atitudine formalistă, deci prin urmare evidențiază incapacitatea de a reduce abaterile morale la nivelul organizației, strategia de integritate susține că abaterea morală la nivelul organizației poate fi prevenită și diminuată doar în contextul în care reprezentanții organizațiilor reușesc să internalizeze moralitatea. Acest fapt nu se poate realiza decât atunci când fiecare membru este pregătit și dispus individual în cazul în care moralitatea este în conflict cu propriul interes sau cu interesul organizațional să acorde prioritate





UNIUNEA EUROPEANĂ
moralității¹.



Abateră morală nu este doar rezultatul comportamentului antisocial generat de unii indivizi, ea se fundamentează de facto pe scuze neplauzibile, generatoare de motive care produc și susțin neglijența morală.

Strategia de integritate nu combate strategia de conformitate și susține importanța normelor și aplicarea lor în cadrul organizațiilor, însă aduce pe lângă aplicarea și respectarea normelor, un plus care o diferențiază, așa cum susține Sharp Paine, strategia de integritate vizează "auto-guvernarea morală" la nivelul reprezentantului individual.

Se constată faptul că, organizațiile publice nu dispun de alte surse de implementare a strategiilor de integritate. Rezultatul obținut prin efectuarea, de către Organizația Națiunilor Unite (ONU), a unei analize a evoluțiilor în administrațiile publice din întreaga lume, a oferit un punct de vedere unic.

Cele 191 de state membre, prin cooperare internațională și prin studiul colectiv și individual al evoluțiilor din administrațiile publice din întreaga lume, au indentificat conceptele de integritate, transparență și responsabilitate, ca parte a principiilor fondatoare ale administrației publice. Prin urmare, aceste principii trebuie să fie cunoscute și implementate în practică, atât de conducerea ONU cât și de administrațiile tuturor țărilor membre.

În viziunea administrației publice, conceptul de integritate se referă la buna-credință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, servind ca o antiteză la "corupție" sau "abuzul în serviciu."

Prin (ne)decizia sau (non)acțiunea înfăptuită de un funcționar sau un politician, cu scopul de a favoriza interesul personal în dauna interesului public, se realizează un act de corupția publică și fraudă, fapte ce pot fi considerate forme ale abuzului de putere publică.

În acest context integritatea publică are rolul de a acționa și a decide asupra comportamentului public în conformitate cu normele în vigoare, una dintre cele mai admise norme afirmă faptul că atât responsabilitățile politice cât și cele administrative nu trebuie să interacționeze cu interesele private.

Referitor la conceptul de transparență, organizațiile publice au datoria să nu

¹Thielemann, Ulrich. (2005). Compliance und Integrity - zwei Seiten ethisch integrierter Unternehmenssteuerung : Lektionen aus dem Compliance-Management einer Großbank. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Jg. 6(2005), H. 1, 31-45.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

îngrădească accesul publicului la informațiile ce privesc deciziile și performanța din sectorul public și să le pună la dispoziție în conformitate cu adevărul și timp util.

În ceea ce privește conceptul de responsabilitate, acesta impune obligația funcționarilor publici de a prezenta felul în care sunt utilizate resursele publice precum și asumarea răspunderii pentru nerealizarea obiectivelor de performanță declarate.

Legat de modul de formalizare a acestor concepte, în viziunea administrației ONU, integritatea are un scop "inclusiv, dar nu limitativ la probitate, imparțialitate, corectitudine, onestitate și adevăr." În statutul organizației se stipulează: "membrii personalului sunt responsabili în fața Secretarului General pentru îndeplinirea corespunzătoare funcțiilor lor", cadru ce exprimă importanța care se acordă responsabilității în ceea ce privește performanța.

Pornind din acest punct se poate trage concluzia că integritatea impune întâietatea interesului public, fapt ce oferă baza pentru transparență și responsabilitate. Responsabilitatea depinde de transparența informațiilor necesare, dar în același timp transparența și responsabilitatea fără integritate nu pot servi interesului public.

Mai precis, aceste concepte pot fi transpuse într-o infrastructură etică sau într-un sistem național de standarde de integritate ce fortifică corelația dintre structurile legislative, structurile instituționale și procedurile administrative cu scopul de a determina și a asigura prioritatea interesului public în fața interesului personal în ceea ce îi privește pe funcționarii publici.

Conceptul de infrastructuri de etică în viziunea Organizației pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OECD) reprezintă un set de reguli, instituții și practici în vigoare care îndrumă, gestionează și pune în aplicare un comportament corect și onest în sectorul public.

În viziunea Transparency International (TI), conceptul unui sistem național de integritate presupune un număr de instituții integrate cheie, pentru combaterea corupției. Bazat pe nouă "piloni" sistemul include: executivul, societatea civilă, sectorul privat, un sistem de reforme performant, sistemul judiciar, agențiile de aplicare a legii, mass-media, agențiile de monitorizare și control și parlamentul. Transparency International consideră că acești piloni influențează cele trei sfere ale statului de drept, dezvoltarea durabilă și calitatea vieții.

Corelată la conceptul de integritate se află în permanență evaluarea integrității publice. Prin evaluarea instrumentelor de asigurare a integrității publice se vizează de





UNIUNEA EUROPEANĂ



fapt evaluarea cadrului instituțional pentru promovarea integrității și combaterea corupției în sectorul public și / sau identificarea de corupție sau a riscurilor de corupție în agențiile guvernamentale și / sau între funcționarii publici. Aceste evaluări urmăresc rezultate mai mult pe zona mai largă a administrației publice decât pe furnizarea de servicii publice.²

Realizare evaluărilor se poate efectua la nivel intern de către agenția guvernamentală sau extern de către un terț. În general evaluările de integritate se concentrează mai mult pe evaluarea integrității instituției ca întreg și mai puțin în context individual, inclusiv în evaluările în care funcționarii publici sunt intervievați.

CAPITOLUL IV

Responsabilitate

Responsabilitatea este considerată în dicționarele și enciclopediile uzuale și de specialitate ca fiind obligația unei persoane de a efectua ceva, de a răspunde, a da socoteală de ceva, suportând consecințele pentru efectele produse.

A fi responsabil implică a avea o funcție de răspundere, o atitudine conștientă și simț de răspundere față de obligațiile sociale și profesionale. În fond, este vorba de o răspundere pe care și-o asumă cineva, ceea ce implică o anumită conștiință a datoriei și o activitate depusă cu conștiinciozitate.

Responsabilitatea se mai referă la situația în care o persoană este însărcinată să aibă grijă de ceva și să ia decizii și poate fi dezaprobată dacă ceva rău se întâmplă. Persoana respectivă conduce o anumită activitate și răspunde pentru rezultatele obținute, având obligația de a verifica că se face ceea ce trebuie; în plus, i se cere un comportament rațional, credibil, pe parcursul îndeplinirii sarcinilor. Totodată, responsabilitatea implică autoritatea de a lua decizii în mod independent și obligația de a repara greșelile și prejudiciile care s-au produs pe parcursul desfășurării activității. În fond, e vorba de o obligație / misiune ca urmare a numirii într-o funcție asumată conștient, deci care implică aprioric o anumită răspundere.

Sensurile, semnificațiile și cadrul instituțional în care funcționează conceptul de „responsabilitate administrativă” au fost analizate în detaliu într-un studiu elaborat de

² Transparency International, 2011, GATEway, inventory of assessment tools on corruption and integrity at country level, <http://www.transparency.org/tools/gateway>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Charles E. Gilbert. Potrivit lui Gilbert (1959), conceptul de „responsabilitate administrativă” are pentru unii autori accepția de „dimensiuni democratice și politice uzuale ale administrației publice”, pentru alți autori același concept are accepția de „atribute ale conceptului de birocrație”, pentru alții, conceptul se referă în primul rând la „domnia legii” și la aparatul legislativ respectiv, iar pentru alții are semnificația de „atitudini și modele de comportament ale indivizilor și grupurilor din administrație și din mediul acesteia”. Administrația guvernamentală operează cu un complex de valori prezumtiv aprobate care ar trebui să ghideze elaborarea și administrarea politicii publice.

Conceptul de „responsabilitate” așa cum este folosit în literatura dedicată administrației publice pare să fie folosit pentru un asemenea complex de valori. Probabil că acest concept nu poate fi „definit” într-un sens strict, mai degrabă el înglobează un set de valori care sunt interconectate în procesul administrativ.

Termenul de „responsabilitate publică” se regăsește frecvent în asocierie cu “morală și etică” organizațiilor și instituțiilor. Aspectul etic al responsabilității morale este legat de acțiunile întreprinse și de consecințele lor în plan social. De aceea, discursul despre responsabilitate nu poate fi rupt de discursul privind aspectele formalizate ale culturii organizaționale (coduri etice, coduri de conduită profesională) și de aspectele intrinseci și neformalizate - asumare, inițiativă organizațională, independență decizională și chiar rezistență la presiuni, în numele responsabilității publice, al legalității în integralitatea sa și al unei raționalități izvorâte din asumarea conștientă a misiunii. Responsabilitatea morală are un accentuat aspect preventiv, contribuie la sporirea predicibilității vieții sociale; scopul ultim este acela de a limita efectele daunelor ce pot fi provocate unui individ, unui grup sau întregii societăți de acțiunea sau non-acțiunea unui individ, grup sau a întregii societăți.

Aspectul etic al exercițiului responsabilității, care poate fi asimilat cu practica aristotelică a virtuții, este însoțit de o paletă graduală de recompense și pedepse aflate fie în sarcina opiniei publice, a manifestărilor informale ale normativității societale (lauda, onorurile, aprecierea - blamul public, oprobriul), fie în sarcina grupului sau organizației, care, prin elementele culturii organizaționale, celebrează, apreciază, dar și dezaprobă, sancționează prin evitare, dispreț, stigmatizare.

Totuși, accepțiunea primară a conceptelor de responsabilitate și responsabilitate publică ne trimite la obligație, datoria de a da seamă, de data asta public pentru îndeplinirea misiunii încredințate în mod formal și legal. Acțiunea sau non-acțiunea unei organizații sau instituții, acțiunea inadecvată sau lipsită de atributele (cum ar fi, de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

exemplu, transparența, eficiența, eficacitatea) prezumate într-un contract instituțional explicit, definit de cadrul legal și de misiunea enunțată public au consecințe asupra persoanelor și bunurilor, asupra bunăstării, vieții și siguranței acestora. Efectele negative directe cum sunt accidentele, prăbușirea unor clădiri, distrugerii, afectarea vieții și a sănătății sunt completate de efecte indirecte și mediate social sau instituțional prin mecanisme de interacțiune dintre cele mai diverse.

De exemplu, educația precară produce cu mare probabilitate premisele subdezvoltării economice și sociale, precum și incompetență decizională, alterarea vieții sociale, inadecvarea față de cerințele pieței muncii și lipsă de reacție socială ca rezultat al lacunelor de gândire critică, pasivitate, conservatorism, lașitate, adaptabilitate scăzută la mediul în schimbare ș.a.m.d. Acest aspect al responsabilității publice se exprimă de fapt prin termenul de răspundere care înseamnă explicit cuprinderea într-un sistem formal de cuantificare, evaluare și categorisire a faptelor și consecințelor faptelor, conducând la urmărire și condamnarea în sistemul legal.

În general, răspundere înseamnă că o persoană sau o autoritate trebuie să explice și să justifice propriile sale acțiuni. În Codul administrativ, aceasta înseamnă că orice organism administrativ trebuie să răspundă de actele sale în fața unei alte autorități administrative, legislative sau juridice. Răspunderea mai presupune și faptul că nici o autoritate nu trebuie scutită de scrutine sau verificări din partea altor autorități. Aceasta se poate efectua prin mai multe mecanisme diferite, inclusiv de către curți de justiție, apelul la corpuri administrative superioare, de către un funcționar însărcinat cu sondarea opiniei publice, inspecție făcută de o comisie specială sau scrutinul unei comisii parlamentare. Responsabilitatea este un instrument în a demonstra dacă principiile ca respectarea legii, deschiderea, transparența, imparțialitatea și egalitatea în fața legii sunt respectate. Responsabilitatea este esențială pentru consolidarea unor valori ca eficiența, încrederea sau previzibilitatea în administrația publică.

O caracteristică specială a responsabilității administrației publice, stipulată de lege, este concentrarea ei într-un complex de proceduri formale. Nu este definită ca o noțiune abstractă, ci dimpotrivă apare ca ceva foarte concret, explicat prin procedee specifice. Pe de o parte se urmărește în ce măsură sunt respectate principiile europene impuse în administrația publică de către funcționarii publici și de către autoritățile publice, iar pe de altă parte, cât de strict sunt urmate procedurile legale specifice administrației.

Supravegherea este necesară pentru a crea sentimentul responsabilității, pentru





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

a avea siguranța că organismele administrative își exercită activitatea conform legii și că urmăresc procedurile stabilite. Instituțiile și mecanismele de supraveghere monitorizează și fac scrutinul acțiunilor oficialilor publici. Scopul supravegherii este să stabilească dacă serviciile publice își exercită funcțiunile în mod efectiv, eficient și în limitele de timp stabilite, precum și dacă principiile și procedurile stipulate de regulări specifice sau generale, sunt respectate. Cu alte cuvinte, procesul de supraveghere apare ca parte componentă a principiului “administrație prin lege”, aspect esențial pentru a putea respecta atât interesul public cât și cel individual.

Aceste instituții și mecanisme de supraveghere pot avea mai multe forme: curți judecătorești, procuratura, funcționarii însărcinați cu sondarea opiniei publice, audieri interne și externe, inspectorate, autorități decizionale, comisii parlamentare, presa, etc. Pe scurt, toate aceste mecanisme sunt concepute pentru o cât mai exactă respectare a legii, pentru transparență, responsabilitate, eficacitate și eficiență, considerate principii cheie în administrația publică și în serviciul civil.

Cu alte cuvinte, acestea sunt concepute pentru a proteja atât interesul public cât și cel privat, pentru a spori calitatea procesului de luare a deciziilor și pentru a îmbunătăți responsabilitatea, securitatea legală și legitimitatea administrației publice.

Nici o altă instituție contemporană nu are atât de multe și variate tipuri de verificare ca administrația publică. Acest lucru generează ideea rolului special și delicat pe care serviciul public îl are în societățile democratice modern.

CAPITOLUL V

Deschidere și transparență

Deschiderea sugerează faptul că administrația este dispusă să accepte un scrutin venit dinafară, în timp ce transparența semnifică gradul de deschidere în cazul unui scrutin sau al unei verificări. Aceste două caracteristici permit, pe de o parte, ca orice cetățean implicat într-o procedură administrativă să poată urmări derularea acesteia, pe de altă parte, administrația permițând astfel cu mai multă ușurință o evaluare venită din partea unor instituții autorizate. Cele două principii sunt instrumente necesare pentru respectarea legii, pentru egalitatea în fața legii și pentru responsabilitate.

Ca regulă generală, politica administrației publice ar trebui să fie una de deschidere și transparență. Numai cazuri de natură excepțională ar trebui ținute





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

secrete și clasate ca și confidențiale, cum ar fi cele legate de securitatea națională sau aspecte similare. La fel, date personale nu trebuie revelate unor terțe părți. În realitate, numai câteva aspecte specifice afectează securitatea națională. Oricum, autoritățile au tendința de a declara unele documente confidențiale, mai des decât ar fi cazul.

Deschiderea și transparența în administrația publică servesc două obiective precise. În primul rând, respectă interesul public în măsura în care limitează corupția. În al doilea rând, sunt esențiale pentru respectarea drepturilor individuale, în măsura în care furnizează motivele necesare deciziilor administrative, și în consecință ajută părțile interesate să-și exercite dreptul de a solicita recurs.

Acțiunile administrative trebuie să fie motivate și subscrise celei mai apropiate autorități competente. Registrele publice trebuie făcute accesibile marelui public. Agenții autorității trebuie să-și facă publică identitatea. Funcționarii publici trebuie să accepte anumite restricții în ceea ce privește câștigul din activități private, care în orice caz trebuie să fie anunțate și autorizate înainte de a avea loc. Un aspect esențial al aplicației în acest caz este obligația autorităților publice de a face cunoscute motivele deciziilor lor.

Un document administrativ sau o decizie trebuie însoțită de o motivație. Din aceasta trebuie să rezulte motivele care au condus la luarea deciziei finale și de asemenea, trebuie să arate corelarea celor solicitate cu legislația în vigoare.

În consecință, această motivație ar trebui să includă faptele și evidența lor, la fel ca și o justificare legală. Acest document este foarte important în cazurile în care o solicitare a unei părți interesate este respinsă. Într-un astfel de caz, motivația trebuie să arate clar de ce evidențele sau argumentele prezentate de către partea solicitantă nu au putut fi acceptate.

Ceea ce este cu adevărat important este că motivația trebuie să transmită elementele esențiale ale procedurii administrative aplicate și de asemenea să aibă un grad de justificare suficient pentru a permite partea interesată să solicite un recurs la decizia finală. Acest act este un instrument al deschiderii și transparenței în administrație, precum și a responsabilității acesteia.





UNIUNEA EUROPEANĂ



CAPITOLUL VI

Eficiență, eficacitate, profesionalism

O dimensiune specifică a responsabilității se referă la eficiența în performanțele administrației publice. Recunoasterea eficienței ca o valoare importantă pentru serviciul public este de dată relativ recentă. Cum statul a devenit producătorul serviciilor publice, s-a introdus noțiunea de productivitate în administrație.

Astăzi, datorită constrângerilor fiscale din multe țări, performanța efectivă și eficiența a administrației publice în a asigura servicii publice societății este din ce în ce mai urmărită. Eficiența este caracterizată ca o valoare constând în menținerea unei bune raționări între resursele utilizate și rezultatele obținute.

O valoare care derivă în mod automat este eficacitatea, care constă în siguranța faptului că performanțele administrației publice se îndreaptă către scopurile propuse, soluționând problemele publice pe cale legală, în principal, constă în analiza și evaluarea politicilor publice specifice și asigurarea că acestea sunt corect implementate de către administrația publică și de către funcționarii publici.

În constituțiile vest europene de dată mai recentă, ca cea a Spaniei (1978), eficiența și eficacitatea administrației publice au fost semnalate ca principii constituționale, împreună cu alte principii clasice, cum sunt respectarea legii, transparența și imparțialitatea. De asemenea, Codul administrativ se referă adesea la economie, eficiență, eficacitate (cunoscute ca “cele trei E-uri”) și respectare legii, ca principiile care trebuie să prezideze administrația publică și activitățile și deciziile funcționarilor publici.

Eficiența, ca valoare managerială, poate părea în conflict cu legea și cu procedurile obligatorii, de vreme ce este o valoare politico-democratică. Managerii publici văd adesea procedurile legale ca inamici ai eficienței. Unele proceduri stabilite pot fi în conflict cu un anumit aspect economic, și pot afecta în mod negativ balanța dintre costurile și beneficiile financiare ale unei acțiuni administrative. Acest conflict generează mai multe dezbateri.

Un anumit număr de instituții și soluții legale tind să fie afectate de acest conflict. Printre cele instituționale se poate aminti procesul transferării activităților de producție către sectorul privat prin proceduri contractuale, păstrând administrației publice rolul de a fi factorul care concepe aceste contracte și apoi le monitorizează.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Din punct de vedere legal, au fost legisferate un mare număr de legi asupra intermediilor administrației publice și adăugate Codului administrativ. Directiva CE cu privire la aceasta s-a dovedit a fi o sursă importantă de omogenizare a principiilor legale în întreaga Uniune Europeană. Legislația CE prevede de asemenea necesitatea unei administrații eficiente, având în vedere în special directivele și regulamentele Comunității.

Această situație a obligat mai multe state membre să facă modificări în organizarea lor domestică, în structurile administrative și în aranjamentele decizionale, cu scopul de a susține efectiv și în mod eficient legislația europeană și de asemenea, să asigure o cooperare efectivă între instituțiile Comunității Europene.

Profesionalismul și integritatea profesională în serviciul public duc în mod clar la aceeași încredere și previzibilitate a administrației publice. Integritatea profesională a serviciului public se bazează pe imparțialitate și independență profesională.

Imparțialitatea se referă la absența preferințelor personale. În domeniul administrației publice, preferința înseamnă a favoriza un anumit aspect al unei situații date, cauzând ca și consecință un detriment nejustificat și nedrept interesului general sau drepturilor altor părți interesate. Adesea are sens de prejudecată sau de judecată greșită. Aspectele legale care interzic funcționarilor publici implicarea în decizii care se referă la probleme vis-à-vis de care ei ar putea avea un interes personal sunt promulgate tocmai pentru a întări valoarea imparțialității.

Pierderea independenței profesionale sugerează un oficial care nu-și exercită independența în gândire și judecată, în așa fel încât nu va evalua un caz dat în funcție de elemente reale. Mita, presiunile, ambiția politică necontrolată și dorința asiduă de promovare sunt principalele cauze ale pierderii independenței profesionale.

Mita înseamnă în acest caz un profit ilegal. Presiunile generează pierderea independenței provocată de teamă. Ambiția politică și lăcomia profesională pot pune funcționarii publici în situații voit avantajoase pentru superiorii lor, provocând supunerea oarbă a acestora în fața dorințelor șefilor și chiar privându-i de obișnuința de a gândi.

Un serviciu public al cărui sistem de recrutare și promovare este în primul rând bazat pe patronajul politic sau pe alianțe de diferite tipuri, este mult mai expus riscului de a desconsidera integritatea profesională decât un sistem care se bazează pe merite.

Un serviciu public în care funcționarii au un statut specific care regulează drepturile lor de a evolua în carieră, trasând în mod clar atât drepturile cât și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

îndatoririle acestora, furnizând un nivel al veniturilor corect și proporțional, face ca acești funcționari să fie mai puțin expuși corupției, cointeresului și supunerii necondiționate și în consecință contribuie în mod decisiv la creșterea valorii integrității profesionale.

Cum s-a spus înainte, integritatea profesională afectează în mod pozitiv ceea ce numim încrederea în administrația publică și previzibilitatea acțiunilor acesteia. Cu toate acestea, trebuie spus că independența serviciului public nu înseamnă neapărat libera judecată și opinie a reprezentenților ei. Există standarde profesionale care trebuiesc respectate și aspecte legale care trebuiesc urmate. Este necesar echilibrul legal între noțiunea de independență și cea de loialitate.

CAPITOLUL VII

Codul de conduită al funcționarilor publici/personalului contractual

Administrația publică îndeplinește sarcini diverse, care necesită o gamă extrem de variată de prestații realizate prin serviciile publice, dar și angajați cu pregătire profesională diversă.

Regăsim în Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, aspecte ce se referă la modul de conduită a funcționarilor publici.

Codul reprezintă un mijloc care favorizează un climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici pe de o parte, dar și între cetățeni și autoritățile administrației publice pe de altă parte, totodată acesta este și un instrument de informare cu privire la conduita profesională la care sunt îndreptățiți cetățenii să se aștepte din partea funcționarilor publici.

Din perspectiva funcționarilor publici Codul reprezintă o colecție clară de norme de conduită, prin care se cere funcționarilor publici să asigure un tratament egal cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, profesionalism, imparțialitate și independență, cinste și corectitudine.³

Codul stabilește în mod detaliat drepturile și obligațiile funcționarilor publici în

³ Victor Alistar, Dragoș Dincă, Mădălina Cocoșatu, Ion Popescu, *Deontologia funcționarilor publici*, București, 2000





UNIUNEA EUROPEANĂ



exercitarea funcției publice, printre care interdicția funcționarilor publici de a solicita ori accepta cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal. Încălcarea acestui principiu este ceea ce Codul Penal reglementează ca fiind o infracțiune de „luare de mită”.

Încălcarea prevederilor codului de către funcționarii publici poate atrage răspunderea disciplinară, atunci când prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Atribuția de coordonare și de control al aplicării normelor prevăzute în Cod revine Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP). ANFP poate fi sesizată cu privire la încălcarea normelor Codului de către orice persoană interesată. Comisiile de disciplină au dreptul de a examina asemenea fapte și de a propune măsuri administrative.

În cazul în care faptele unui funcționar public sunt prevăzute de Codul Penal, acestea vor fi supuse spre cercetare autorității competente.

Obiectivele declarate din Codul de conduită sunt:

- 1) creșterea calității serviciului public;
- 2) contribuirea la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică, prin:
 - ✓ reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției funcției publice și funcționarilor publici;
 - ✓ informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor publice.

Codul precizează și principiile generale care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici. Acestea sunt:

- ✓ supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- ✓ prioritatea interesului public, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice;
- ✓ asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și





UNIUNEA EUROPEANĂ



instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

✓ profesionalismul, principiu conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiințiozitate;

✓ imparțialitatea și independența, principiu conform căruia funcționarii publici sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră, față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice;

✓ cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia, în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici trebuie să fie de bună credință;

Acolo unde nu sunt reglementate în mod concret norme de conduită prescrise de legiuitor, codul etic, prin principiile sale generale enunțate în preambulul, are rolul de a constitui regula.⁴

Obligațiile de conduită împreună cu principiile generale ce guvernează regimul deontologic sau etic al unei anumite profesii reprezintă pe de o parte reprezentarea legală a valorilor sociale de bază cu care societatea a investit *rolul social* reprezentat de o anumită ocupație, iar pe de altă parte fundamental infrastructurii etice ca mijloc de reglementare prin codificare a conduitei.⁵

Infrastructura etică este compusă din reglementările privitoare la conduita, drepturile și obligațiile funcționarilor publici pe de o parte și la modalitatea concretă de exercitare a controlului și aplicarea sancțiunilor. Exercițarea controlului se face atât de către societatea civilă cât și de autoritatea administrativă în care este încadrat funcționarul public.

În România modalitatea de control este cea a Comisiilor de disciplină care au atribuții de verificare a modului în care funcționarii își îndeplinesc atribuțiile de serviciu. Aceste comisii sunt organizate la nivelul fiecărei autorități sau instituții a administrației publice centrale și locale.

Normele cuprinse în categoria “Dispoziții ce reglementează raporturile cu cetățenii” au o strânsă legătură cu realizarea serviciului public. Din această definiție rezultă următoarele categorii de reglementări:

4 Cristian Pîrvulescu, *Politici și instituții politice*, Editura Trei, București, 2002, p. 37

5 Alexandru Ioan, Carausan Mihaela, Sorin Bucur, *Drept Administrativ*, București, Editura LuminaLex 2007, pag.76





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. *obligațiile de conduită ale funcționarilor publici ca mandatar ai autorității publice:*

- ✓ **realizarea competențelor în interesul public** ceea ce înseamnă că funcționarii publici îndeplinesc o funcție publică de importanță socială în interesul cetățenilor, excluzând orice alte interese;
- ✓ **legalitatea**, principiul conform căruia funcționarii publici trebuie să acționeze în conformitate cu legile și instrucțiunile pentru a atinge obiectivele prevăzute de legiuitor;
- ✓ **responsabilitatea** în baza căreia funcționarii publici sunt obligați să respecte și să sporească prestigiul instituției în care lucrează și să fie rezervați și discreți pentru a nu compromite acțiunile respectivei autorități;
- ✓ **profesionalismul** care le impune funcționarilor publici să-și îndeplinească exemplar atribuțiile și sarcinile de servici;
- ✓ **integritatea**, principiu care le interzice funcționarilor publici să solicite sau să accepte cadouri sau alte beneficii de la cetățeni pentru îndeplinirea unor atribuții care le revin prin statutul de funcționari sau prin natura funcției publice ce o ocupă.⁶

2. *obligații de conduită ale funcționarilor publici ca instrument de realizare a intereselor cetățenilor:*

- ✓ rapiditatea sau celeritatea procedurilor administrative;
- ✓ confidențialitatea;
- ✓ legalitatea;
- ✓ discernământul;
- ✓ accesul la informațiile publice⁷.

Respectarea legii prin actele și faptele funcționarilor publici este dublată de obligația acestora de a acorda sprijin autorităților competente în îndeplinirea actului de justiție și de asemenea prin obligația de a pune în aplicare hotărârile judecătorești. Această prevedere se regăsește ca obligație a autorităților administrație publice locale prevăzută de Codul administrativ și ca o obligație a tuturor autorităților publice

⁶ Ioan Alexandru, Administrația Publică, București, 1999, pag. 33

⁷ Ion Popescu Slăniceanu, Funcția Publică București, 2000





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

centrale și locale prevăzută în Legea privind organizarea instanțelor judecătorești.⁸

Principiul ierarhizării ca element definitoriu al administrației publice este reflectat la nivelul instituției funcției publice prin introducerea obligației de a acționa în conformitate cu dispozițiile primite de la funcționarii publici de conducere. Obligația de subordonare este prevăzută la nivel normativ concret în toate regulamentele de organizare și funcționare ori în regulamentele de ordine interioară, precum și în Statutului funcționarilor publici.⁹

Conduita apolitică și de echidistanță politică, specifică administrației publice, este reglementată pentru funcționarii publici prin interdicția ca în exercitarea atribuțiilor să participe la activități cu caracter politic, colectare de fonduri pentru partide politice ori recomandarea către terțe persoane de a se înscrie în partide politice.

CAPITOLUL VIII.

Consilierul de etică (Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019) și responsabilitățile acestuia

Ordonanța de Urgență Nr. 57/2019 privind Codul administrativ cuprinde o secțiune dedicată consilierii etice a funcționarilor publici și asigurarea informării și a raportării cu privire la normele de conduită.

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, cu rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită prevăzute de Codul administrativ.

Conform art. 504, alin. (3) din Codul administrativ „Atribuțiile consilierilor de etică, precum și condițiile pe care aceștia trebuie să le îndeplinească și alte elemente specifice statutului acestora, 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

⁸ Victor Alistar, Dragoș Dincă, Mădălina Cocoșatu, Ion Popescu, Deontologia funcționarilor publici, Bucuresti, 2000, pag. 20

⁹ Alexandru Ioan, Carausan Mihaela, Sorin Bucur, Drept Administrativ, Bucuresti, Ed. LuminaLex 2007, pag.54





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.”

Conform art. 504, alin.(7) din Codul administrativ „Pentru informarea cetățenilor, compartimentele de relații cu publicul au obligația de a asigura publicarea principiilor și normelor de conduită pe pagina de internet și de a le afișa la sediul autorității sau instituției publice, într-un loc vizibil și accesibil publicului.”

Consultanța consilierilor de etică în domeniul normelor de conduită are un caracter dublu: pe de o parte se referă la activitatea profesională a funcționarilor publici, pe de altă parte se referă la acțiuni ale angajaților din instituție care țin direct de atitudinea și comportamentul individual și de personalitatea fiecăruia. În acest context respectarea unor principii de bază în consultanța cu privire la normele de conduită este esențială. Aceste principii trec dincolo de principiile legale și se referă la atitudinea consilierului de etică în raport cu funcționarii publici pe care îi consiliază. Aceste principii sunt: confidențialitatea și nondiscriminarea.

În ceea ce privește managementul personalului contractual din administrația publică și gestiunea raporturilor juridice, autoritățile și instituțiile publice au obligația de 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.

În prezent, conform procedurilor interne de sistem/operaționale în cadrul autorităților și instituțiilor publice, în corelare în principal cu Sistemul de control intern managerial în conformitate cu OSGG nr.600/2018, consilierul de etică acordă consultanță și asistență și personalului contractual cu privire la respectarea normelor de conduită și monitorizează aplicarea normelor de conduită.

În procesul de acordare de consultanță și asistență funcționarilor publici se respectă următoarele principii de lucru:

- Confidențialitatea

- Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de monitorizare și 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 sale 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.

- 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 stăut.
- 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 remarcă sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.

Consilierul de etică completează Registrul privind activitatea de consiliere etică, fără referire expresă la persoanele care au apelat la acest serviciu, cu referire numai la problematica specifică abordată.

Consultanța înseamnă oferirea de sfaturi calificate într-un domeniu specific de activitate sau în ceea ce privește o latură specifică a activității celor consiliați.

Din această definiție reiese importanța calificării consilierului de etică în domeniul în care desfășoară această activitate. O foarte bună cunoaștere a legii este în primul rând necesară. Dar aceasta nu este suficientă. În afara cadrului legal, consilierul de etică poate solicita conducătorului instituției în care lucrează, înscrierea sa la cursuri special dedicate consilierilor de etică.

În măsura în care, la nivel practic, aceste cursuri se organizează destul de rar, calificarea consilierului de etică în domeniul normelor de conduită și al consultanței trebuie să se facă pe parcursul activității sale, prin întreprinderea unor acțiuni proactive de învățare, mai ales în ceea ce privește dilemele etice ce pot apărea la locul de muncă.

Consultanța în domeniul normelor de conduită are un caracter dublu: pe de o parte se referă la activitatea profesională a funcționarilor publici, pe de altă parte se referă la acțiuni ale angajaților din instituție care țin direct de atitudinea și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

comportamentul individual și de personalitatea fiecăruia. În acest context respectarea unor principii de bază în consultața cu privire la normele de conduită este esențială. Aceste principii trec dincolo de principiile legale și se referă la atitudinea consilierului de etică în raport cu funcționarii publici pe care îi consiliază. Aceste principii sunt: confidențialitatea și nondiscriminarea.

Rezultatele generale privind activitatea de monitorizare și consiliere etică sunt publice (sub formă statistică, sau de tipuri de situații și dileme etice) și trebuie aduse la cunoștință angajaților din instituție, precum și la cunoștința publicului.

Consultarea și dezbateră problemelor de conduită - problemele generale și soluțiile pentru creșterea standardelor etice trebuie dezbătute cu cei afectați (funcționari publici, personal contractual, cetățeni, societate civilă, beneficiari ai instituției publice).

Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită de către Consilierul de etică desemnat se face planificat, în baza unui program anual.

Calificarea consilierului de etică în domeniul normelor de conduită și al consultaței trebuie să se facă pe parcursul activității sale, prin întreprinderea unor acțiuni proactive de învățare, mai ales în ceea ce privește dilemele etice ce pot apărea la locul de muncă.

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

- managementul instituției;
- persoane de conducere desemnate pentru coordonarea aplicării Strategiei Naționale Anticorupție;
- persoana de execuție desemnată care ține legătura cu Direcția Etică, Integritate și Bună Guvernare din cadrul MLPDA;
- responsabil de risc de corupție desemnat;
- grup de lucru pentru prevenirea corupției;
- comisia SCIM;
- comisia de disciplină;
- responsabil desemnat pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate;
- responsabil desemnat acces la informații de interes public;
- responsabil desemnat transparență decizională etc.

Monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită de către Consilierul de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

etică înseamnă culegerea sistematică, filtrarea și stocarea informațiilor relevante pentru controlul asupra proceselor (în cazul de față - a informațiile relevante privind cunoașterea, înțelegerea și aplicarea Codului de conduită, eventual tipul de dileme etice). Într-o altă definiție monitorizarea desemnează colectarea, analizarea și utilizarea informației cu scopul de a asigura controlul managerial și luarea deciziei.

Monitorizarea aplicării Codului de conduită oferă informații consilierului de etică și conducerii instituției pentru:

- identificarea problemelor în implementarea Codului de conduită;
- identificarea de soluții alternative pentru rezolvarea problemelor;
- fundamentarea activității de consultanță și asistență în privința normelor de conduită;
- evaluarea progresului implementării Codului de conduită de la o perioadă la alta.

Sistemul de referință pentru monitorizare sunt normele de conduită prevăzute în Codul de conduită a funcționarilor publici, respectiv personal contractual.

În activitatea sa, Consilierul de etică desemnat poate utiliza metode de lucru diverse, precum:

- ancheta sociologică;
- interviul;
- observația;
- experimental;
- analiza documentelor;
- analiza de rețea socială etc.

Metodele se stabilesc în funcție de tipul de cultura organizațională, nevoile de consiliere etică, dilemele cu care se confruntă funcționarii publici/personalul contractual, presiunea pentru respectarea normelor de conduită din partea mediului extern (cetățeni, firme, alte instituții publice) și intern (colegii, conducerea).

CAPITOLUL IX

Transparență organizațională și decizională

În timp ce *transparența decizională* este stabilită drept:

- obligație a administrației publice (*Legea nr. 52/2003*);
- standard de bună administrare;





UNIUNEA EUROPEANĂ



- criteriu de legalitate;
- predictibilitate, în stabilirea impactului deciziilor luate,

transparența organizațională este consfințită de către conducerea organizației doar prin normele sau proceduri interne ale organizației. Dacă pentru *transparența procesului decizional* există un cadru legal¹⁰ aplicabil în administrația publică, pentru *transparență organizațională* raporturile interne (factorii de decizie și funcționarii publici de execuție) și raporturile cu entitățile publice și private, se rezumă, în cel mai fericit caz, la un set de instrumente procedurale.

Totodată, analizând conținutul *Legii nr.52/2003* republicată privind *transparența decizională* în administrația publică, observăm că aceasta admite implicarea entităților publice și private numai în procesul de elaborare a actelor normative și în dezbaterile de interes public.

În condițiile în care o organizație își propune proiectarea și aplicarea unui plan de integritate care să reducă riscurile de corupție și vulnerabilitățile la fenomenele de corupție, lipsa *transparenței organizaționale și decizionale* va avea ca rezultat eșecul evaluării și implementării unor astfel de măsuri.

La nivelul autorităților publice, lipsa de *transparență* este de multe ori asociată cu neîncrederea și lipsa de loialitate, fapt care afectează atât funcționarii publici din organizație, cât și entitățile publice și private care relaționează cu organizația și în final, cu modul de comunicare. Studiile și statisticile care privesc managementul organizațional au arătat că *transparentizarea proceselor din cadrul organizației* aduce beneficii, în primul rând în *eficientizarea activităților organizației*.

Transparența organizațională și decizională în cadrul unei organizații constituie instrumentele cele mai eficiente în *descurajarea și combaterea abuzurilor și a faptelor de corupție*.

Astfel, pentru *îmbunătățirea reglementarilor în domeniul transparenței organizației*, inclusiv prin prisma *protejării intereselor financiare ale UE*, este imperativ să se instituie *obligativitatea publicării informațiilor referitoare la toți beneficiarii fondurilor europene nerambursabile*.

Nu *mecanismele tolerante* trebuie să reprezinte *exigențele în administrația publică*, ci *transparența organizațională și decizională*, cu atât mai mult cu cât *proiectarea și aplicarea proceselor de prevenire și combatere a faptelor de corupție*

¹⁰ *Legea nr. 52/2003* republicată privind *transparența decizională în administrația publică*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

au succes numai dacă se consolidează și se garantează accesul neîngrădit la informațiile de interes public și transparența decizională.

De altfel, SNA 2021 - 2025 subliniază indispensabilitatea managementului transparenței, dar și asumarea transparenței în administrația publică, împreună cu implementarea eficace a măsurilor de diminuare a fenomenului de corupție.

Principalele aspecte ale transparenței organizaționale și decizionale care trebuie gestionate, prin inițiere, aplicare și monitorizare, în ceea ce privește măsurile de prevenire și combatere a faptelor de corupție sunt:

- ✓ asumarea transparenței;
- ✓ instituirea unui sistem de sancțiuni pentru încălcarea obligațiilor de transparență decizională;
- ✓ dezvoltarea și utilizarea platformelor de tip *e-guvernare*;
- ✓ transparentizarea concursurilor de angajare și de promovare a funcționarilor publici;
- ✓ (re)proiectarea codului de etică și integritate profesională (să includă standarde de integritate și norme clare de privind evitarea conflictul de interese și incompatibilităților);
- ✓ dezvoltarea mecanismelor de semnalare/alertare la potențiale fapte de corupție și de protejare a avertizorilor de integritate;
- ✓ elaborarea unor *liste albe*, pe tipuri de contracte de achiziții publice, cu entitățile private care au avut raporturi contractuale foarte bune cu administrația publică, etc.

Cu privire la transparența instituțională, **HG 1269/2021** a stabilit ca măsuri preventive anticorupție, în inventarul măsurilor de transparență instituțională, următoarele elemente cheie:

- ✓ codul etic și deontologic de conduită, sub incidența reglementărilor **OUG nr.57/2019¹¹**, **Legii nr. 303/2004¹²**, **HG nr. 991/2005¹³**, **Hotărârea CSM nr. 328/2005¹⁴**, **Ordinul SGG nr. 600/2018¹⁵**, dar și alte ordine și memorandumuri;

¹¹ OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ

¹² *Legea nr. 303/2004* republicata privind statutul judecătorilor și procurorilor

¹³ *HG nr. 991/2005* pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al polițistului

¹⁴ *Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 328/2005* pentru aprobarea Codului deontologic al judecătorilor și procurorilor

¹⁵ *Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018* pentru aprobarea Codului controlorului intern managerial al entităților publice





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- ✓ declararea averilor, sub incidența **OUG nr.57/2019**, **Legii nr. 176/2010** și a **Legii nr. 161/2003**;
- ✓ declararea cadourilor, sub incidența **Legii nr. 251/2004**¹⁶;
- ✓ Consilierul de etică, sub incidența **OUG nr.57/2019**;
- ✓ incompatibilitățile, sub incidența **OUG nr.57/2019**, **Legii nr. 176/2010**;
- ✓ transparența în procesul decizional, sub incidența **Legii nr. 52/2003** și **OUG nr.57/2019**;
- ✓ accesul la informații de interes public, sub incidența **Legii nr. 544/2001** și **OUG nr.57/2019**;
- ✓ protecția *avertizorului de integritate*, sub incidența **Legii 571/2004**¹⁷ și **Proiect Lege privind protecția avertizorilor în interes public - (Legislația de transpunere a Directivei 1937)**;
- ✓ interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (referitor la fenomenul de *pantouflage*), sub incidența **Legii nr. 161/2003**;
- ✓ funcțiile sensibile, sub incidența **Ordinului SGG nr. 600/2018**;
- ✓ evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, sub incidența **HG 599/2018**¹⁸;
- ✓ evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, sub incidența **HG 599/2018**.

CAPITOLUL X.

Etica și integritatea profesională

Dacă *etica* reprezintă condiția umană, valorile din perspectiva moralității și rolul lor în viață, *integritatea* se caracterizează prin însușirea de a fi, ori de a rămâne integru, onest, cinstit, corect, incoruptibil.

¹⁶ Legea nr.251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției - Reglementează obligația de a declara și prezenta la conducătorul instituției, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției

¹⁷ Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii

¹⁸ HG nr.599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate



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

Din această perspectivă, codurile de etică și integritate profesională au rolul cert de a forma cât mai limpede, valorile, principiile și normele morale pe care funcționarii publici consimt să le respecte în activitatea lor profesională și să asigure astfel *integritatea profesională*.

Normele de conduită etică și integritate profesională prevăzute de legislația în vigoare și de codurile de conduită¹⁹ sunt obligatorii pentru funcționarii publici și trebuie să se bazeze pe principiile care guvernează comportamentul etic și profesional:

- ✓ *Principiul profesionalismului*, care conjugă competențele și abilitățile cu eficiența și eficacitatea în îndeplinirea atribuțiilor;
- ✓ *Principiul responsabilității*, care obligă la respectarea interesului public;
- ✓ *Principiul transparenței*, care respectă și promovează accesul la informațiile de interes public, dar și la protecția informațiilor care nu au caracter public, după cum sunt acestea reglementate;
- ✓ *Principiul integrității*, care însumează comportamentele bazate pe imparțialitate și, după caz, confidențialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, prioritatea interesului public fără a afecta drepturile cetățenilor ori prestigiul instituțional.

Creșterea calității profesionale și o bună administrare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu sunt asigurate *de conduita etică și integritatea profesională*, acestea urmărind să asigure laolaltă îndeplinirea următoarelor obiective:

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

¹⁹ OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cultura etică este elementul cheie atât pentru descurajarea actelor de corupție, cât și pentru maximizarea angajamentului funcționarilor publici în prevenirea și combaterea corupției.

Cultura etică poate fi creată printr-o combinație de politici și structuri anticorupție specifice, dar și prin funcționarea unor mecanisme și comportamente cu caracter general:

- ✓ *Mandatul* reprezintă mesajul ferm al autorității de management de a accede la cele mai înalte standarde etice;
- ✓ *Atitudinea conducerii* reprezintă declarația managementului de top din organizație care semnalează faptul că se așteaptă la cele mai înalte standarde etice din partea angajaților și a entităților private;
- ✓ *Codul de conduită*²⁰ reprezintă un cod de etică fără echivoc pe care trebuie să-l respecte toți funcționarii publici din organizație (respectarea principiilor de integritate, obiectivitate, responsabilitate și onestitate).

Integritatea publică poate fi cultivată prin:

- ✓ **asigurarea climatului de integritate instituțională**, care la rândul său se bazează pe:
 - simplificare administrativă;
 - angajarea și promovarea funcționarilor publici pe criterii profesionale;
 - transparența procesului decizional;
 - transparența și responsabilitatea financiară cu accent pe protejarea intereselor financiare ale UE;
 - transparentizarea și comunicarea cu mediul extern (accesul la informații de interes public);
 - transparentizarea la maxim a proceselor de achiziții publice;
 - respectarea regimului juridic al conflictelor de interese și incompatibilităților;
 - respectarea regimului juridic al declarării averilor și intereselor personale;
 - neadmiterea și denunțarea favoritismului;
 - neadmiterea și denunțarea manifestărilor de influențare a funcționarilor publici în actul de serviciu;
 - neadmiterea și denunțarea manifestărilor de corupție;
 - reglementarea avertizorului de integritate și protecția acestei instituții/structuri;

²⁰ OUG nr.57/2019





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- reglementarea și respectarea normelor de etică (conduită) și deontologice,
- respectarea regimului de restricții și limitări la încetarea raporturilor de muncă și a migrației funcționarilor publici în sectorul privat (fenomenul de *pantouflage*).
 - ✓ asigurarea climatului de integritate politică, care la rândul său se bazează pe:
 - depolitizarea administrației publice centrale și locale;
 - respectarea eticii și integrității profesionale a funcționarilor publici (în sensul dispozițiilor art. 4 alin. (4) din Directiva (UE) nr. 1371/2017).

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

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

Așa cum cer noile reglementări europene, statele membre au obligația de a armoniza prevederile directivelor UE în legislațiile naționale și trebuie să investească mai mult în cultura anticorupției și a integrității, ținând cont de faptul că prima și cea mai eficientă și eficace formă de prevenire o constituie educarea noilor generații de cetățeni ai UE, în special prin promovarea de acțiuni în învățământ, fie acestea curriculare sau extra-curriculare.

CAPITOLUL XI.

Managementul integrității instituționale

O exigență a funcției de management este reprezentată de stimularea mecanismelor de prevenire a formelor de corupție și încurajarea conduitei etice și a integrității la nivelul unei autorități publice.

După cum este precizat în preambulul capitolului 7, unul din succesele implementării SNA 2016 - 2020 este legat de implementarea standardelor de integritate și funcționalitatea mecanismului de evaluare reciprocă interinstituțională, noile reglementări pot aduce o schimbare radicală în ceea ce privește eficiența măsurilor





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

propuse pentru implementare prin SNA 2021 - 2025 pentru perioada următoare.

Cultura integrității într-o organizație publică trebuie susținută prin:

✓ **Identificarea și eliminarea ori diminuarea riscurilor de corupție și a vulnerabilităților în cadrul organizațiilor.**

Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale se face, conform SNA 2021 - 2025 în conformitate cu Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică

Risc 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.

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

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.

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

Componenta de reducere a riscurilor de corupție și a vulnerabilităților reprezintă





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

o direcție de acțiune din întreg mecanismul de gestiune a riscurilor de corupție, fapt pentru care acțiunile de diminuare trebuie să fie centrate pe factorii endogeni (interni) ai organizației, unde managementul instituțional, cu toate constituentele și atributele sale, are deschiderea și puterea să aplice măsurile de reducere a riscurilor la corupție, trebuind a acționa precum o „supapă de siguranță” în calea factorilor exogeni (externi) organizației.

Procesul de identificare, analiză și gestionare a riscurilor de corupție trebuie aplicat la nivelul tuturor compartimentelor unei instituții publice.

- Procesul de gestionare a riscurilor, inclusiv riscurile la corupție, se realizează anual sau ori de câte ori situația o impune;
- Anual sunt verificate riscurile din Registrul de riscuri, respectiv care este stadiul implementării acțiunilor prevăzute și care este nivelul de risc;
- Anual sunt identificate noi riscuri, care se înscriu într-un nou registru.

Este de menționat că Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate, este actul normativ care reglementează, din punct de vedere legal, procesul de management ale riscului și vulnerabilităților pentru administrația centrală.

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

Sunt câteva măsuri de management al riscurilor de corupție, general valabile în orice instituție publică, ca:

- a) Asumarea răspunderii la nivel de conducere;
- b) Politici, standarde, proceduri dedicate;
- c) Programe de comunicare, conștientizare și formare continuă în domeniu;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

d) Mecanisme disciplinare;

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

Pentru asigurarea implementării unui sistem coerent de evaluare a riscurilor în instituție, este nevoie de îndeplinirea cumulată a următoarelor condiții:

- existența unui proces structurat de evaluare a principalelor caracteristici (probabilitate de materializare - impact) pentru fiecare risc identificat;
- înregistrarea evaluării riscurilor într-un mod care să permită monitorizarea și identificarea ordinii de prioritate în tratarea riscurilor;
- diferențierea clară a riscurilor inerente de riscurile reziduale;
- bazarea procesului de evaluare, pe cât posibil, pe dovezi obiective (impartiale și independente);
- luarea în considerare în procesul de evaluare a tuturor părților interesate afectate de risc;
- evidențierea distincției între expunerea la risc și tolerabilitatea la risc.

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

Procesul de evaluare a riscurilor presupune următorii pași de urmat:

- a) Stabilirea probabilității de materializare a riscurilor de corupție;
- b) Estimarea impactului riscurilor de corupție în instituție;
- c) Aprecierea caracterului adecvat al măsurilor de control existente;
- d) Stabilirea nivelului de toleranță la risc/nivelului acceptabil de expunere la risc;
- e) Determinarea expunerii la riscuri de corupție și a priorităților de intervenție

Rezultatele evaluărilor calitative și cantitative ale probabilității de materializare a riscurilor și a impactului acestora trebuie transpuse în scale calitative, care să reflecte importanța percepută în raport cu obiectivele instituției/departamentelor.

Un risc reprezentând o problemă (situație, eveniment) care poate să apară (să se





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

materializeze), caz în care realizarea obiectivelor/acțiunilor instituției este afectată, estimarea/evaluarea probabilității de materializare a riscului presupune determinarea șanselor de apariție acestuia, în condițiile în care există o incertitudine în apariția riscului; probabilitatea este o măsură a incertitudinii.

Estimarea nivelului de probabilitate se realizează prin aprecierea șanselor de materializare a riscurilor de corupție în cadrul activităților structurii, utilizând informațiile și analizele colectate în etapa de identificare și descriere a riscurilor.

În primărie, sau/și în mediul cu care interacționează aceasta, pot exista, la un moment dat, circumstanțe care pot favoriza/defavoriza apariția unui risc. Astfel, pe baza unei analize a cauzelor care favorizează apariția riscurilor, se poate face o apreciere a șanselor de materializare a acestora.

Atunci când se recurge la metoda analizei circumstanțelor, domeniul în care funcția de probabilitate ia valori se poate înlocui cu o scală de evaluare pe trei (scăzut, mediu, ridicat), sau cinci niveluri (improbabil, foarte puțin probabil, posibil, probabil, aproape sigur). În această strategie, propunem un sistem de evaluare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție pe 3 niveluri, respectiv - scăzută (0% - ...), medie (20% - ...), sau ridicată (80% -) cu o notație echivalentă de la 1 la 3.

Impactul reprezintă efectele produse asupra obiectivelor/in cadrul activității unei instituții în cazul în care un risc de corupție se materializează și care pot fi în funcție de natura riscului, negative sau pozitive.

Impactul se poate evalua funcție de diverse componente: calitative (nivel de performanță a activităților, imaginea instituției, etc), care pot cuprinde indicatori cantitativi, bugetare și/sau patrimoniale, efort și/sau resurse de timp (întârzieri posibile).

Cuantificarea impactului riscurilor se poate face pe o scală de 3 niveluri (redus, mediu, ridicat), sau 5 niveluri (foarte redus, redus, moderat, ridicat, major/critic). În această strategie, propunem un sistem de evaluare a impactului riscurilor de corupție pe 3 niveluri, respectiv - redus (scor 1), moderat (scor 2), sau ridicată (scor 3).

Activitatea de control intern este asociat direct cu managementul riscurilor, deoarece, prin măsurile luate, se asigură un cadru funcțional ce permite instituției publice să își atingă obiectivele. Standardul Managementul riscului este unanim acceptat în UE, fiind unul din standardele importante ale sistemului de control intern managerial.

Instituțiile publice au obligația luării de măsuri adecvate de prevenire și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

combateră a corupției și prin gestionarea cu acuratețe a riscurilor și vulnerabilităților de corupție și prin dezvoltarea întregului proces de controale interne și audit intern. Este important să se abordeze un sistem integrat de management etic cu elemente de prevenire, de detectare a situațiilor de încălcare a integrității, de monitorizare, de îmbunătățire continuă a sistemului de control pentru adaptarea la un context în continuă schimbare.

Controlul intern este parte integrantă a sistemelor de management ale unei instituții publice, iar unul dintre scopurile primordiale ale unui sistem robust de control intern este de a sprijini conducerea instituției în luarea deciziilor, reducând incertitudinile și diminuând în mod eficient riscurile de corupție. Această abordare este esențială pentru a se asigura că instituțiile publice pot valorifica oportunitățile, compensând în același timp amenințările care pot împiedica realizarea obiectivelor stabilite.

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

Scala de evaluare a expunerii la risc nu mai este unidimensională, ca în cazul probabilității sau impactului, ci una bidimensională sau, cu alte cuvinte, de tip matricial. Liniile matricei descriu variația probabilității, iar coloanele variația impactului. Expunerea la risc apare la intersecția liniilor cu coloanele.

O matrice de risc este utilizată pentru a evalua riscurile astfel încât să existe o înțelegere a expunerii la risc, care, la rândul său, influențează tipul de răspuns pe care îl alegem și, dacă decidem să tratăm, nivelul de tratament al riscului care trebuie aplicat pentru gestionarea / reducerea / prevenirea riscului.

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

Limitele de toleranță la risc de corupție se stabilesc în mod uzual din următoarele perspective:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- perspectiva cost-beneficiu pentru ca factorii de decizie să depisteze dacă limita de toleranță propusă nu presupune “costuri” exagerat de mari în raport cu beneficiul
- perspectiva resurselor totale pe care instituția le poate aloca măsurilor de control: dacă resursele sunt insuficiente, se operează o ierarhizare a riscurilor în funcție de priorități și o reajustare a limitelor de toleranță pentru riscurile mai puțin prioritare.

Profilul de risc în instituție reprezintă un tablou cuprinzând evaluarea generală documentată și prioritarizată a gamei de riscuri specifice identificate cu care se confruntă instituția, iar profilul riscurilor se realizează urmărind un răspuns optim la risc într-o ordine de priorități.

Profilul de risc, rezultă din regruparea riscurilor identificate, evaluate și ierarhizate în raport cu mărimea deviației expunerii de la toleranță la risc. Profilul de risc creează o imagine globală a instituției din perspectiva riscurilor, însă utilitatea practică o au tabelele de risc, care sunt structurate astfel încât să devină instrumente operaționale ale managementului riscurilor.

Toate riscurile semnificative, care au un nivel al expunerii ce se situează deasupra limitei de toleranță la risc de corupție, vor fi tratate prin măsuri specifice de control intern.

Pe baza stabilirii toleranței la risc, se pot prestabili și prioritățile pe tipuri de intervenție, pe categorii de riscuri.

După implementarea întregului proces de evaluare a riscurilor de corupție în instituție, se pune problema stabilirii tipului de răspuns la risc a instituției pentru fiecare risc în parte.

În ceea ce privește strategii de răspuns la riscurile de corupție²¹, sunt cinci variante de abordare:

- a) Acceptarea (tolerarea) riscurilor;
- b) Monitorizarea permanentă a riscurilor;
- c) Evitarea riscurilor;
- d) Transferarea (externalizarea) riscurilor;
- e) Tratarea (atenuarea) riscurilor.

Orice risc care este acceptat, monitorizat sau tratat - trebuie însoțit de măsuri de

²¹ Sursa: SGG, METODOLOGIE DE MANAGEMENT AL RISCURILOR, 2018





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

control intern, care să descrie acțiunile ce trebuie întreprinse în cazul în care riscurile se materializează.

Acceptarea (tolerarea) riscurilor - acest tip de răspuns la risc constă în neinițierea unor măsuri de control al riscurilor și este adecvat pentru riscurile inerente a căror expunere este mai mică decât toleranța la risc.

Acceptarea intervine atunci când riscurile sunt liber asumate, sau când aplicarea unei alte strategii de răspuns la risc nu este posibilă. Riscul nu se elimină din listă și sunt alocate resurse pentru monitorizare și pentru a se putea aplica soluții de diminuare a impactului în cazul materializării.

Monitorizarea permanentă a riscurilor - acest tip de răspuns la risc constă în acceptarea riscului cu condiția menținerii sale sub o permanentă supraveghere.

Probabilitatea este parametrul supravegheat cu precădere, deoarece strategia monitorizării se aplica în cazul riscurilor cu impact semnificativ, dar cu probabilitate mică. Sunt alocate resurse pentru monitorizare și pentru a se putea aplica soluții de diminuare a impactului în cazul materializării riscului.

Avantajul aplicării unei astfel de strategii de răspuns la risc constă în utilizarea resurselor disponibile la un moment dat numai pentru riscurile cu expunere mare, instituția aflându-se permanent în situația de a-și prioritiza acțiunile de tratare a riscurilor în funcție de resurse. Dezavantajul strategiei constă în faptul că întârzierea în tratarea riscului poate diminua șansele de a face în viitor un management eficace al riscurilor.

Evitarea riscurilor - această strategie de răspuns la risc constă în eliminarea activităților (circumstanțelor) care generează riscurile.

Aplicarea strategiei de evitare a riscurilor poate fi avută în vedere pentru o serie de activități "suport", în cazul în care nu există altă modalitate de a controla riscurile în limite tolerabile. De asemenea, se poate înlocui o activitate (spre exemplu manuală) cu o alta (spre exemplu, concepută în sistem informatizat) ale cărei riscuri sunt mai reduse ce pot fi controlate în limitele de toleranță fără a implica costuri disproporționat de mari în raport cu beneficiile. Cea mai radicală strategie de evitare este închiderea completă a unui proiect.

Transferarea (externalizarea) riscurilor - această strategie de răspuns la risc constă în încredințarea gestionării riscului unui terț care are expertiza necesară gestionării aceluși risc, încheindu-se în acest scop un contract.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Această opțiune este benefică mai ales în cazul riscurilor financiare și patrimoniale. Cel mai cunoscut transfer de risc este încheierea unei asigurări - în schimbul unui sume de bani, riscul este transferat unei terțe părți, dar se practică și garanțiile de participare sau de bună execuție, mentenanța, etc. Transferul se poate face și prin înăsprirea contractelor, prin specificarea clară a obligațiilor și a responsabilităților părților, cu penalizări acoperitoare în cazul apariției abaterilor.

Tratarea (atenuarea) riscurilor - aceasta strategie este abordarea cea mai frecventă pentru majoritatea riscurilor cu care se confruntă o instituție publică.

Opțiunea tratării (atenuării) riscurilor constă în faptul că, în timp ce instituția va continua să desfășoare activități care generează riscuri, aceasta va lua măsuri (implementează instrumente de control intern) pentru a menține riscurile în limite acceptabile (tolerabile).

Formatul registrului riscurilor de corupție²²

Identificarea și evaluarea riscurilor de corupție						Stabilirea măsurilor de intervenție		
Domeniul de activitate în care se manifestă riscul de corupție	Descrierea riscului	Cauze	Probabilitate	Impact	Expunere	Măsuri de intervenție	Responsabil pentru implementare	Termen/Durată de implementare

✓ **Evaluarea abaterilor/incidentelor de integritate și diseminarea transparentă a informațiilor,**

Incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice:

- încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune;
- trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;

²² Sursa: HG 599/2018 Anexa nr 5





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;

Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale E se face, conform SNA 2021 - 2025 în conformitate cu Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

Metodologia are ca scop evaluarea ex-post a incidentelor de integritate din cadrul autorităților sau instituțiilor publice prin obținerea și analiza informațiilor relevante și propunerea măsurilor de prevenire și control.

Evaluarea incidentelor de integritate reprezintă activitatea desfășurată de către responsabilul desemnat în acest scop de către conducătorul instituției, constând în obținerea și analiza de informații relevante privind incidentele de integritate și propunerea măsurilor de prevenire și/sau control.

Conducătorul autorității sau instituției publice desemnează, prin act intern, responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate. În cazul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora nu se poate desemna un responsabil pentru implementarea metodologiei, atribuțiile privind metodologia de evaluare a incidentelor de integritate se îndeplinesc de către instituția supraordonată în beneficiul acestora.

Responsabilul pentru implementarea metodologiei desfășoară următoarele activități:

- a) obținerea de informații privind incidentul de integritate;
- b) analiza incidentului de integritate;
- c) propunerea de măsuri de prevenire și/sau control.

Responsabilul pentru implementarea metodologiei elaborează un raport anual privind evaluarea incidentelor de integritate, care se aprobă de către conducerea autorității sau instituției publice, se publică pe site-ul acesteia și se transmite către Secretariatul tehnic al Strategiei naționale anticorupție până la data de 31 martie a





UNIUNEA EUROPEANĂ

anului următor.



În vederea evaluării impactului aplicării metodologiei la nivel național, Secretariatul tehnic al Strategiei naționale anticorupție întocmește rapoarte anuale de monitorizare, pe baza informațiilor transmise de autoritățile și instituțiile publice.

Secretariatul tehnic al Strategiei naționale anticorupție publică anual pe portalul SNA lista incidentelor de integritate și a măsurilor de prevenire a reapariției acestora.

Format de raport anual de evaluare a incidentelor de integritate²³

Incidente de integritate

Nr. total de incidente de integritate	
Tipul de fapte	Nr. de abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice
	Nr. de infracțiuni de corupție sau de fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor
	Nr. de încălcări ale obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților
Structura/Compartimentul/Direcția/Sectorul de activitate în care au intervenit incidente de integritate	
Funcțiile persoanelor care au săvârșit incidentele de integritate	Nr. de fapte săvârșite de persoane cu funcții de conducere
	Nr. de fapte săvârșite de persoane cu funcții de execuție
Nr. de sancțiuni aplicate	Nr. de sancțiuni disciplinare
	Nr. de sancțiuni administrative
	Nr. de sancțiuni penale
Durata medie a procedurilor de cercetare a faptelor ce constituie abateri disciplinare	

Măsurile de prevenire și/sau control

Nr. total de măsuri propuse:	
Descrierea măsurilor	Stadiul implementării
1.	
2.	
3.	

✓ Reglementarea măsurilor și practicilor de consolidare a integrității profesionale și la nivelul organizațiilor (proceduri interne).

²³ Anexa nr 6. HG 599/2018





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

✓ **Creșterea încrederii publicului (cetățeni, entități publice și private angajate în comunicarea și transferul de informații cu organizația) în profesionalismul funcționarilor publici.**

În conformitate cu prevederile Codului administrative ”În exercitarea funcției deținute, funcționarii publici au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice” (art. 433).

”În relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează autorității sau instituției publice, funcționarii publici sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională” (art. 447).

✓ **Încurajarea denunțării manifestărilor de corupție în cadrul organizației, dar și protejarea funcționarilor publici denunțători (reglementări juridice sau, cu aplicabilitate internă, norme administrative).**

Prin *HG 599 din 2 august 2018*, Guvernul României a aprobat două metodologii standard extrem de importante în ceea ce privește evaluarea riscurilor și tratamentul ex-post a incidentelor de integritate:

✓ 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;

✓ 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.

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

✓ Proiectarea și implementarea de proceduri și norme interne de prevenire a corupției, proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile organizației;

✓ Proiectarea planurilor specifice de educație și de formare în domeniile anticorupție, eticii și integrității, (se propune chiar dezvoltarea de platforme





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

specializate de tip *e-educație* și *e-dialog* sau *e-participare*), inclusiv a standardelor de integritate legale (protecția avertizorului, consilierea etică, funcțiile sensibile, *pantouflage* etc);

- ✓ Proiectarea și implementarea procedurilor și normelor de control intern managerial;
- ✓ Proiectarea și implementarea metodologiilor de analiză a riscurilor și vulnerabilităților la fenomenele de corupție specifice cadrului organizațional și a măsurilor de remediere;
- ✓ Dezvoltarea instrumentelor standard de aplicare a mecanismelor de anticorupție;
- ✓ Proiectarea și implementarea codurilor de etică profesională specifice activităților interne organizației și relațiilor externe organizației;
- ✓ Proiectarea și implementarea procedurilor de prevenire a conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- ✓ Proiectarea tehnicilor și metodelor de testare a integrității funcționarilor publici;
- ✓ Proiectarea și adoptarea declarațiilor anticorupție de către funcțiile de management organizațional.

Este important ca fiecare dintre obiectivele stabilite prin planul de integritate să conțină scopuri clare în cadrul organizației, indicatori de rezultat și riscuri asociate să fie clar definite și să nu fie proiectate doar la nivel declarativ.

La fel de importante sunt atenția și corectitudinea în adoptarea și implementarea corectă a instrumentelor de management a integrității la nivel organizațional. Acestea împiedică acțiunile clientelare, de nepotism, de deprofesionalizare, conflictele de interese și incompatibilitățile.

Trebuie tratat cu deosebită atenție și responsabilitate pericolul permanent care apare în sistemul de management al integrității, reprezentat de proiectarea formală a planurilor, procedurilor și metodologiilor sau editarea unor imitații ale documentelor similare altor organizații, prin tehnica „copy/paste”.



CAPITOLUL XII.

Evaluarea integrității

Comportamentul etic și conduita profesională de slabă factură sunt considerate în prezent și în mare măsură, un rezultat al curențelor în educație, a legislației deficitare și chiar lipsei de reglementări și norme în anumite zone de activitate, a contextului social-uman și a factorilor politici și administrativi în modul defectuos de organizare și funcționare a instituțiilor publice.

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

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

În acest moment legislația aplicabilă, diferențiază două norme juridice distincte de evaluare a integrității profesionale a funcționarilor publici astfel:

OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, care prevede două mecanisme de evaluare:

- ✓ la recrutare, prin cazierul juridic²⁴;
- ✓ la promovarea în funcție publică superioară sau în funcție de conducere, prin cazierul administrativ²⁵;

Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, care prevede două mecanisme de evaluare:

- ✓ Declararea averii și a intereselor²⁶, și
- ✓ Conflictul de interese și incompatibilități²⁷.

Aplicare dispozițiilor ***OUG nr.57/2019*** se desfășoară sub responsabilitatea

²⁴ OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, art. 465

²⁵ OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, art. 479

²⁶ Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, art. 1 - 3 și art. 13 - 19

²⁷ Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, art. 20 - 26



UNIUNEA EUROPEANĂ



Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP), iar în aplicarea **dispozițiilor Legii nr. 176/2010** și a dispozițiilor **Legii nr. 144/2007** se desfășoară sub responsabilitatea Agenției Naționale de Integritate (ANI).

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

- ✓ **Legea nr. 96/2006** privind Statutul deputaților și al senatorilor;
- ✓ **OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ.**

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

Testele de integritate pot lua următoarele forme:

Analitice:

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

Practice:

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

O evaluare corectă și obiectivă a situației, cu aport considerabil la evaluarea integrității organizației, se realizează atunci când subiecții testării integrității profesionale fac parte atât din corpul de execuție cât și din corpul de conducere al organizației.

Evaluarea corectă și obiectivă trebuie să se bazeze pe teste de integritate profesională pregătite, elaborate și efectuate numai după identificarea și evaluarea riscurilor de corupție și a vulnerabilităților în cadrul organizației.



CAPITOLUL XIII.

Conflictul de interese în materia achizițiilor publice

Considerații introductive

În materie de achiziții publice, conflictul de interese reprezintă un subiect amplu dezbătut, atât de către teoreticieni cât și de către practicieni în încercarea acestora de a dezvolta mecanisme capabile să evite situațiile ce pot genera apariția unui conflict de interese în derularea procedurilor de achiziție publică.

Prin cercetarea, identificarea și sancționarea conflictului de interese, instituțiile abilitate²⁸ definesc conflictul de interese în ceea ce privește un oficial public, ca reprezentând situația în care : " *în virtutea funcției publice pe care o ocupă ia o decizie sau participă la luarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal*"²⁹, pentru ca în cadrul aceluiași material analizat să fie furnizate alte două definiții complementare"

"Conflictul de interese apare atunci când funcționarul public are un interes personal care influențează sau pare să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate și obiectivitate. Interesele private ale funcționarului public pot include un beneficiu pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care funcționarul public a avut relații politice sau de afaceri. Interesul personal se poate referi și la orice datorii pe care funcționarul public le are față de persoanele enumerate mai sus",³⁰ respectiv:

"Conflictul de interese implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui oficial public. Conflictul de interese apare atunci când interesele oficialului public ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale,"³¹ definiții care

²⁸ Art.5 alin (1) din Regulamentul de organizare și funcționare al Agenției Naționale de integritate " Scopul Agenției este asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale, prin exercitarea de responsabilități în evaluarea declarațiilor de avere, adatelor 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 din Legea nr. 176/2010, cu modificările ulterioare, pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice.

²⁹ Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, Ediția 2016, p.4

³⁰ Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conducts for public officials, disponibil la adresa : <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=353945&Site=CM;>

³¹Managing Conflict of interest in the Public Services, disponibil la adresa: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/23/33967052>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

contribuie pe de o parte la înțelegerea noțiunii de conflict de interese, precum și la facilitarea aplicării textelor de lege care conțin norme juridice ce reglementează conflictul de interese.

Cu privire la definirea conflictului de interese conform directivelor europene privind achizițiile publice, o primă referire poate fi identificată în cadrul **Directivei 2014/24/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a **Directivei 2004/18/CE**, potrivit căreia ” *statele membre se asigură că autoritățile contractante iau măsurile adecvate pentru a preveni, identifica și remedia conflictele de interese apărute în desfășurarea procedurilor de achiziție, astfel încât să se evite orice denaturare a concurenței și să se asigure un tratament egal pentru toți operatorii economici*”.³² Potrivit tezei a 2-a a aceleiași prevederi legale, ”*conceptul de conflict de interese acoperă cel puțin orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante care sunt implicați în desfășurarea procedurii de achiziție 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 sau independența lor în contextul procedurii de achiziție*”.

Din prisma achizițiilor publice, conflictul de interese trebuie analizat, într-o primă etapă, prin raportare la *calitatea de autoritate contractantă*³³ pe care o au organismele însărcinate cu derularea procedurilor de achiziții publice, precum și *elementele de natură statutară/contractuală* a persoanelor implicate în procesul de elaborare a documentației de atribuire.

Astfel, în ceea ce privește noțiunea de autoritate contractantă, legiuitorul stabilește faptul că:

- ✓ "Au calitatea de autoritate contractantă în sensul prezentei legi:
 - autoritățile și instituțiile publice centrale sau locale, precum și structurile din componenta acestora care au delegată calitatea de ordonator de credite și care au stabilite competente în domeniul achizițiilor publice;
 - organismele de drept public;
 - asocierile care cuprind cel puțin o autoritate contractantă dintre cele

³² Art.24 din Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE

³³ Art.4 alin. (1) din Legea 98/2016 privind achizițiile publice, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 390 din 23/05/2016;





UNIUNEA EUROPEANĂ



prevăzute la lit. a) sau b).³⁴

În vreme ce la aliniatul (2) se precizează faptul că:

- ✓ "Prin organisme de drept public în sensul alin. (1) lit. b) se înțelege orice entităţi, altele decât cele prevăzute la alin. (1) lit. a) care, indiferent de forma de constituire sau organizare, îndeplinesc în mod cumulativ următoarele condiţii:
 - sunt înfiinţate pentru a satisface nevoi de interes general, fără caracter comercial sau industrial;
 - au personalitate juridică;
 - sunt finanţate, în majoritate, de către entităţi dintre cele prevăzute la alin. (1) lit. a) sau de către alte organisme de drept public ori se află în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea ori controlul unei entităţi dintre cele prevăzute la alin. (1) lit. a) sau ale unui alt organism de drept public ori mai mult de jumătate din membrii consiliului de administraţie/organului de conducere sau de supraveghere sunt numiţi de către o entitate dintre cele prevăzute la alin. (1) lit. a) ori de către un alt organism de drept public. "

În ceea ce priveşte elementele de natură *statutară/contractuală*, în momentul derulării procedurii de achiziţie publică se verifică elemente de incompatibilitate care derivă din legile speciale aplicabile personalului implicat în derularea procedurii, precum şi reglementările care definesc/stabilesc conflictul de interese în domeniul achiziţiilor publice.³⁵

Astfel, în ceea ce priveşte legea specială în materia achiziţiilor publice, aceasta defineşte conflictul de interese ca reprezentând: *"orice situaţie în care membrii personalului autorităţii contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziţie care acţionează în numele autorităţii contractante, care sunt implicaţi în desfăşurarea procedurii de atribuire sau care pot influenţa 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 imparţialitatea ori independenţa lor în contextul procedurii de atribuire."*³⁶

În procesul de identificare privind existenţa unui conflict de interese, plecând de la definiţia furnizată de legiuitor, se analizează într-o primă etapă reglementările

³⁴ Art.4. alin (2) din Legea 98/2016 privind achiziţiile publice, Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 390 din 23/05/2016;

³⁵ Art.58-63 din Legea 98/2016 privind achiziţiile publice, Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 390 din 23/05/2016;

³⁶ Art.59 din Legea 98/2016 privind achiziţiile publice, Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 390 din 23/05/2016;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

privind conflictul de interese stabilite de legiuitor în materia achizițiilor publice, iar în subsidiar, se analizează textele de lege aplicabile, prin raportare la statutul membrilor personalului autorității contractante care sunt implicați în procesul de derulare al procedurii de achiziție publică.

Analiza conflictului de interese trebuie raportată astfel la legislația specifică administrației publice centrale sau locale³⁷ care stabilește drepturi și obligații, atât pentru personalul contractual din cadrul autorităților contractante precum și pentru funcționarii publici.

Pentru prevenirea conflictului de interese, în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, Agenția Națională de Integritate a dezvoltat un mecanism de *"verificare ex ante, prin sistemul prevenție și activitate specifică a inspectorilor de integritate, prin raportare exclusivă la persoanele prevăzute la art.1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare."*³⁸

Cu privire la regimul juridic al conflictului de interese pentru personalul contractual, suplimentar prevederilor din cadru **Legii 98/20016** privind achizițiile publice precum și eventualelor prevederi care derivă din regulamentele interne, sunt aplicabile și prevederile din Cod Penal conform cărora: *"Fapta funcționarului public³⁹ care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act ori a participat la luarea unei decizii prin care s-a obținut, direct sau indirect, un folos patrimonial, pentru sine, pentru șotul sau, pentru o ruda ori pentru un afin pana la gradul II inclusiv sau pentru o altă persoană cu care s-a aflat în raporturi comerciale ori de muncă în ultimii 5 ani sau din partea căreia a beneficiat ori beneficiază de foloase de orice natură, se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică."*⁴⁰

³⁷ Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, Legea nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici; Legea nr. 2015/2001 a administrației publice locale, legea nr. 393/2004 privind statutul aleșilor locali, Legea nr. 78/2000, privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

³⁸ Art.4 alin(1) din Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică

³⁹ Art.175 alin (1)

⁴⁰ Art.301 alin(1) din Codul Penal



Cât privește noțiunea de funcționar public, *"în sensul legii penale, este persoana care, cu titlu permanent sau temporar, cu sau fără o remunerație:*

- *exercită atribuții și responsabilități, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor puterii legislative, executive sau judecătorești;*
- *exercită o funcție de demnitate publică sau o funcție publică de orice natura;*
- *exercită, singur sau împreună cu alte persoane, în cadrul unei regii autonome, al altui operator economic sau al unei persoane juridice cu capital integral sau majoritar de stat, atribuții legate de realizarea obiectului de activitate al acesteia."*

*De asemenea, este considerat 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."*⁴¹

Din analiza celor doua texte de lege reiese faptul că, în accepțiunea Codului Penal, noțiunea de funcționar public vizează toate persoanele implicate, indiferent de natura relațiilor contractuale, în activități care vizează sfera publică, prin termenul "public" înțelegându-se: *"Tot ce privește autoritățile publice, instituțiile publice sau alte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică."*⁴²

Analizând definiția, noțiunea de funcționar public: este *"persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică"*⁴³, calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.

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

- în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;

⁴¹ Art.175 alin(1) din Codul Penal

⁴² Art.176 din Codul Penal

⁴³ Art.2 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici

- în cadrul regiilor autonome, societăților reglementate de **Legea nr. 31/1990**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- în calitate de membru al unui grup de interes economic.⁴⁴

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

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

Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care:

- ✓ " este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;
- ✓ este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;
- ✓ exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.⁴⁵

Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile post-aderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra

⁴⁴ Art. 94 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, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.279 din 21.04.2003

⁴⁵ Art. 94. Alin (2¹) 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, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.279 din 21.04.2003.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

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.

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

O prevedere similară privind interzicerea relațiilor de subordonare ierarhică poate fi identificată și în sfera achizițiilor publice, unde cu privire la acest aspect se precizează faptul că " *Persoanele care constituie comisia de evaluare nu trebuie să fie în relații de subordonare ierarhică unele față de altele, în măsura în care structura organizatorică permite acest lucru*"⁴⁶

Astfel, în încercarea de a oferi un grad ridicat de obiectivitate, care să permită membrilor comisiei de evaluare să decidă cu privire la rezultatul procedurii de atribuire, fără a exista cea mai mică suspiciune cu privire la imparțialitatea deciziilor adoptate, legiuitorul oferă posibilitatea ca la nivelul autorităților contractante, acolo unde structura organizatorică permite, între membrii comisiei de evaluare să nu existe raporturi juridice de subordonare stabilite anterior constituirii comisiei de evaluare.

Astfel, persoanele responsabile cu derularea procedurii de atribuire, în demersul lor de a evita apariția unui conflict de interese, au obligativitatea de a corela prevederile Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice cu prevederi similare privind textele de lege aplicabile funcționarilor publici sau personalului contractual implicat în monitorizarea proiectelor cu finanțare europeană.

Conflictul de interese în materia achizițiilor publice. Aplicabilitate

Reglementări naționale

Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale;

Art.71.-77;

✓ **Hotărârea nr. 394/2016** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului sectorial/acordului-cadru din Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale;

⁴⁶ Art.126 Alin. (8) din HG 395/2016 privind Normele metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice din 02.06.2016





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- ✓ **Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice;**

Art.58-63;

- ✓ **Hotărârea nr. 395/2016** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din **Legea nr. 98/2016** privind achizițiile publice;

- ✓ **Legea nr. 100/2016** privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii.

Art. 42-47;

- ✓ **Legea nr. 101/2016** privind remediile și căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziție publică, a contractelor sectoriale și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii, precum și pentru organizarea și funcționarea Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor;

- ✓ **Legea nr. 184/2016** privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;

- ✓ Ordonanța de urgență a **Guvernului nr. 66/2011** privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora (OUG nr. 66/2011);

Art. 14-16.

- ✓ **Hotărârea Guvernului nr. 875/2011** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 66/2011** privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora (**HG nr. 875/2011**).

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

Art.70-79; Art.111

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

Art.20-26.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

✓ **Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ**, cu modificările și completările ulterioare.

Art.321

Reglementări europene:

✓ **Regulamentul (UE, Euratom) nr. 966/2012** al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind normele financiare aplicabile bugetului general al Uniunii și de abrogare a Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1605/2002 al Consiliului.

Art. 57; Art. 107.

✓ **Directiva 2014/23/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune.

✓ **Directiva 2014/24/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE.

✓ **Directiva 2014/25/UE** a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE.

✓ **Comunicarea Comisiei** - Carte verde privind modernizarea politicii UE în domeniul achizițiilor publice - Către o piață europeană a achizițiilor publice mai performantă (COM(2011) 15 final).

✓ **Notă informativă privind indicatorii de fraudă** pentru FEDR, FSE și FC, elaborată de Comisia Europeană (COCOF 09/0003/00-RO).

Analizând cadrul legislativ cu privire la achizițiile publice, în speță **Legea nr. 98/2016** privind achizițiile publice, putem identifica reglementări care se referă la situații de conflicte de interese care vizează persoanele implicate, din partea autorității contractante, în procesul de verificare/evaluare a candidaturilor/ofertelor, situațiile de conflict de interese care vizează operatorii economici, precum și care sunt măsurile ce pot fi luate de către autoritatea contractantă respectiv operatorii economici pentru a evita situațiile de natură a provoca un conflict de interese.



STUDII DE CAZ

STUDIUL DE CAZ NR. 1

În exercitarea funcției publice de conducere, funcție publică exercitată în cadrul unei entități publice subordonată unui Minister, persoana evaluată, funcționar public cu funcție de conducere, a aprobat decizii de acordare a plăților pentru o rudă de gradul I, semnând astfel o serie de documente în acest sens. Totodată, persoana evaluată, în exercitarea funcției publice, a întreprins anumite acțiuni în favoarea unor rude de gradul I, respectiv a controlat anumite solicitări depuse de către rude și a făcut verificări în sisteme informatice, acestea fiind făcute în beneficiul aceluiași rude de gradul I, fiind astfel reținută încălcarea art. 70, art. 71 și art. 79, alin. (1), lit. c) din Legea 161 / 2003, respectiv art. 11, alin. (1), lit. c) din O.U.G. 66 / 2011.

Cadrul legal încălcat:

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

- ✓ **Art. 70** „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”,
- ✓ **Art. 71** „Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public” și
- ✓ **Art. 79**, alin. (1), lit. c) „Funcționarul public este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații: interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice”, dar și

O.U.G. 66 / 2011, respectiv art. 11, alin. (1), lit. c) „Nu au dreptul să fie implicați în procesul de verificare/evaluare/aprobare a cererilor de finanțare sau a programelor în cadrul unei proceduri de selecție următoarele persoane: cele despre care se constată că pot avea un interes de natură să le afecteze imparțialitatea pe parcursul procesului de verificare/evaluare/aprobare a cererilor de finanțare.”



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Prezumtive sancțiuni din perspectiva Legii 176 / 2010:

✓ Art. 25

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

▪ alin. (2) „Persoana eliberată sau destituită din funcție potrivit prevederilor alin. (1) sau față de care s-a constatat existența conflictului de interese ori starea de incompatibilitate este decăzută din dreptul de a mai exercita o funcție sau o demnitate publică ce face obiectul prevederilor prezentei legi, cu excepția celor electorale, pe o perioadă de 3 ani de la data eliberării, destituirii din funcția ori demnitatea publică respectivă sau a încetării de drept a mandatului. Dacă persoana a ocupat o funcție eligibilă, nu mai poate ocupa aceeași funcție*) pe o perioadă de 3 ani de la încetarea mandatului. În cazul în care persoana nu mai ocupă o funcție sau o demnitate publică la data constatării stării de incompatibilitate ori a conflictului de interese, interdicția de 3 ani operează potrivit legii, de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare, respectiv a rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de confirmare a existenței unui conflict de interese sau a unei stări de incompatibilitate”;

▪ alin. (3) „Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective” și

▪ alin. (4) Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate ca urmare a săvârșirii unor abateri dintre cele cuprinse în prezenta lege nu pot consta în mustrare sau avertisment.

✓ coroborat cu **Decizia CCR 418 / 2014** Curtea Constituțională, prin **Decizia nr. 418/2014**, a constatat că prevederile art. 25 alin. (2) teza a doua din **Legea nr. 176/2010** sunt constituționale în măsura în care sintagma "aceeași funcție" se referă la toate funcțiile eligibile prevăzute de art. 1.





UNIUNEA EUROPEANĂ

STUDIUL DE CAZ NR. 2



În exercitarea funcției publice de execuție, funcția publică exercitată în cadrul unei entități publice subordonată unui Minister, persoana evaluată a intervenit în procesul de soluționare al unor cereri pentru o rudă de gradul II, fiind astfel reținută încălcarea **art. 70 și art. 71 din Legea 161 / 2003**, respectiv **art. 11, alin. (1), lit. b) și art. 16, alin. (1) din O.U.G. 66 / 2011**.

Cadrul legal încălcat:

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

✓ **Art. 70** „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” ;

✓ **Art. 71** „Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public”.

O.U.G. 66 / 2011, respectiv

✓ **Art. 11, alin. (1), lit. b)** „Nu au dreptul să fie implicați în procesul de verificare/evaluare/aprobare a cererilor de finanțare sau a programelor în cadrul unei proceduri de selecție următoarele persoane: soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv cu persoane care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre solicitanți ori care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre solicitanți”;

✓ **Art. 16, alin. (1)** „Dispozițiile prezentei secțiuni se completează corespunzător cu prevederile legislației naționale referitoare la conflictul de interese.”

Prezumtive sancțiuni din perspectiva **Legii 176 / 2010**:

✓ **Art. 25**

- alin. (1) „Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act administrativ, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese ori starea de incompatibilitate constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit





UNIUNEA EUROPEANĂ



reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective, în măsura în care prevederile prezentei legi nu derogă de la aceasta și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni”,

▪ alin. (2) „Persoana eliberată sau destituită din funcție potrivit prevederilor alin. (1) sau față de care s-a constatat existența conflictului de interese ori starea de incompatibilitate este decăzută din dreptul de a mai exercita o funcție sau o demnitate publică ce face obiectul prevederilor prezentei legi, cu excepția celor electorale, pe o perioadă de 3 ani de la data eliberării, destituirii din funcția ori demnitatea publică respectivă sau a încetării de drept a mandatului. Dacă persoana a ocupat o funcție eligibilă, nu mai poate ocupa aceeași funcție*) pe o perioadă de 3 ani de la încetarea mandatului. În cazul în care persoana nu mai ocupă o funcție sau o demnitate publică la data constatării stării de incompatibilitate ori a conflictului de interese, interdicția de 3 ani operează potrivit legii, de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare, respectiv a rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de confirmare a existenței unui conflict de interese sau a unei stări de incompatibilitate”,

▪ alin. (3) „Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective” și

▪ alin. (4) Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate ca urmare a săvârșirii unor abateri dintre cele cuprinse în prezenta lege nu pot consta în mustrare sau avertisment, coroborat cu **Decizia CCR 418 / 2014** Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 418/2014, a constatat că prevederile art. 25 alin. (2) teza a doua din Legea nr. 176/2010 sunt constituționale în măsura în care sintagma "aceeași funcție" se referă la toate funcțiile eligibile prevăzute de art. 1.

STUDIUL DE CAZ NR. 3

În exercitarea funcției publice de execuție, funcția publică exercitată în cadrul unei Autorități de Management, persoana evaluată a aprobat o finanțare nerembursabilă, din fonduri europene, în favoarea unei societăți comerciale și, implicit, în interesul unui afiin de gradul I.

Cadrul legal încălcat:

Cod penal

- ✓ **Art. 301** „Conflictul de interese: Fapta funcționarului public care, în





UNIUNEA EUROPEANĂ



exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act ori a participat la luarea unei decizii prin care s-a obținut, direct sau indirect, un folos patrimonial, pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori pentru un afin până la gradul II inclusiv sau pentru o altă persoană cu care s-a aflat în raporturi comerciale*) ori de muncă în ultimii 5 ani sau din partea căreia a beneficiat ori beneficiază de foloase de orice natură, se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică.”

Prezumtive sancțiuni din perspectiva Codului penal

- ✓ Codului de procedură penală: Titlul III - Pedepsele, Cod penal și Titlul V - Măsurile preventive și alte măsuri procesuale, Cod procedură penală.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

BIBLIOGRAFIE

- (1) Victor Alistar, Dragoș Dincă, Mădălina Cocoșatu, Ion Popescu, Deontologia funcționarilor publici, București, 2000.
- (2) Cristian Pîrvulescu, Politici și instituții politice, Editura Trei, București, 2002.
- (3) Alexandru Ioan, Căraușan Mihaela, Sorin Bucur - Drept Administrativ, București, Editura LuminaLex 2000.
- (4) Ioan Alexandru, Administrația Publică, București, 1999.
- (5) Ion Popescu Slăniceanu, Funcția Publică, București, 2000.
- (6) 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
- (7) Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică
- (8) Legea nr. 52/2003 republicată privind transparența decizională în administrația publică
- (9) Legea nr. 303/2004 republicată privind statutul judecătorilor și procurorilor
- (10) Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
- (11) Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice
- (12) Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii
- (13) Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 390 din 23/05/2016;
- (14) Legea nr. 78/2000, privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.
- (15) Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor.
- (16) Legea nr. 393/2004 privind statutul aleșilor locali.





UNIUNEA EUROPEANĂ



- (17) Legea nr. 193/2017
- (18) Ghidul „Managing Conflict of Interest in the Public Service”, OECD ,2003
- (19) HG nr. 991/2005 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al polițistului
- (20) HG 395/2016 privind Normele metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică.
- (21) Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 328/2005 pentru aprobarea Codului deontologic al judecătorilor și procurorilor.
- (22) Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlorului intern managerial al entităților publice
- (23) Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 387/2005 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești
- (24) Noul Regulament Financiar în vigoare din data de 8 august 2018
- (25) Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind progresele înregistrate în România în cadrul MCV, din 15 noiembrie 2017.
- (26) Decizia Curții Constituționale a României nr. 603/2015 referitoare la caracterul de neconstituționalitate a sintagmei „ori în cadrul oricărei persoane juridice” din cuprinsul dispozițiilor art. 308 alin. (1) cu raportare la art. 301 din Codul Penal.
- (27) Regulamentul de organizare și funcționare al Agenției Naționale de integritate " Scopul Agenției este asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale, prin exercitarea de responsabilități în evaluarea declarațiilor de avere, adatelor 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 din Legea nr. 176/2010, cu modificările ulterioare, pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice.
- (28) Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, Ediția 2016.
- (29) Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conducts for public officials, disponibil la adresa : <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=353945&Site=CM;>
- (30) Managing Conflict of interest in the Public Services, disponibil la adresa: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/23/33967052>.





UNIUNEA EUROPEANĂ



- (31) Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE.
- (32) www.onu.com, Declarația ONU împotriva corupției și mitei, Rezoluția nr. 51/59 din 12 decembrie 1996.
- (33) www.civilservicecommissioners.org/
- (34) www.integritate.eu/PREVENT.aspx

