UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

Instrumente Structurale 2014-2020

Proiect *"Creșterea transparenței, eticii și integrității în administrația publică din județul Satu Mare"*
Cod SIPOCA 1107/ MySMIS2014+151935

GHID

de bune practici privind prevenirea corupției, a incidentelor de integritate și a conflictelor de interese

JUDEȚUL SATU MARE
CONSILIUL JUDEȚEAN

SZATMÁR MEGYE
MEGYEI TANÁCS

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

Proiect ”*Creșterea transparenței, eticii și integrității în administrația publică din județul Satu Mare*”

Cod SIPOCA 1107/ MySMIS2014+151935

GHID

de bune practici privind prevenirea corupției, a incidentelor de integritate și a conflictelor de interese

Aprilie 2022

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

Cuprins

1 Despre corupție 5
1.1 Generalități 5
1.2 Tipologie a corupției 6
1.3 Indicatori și indici ai corupției 8
2 Etică și integritate în administrația publică 10
2.1 Etică, valori sociale și standarde profesionale 10
2.2 Aplicarea codului administrativ referitor la conduita funcționarilor publici/ personalului contractual 13
3 Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021 – 2025 15
3.1 Viziune, misiune, principii 15
3.2 Obiective generale, obiective specifice 17
3.3 Monitorizare și evaluare SNA 19
4 Măsuri de prevenire a faptelor de corupție 20
4.1 Cod etic/ deontologic/ de conduită 20
4.2 Consilierul de etică 22
4.3 Declararea averilor 24
4.4 Declararea cadourilor 25
4.5 Conflicte de interese 26
4.6 Incompatibilități 29
4.7 Transparență decizională 30
4.8 Acces la informații de interes public 32
4.9 Protecția avertizorului de integritate 36
4.10 Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage) 41
4.11 Funcțiile sensibile 43
4.12 Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale 44
4.13 Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale 51
5 Măsuri complementare de prevenire a corupției 53
5.1 Planul de integritate 53
5.2 Managementul calității 54

5.3 E-guvernare 56
6 Rolul societății civile în prevenirea și combaterea faptelor de corupție 58
7 Dezvoltarea durabilă 61
8 Egalitatea de șanse și tratament 65

Introducere

Ghidul pentru integritate la nivelul administrației publice locale este un instrument dezvoltat care să vină în sprijinul unei mai bune înțelegeri a mecanismelor de aplicare a cadrului legal în domeniul eticii și integrității la nivelul autorităților publice locale.

Ghidul este elaborat în cadrul proiectului *"Creșterea transparenței, eticii și integrității în administrația publică din județul Satu Mare"*, proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2021, cod SIPOCA 1107/MySMIS2014+ 151935, axa prioritară Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente, în cadrul obiectivului tematic nr. 11 Consolidarea capacității instituționale a autorităților publice și a părților interesate și eficiența administrației publice (OT 11) și are ca beneficiar UAT Județul Satu Mare.

Obiectivul general/ scopul proiectului îl constituie dezvoltarea și consolidarea capacității administrative a instituției prin eficientizarea activităților de prevenire și combatere a corupției în administrația publică locală, promovarea eticii și integrității pentru îmbunătățirea performanțelor în activitate, a creșterii transparenței decizionale, precum și îmbunatățirea cunoștințelor și a competențelor personalului și aleșilor locali.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

- creșterea gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției și a indicatorilor de evaluare;
- creșterea gradului de conștientizare a efectelor corupției atât la nivelul personalului din administrația publică locală cât și în rândul cetățenilor;
- îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor personalului și aleșilor locali în ceea ce privește măsurile anticorupție;

Principalele rezultate ale implementării proiectului constau în elaborarea de proceduri și instrumente în materie de etică și integritate respectiv educația anticorupție care vizează atât angajații din sectorul public cât și societatea civilă.

Obiectivul ghidului este acela de a contribui la o mai bună prevenire a corupției, prin îmbunătățirea structurilor și proceselor proprii administrației publice locale, creșterea eficienței și eficacității organizaționale și creșterea gradului de responsabilizare a angajaților din administrație.

La nivelul Consiliului Europei, un argument pentru Rezoluția (97)24 a Comitetului de Miniştri privind cele 20 de principii directoare pentru lupta împotriva corupţiei, adoptată la 6 noiembrie 1997, la Sesiunea 101 a Comitetului de Miniştri a fost: *"Conştienţi de faptul că fenomenul corupţiei reprezintă o ameninţare serioasă la*

adresa principiilor și valorilor Consiliului Europei, subminează încrederea cetățenilor în democrație, provoacă eroziunea ordinii de drept și constituie o respingere a drepturilor omului, subminând dezvoltarea economică și socială;", argument ce rămâne din nefericire la fel de actual și la nivelul anului 2022.

La nivel mondial, UNDP a dezvoltat în 2018 un ghid de bune practici pentru prevenirea corupției (Good Practices în public sector excellence to prevent corruption)[1] și un ghid de bune practici dedicate autorităților locale (Guide to corruption-free local government)[2], documente de referință actualizate, în conformitate cu implementarea Convenției Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției (UNCAC).

Ghidul pentru integritate la nivelul administrației publice locale este corelat în principal cu măsurile de prevenire a corupției prevăzute de Strategia națională anticorupție pe perioada (SNA) 2021 -2025, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.269 din 17 decembrie 2021.

1 Despre corupție

1.1 Generalități

Corupția nu are o definiție universal valabilă, fenomenul fiind caracterizat de o serie de factori care implică spațiul prin libera circulație a bunurilor, serviciilor, a persoanelor, capitalului și a informației, evoluția proceselor politice, economice, sociale, culturale și juridice, acțiunile și consecințele acestora, comportamentul legitim sau ilegitim al persoanei sau grupului de persoane, diferențele între principiile fundamentale ale sistemelor juridice, mecanismele de incriminare și altele.

În accepțiunea Convenției civile asupra corupției adoptată la nivelul Consiliului Europei în 4 noiembrie 1999 la Strasbourg, ratificată de România prin Legea nr. 147 din 18 aprilie 2002, corupția este definită la art. 2 drept „*faptul de a solicita, de a oferi, de a da sau de a accepta, direct ori indirect, un comision ilicit sau un alt avantaj necuvenit ori promisiunea unui astfel de avantaj necuvenit care afectează exercițiul normal al unei funcțiuni sau comportamentul cerut beneficiarului comisionului ilicit sau avantajului necuvenit ori promisiunii unui astfel de avantaj necuvenit*."

Directiva nr. 1371/2017 privind combaterea fraudelor îndreptate împotriva intereselor financiare ale Uniunii prin mijloace de drept penal, la Art. 4 - Alte infracțiuni care aduc atingere intereselor financiare ale Uniunii, Alin (2), sunt cuprinse următoarele definiții:

[1] http://www.anti-corruption.org/wp-content/uploads/2018/10/UNDP-2018-Good-Practices-in-Public-Sector-Excellence-to-Prevent-Corruption.pdf

[2] https://www.local2030.org/library/486/Guide-To-Corruption-Free-Local-Government.pdf

"(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că corupția pasivă și activă constituie infracțiuni atunci când sunt săvârșite cu intenție.

(a) În sensul prezentei directive, „corupție pasivă" înseamnă acțiunea unui funcționar public care, în mod direct sau printr-un intermediar, solicită sau primește avantaje de orice fel, pentru sine sau pentru o terță parte, ori acceptă o promisiune referitoare la un astfel de avantaj pentru a acționa sau a se abține de la a acționa în conformitate cu sarcinile sale sau în exercitarea atribuțiilor sale, într-un mod care prejudiciază sau este susceptibil să prejudicieze interesele financiare ale Uniunii.

(b) În sensul prezentei directive, „corupție activă" înseamnă acțiunea unei persoane care, în mod direct sau printr-un intermediar, promite, oferă sau acordă avantaje de orice fel unui funcționar public, pentru sine sau pentru o terță parte, pentru a acționa sau a se abține de la a acționa în conformitate cu sarcinile sale sau în exercitarea atribuțiilor sale, într-un mod care prejudiciază sau este susceptibil să prejudicieze interesele financiare ale Uniunii."

Corupția presupune un acord ilicit care se desfășoară în condiții de negociere clandestină și confidențială, în scopul obținerii unor interese de natură patrimonială atât ale corupătorului cât și ale coruptului, coruptul având, de regulă, calitatea de funcționar public. Practic, corupția se auto-susține deoarece presupune existența a două persoane, corupătorul și coruptul; nu pot exista funcționari publici corupți fără a exista persoane publice sau private corupătoare.

Corupţia reprezintă o parte a unui fenomen mai larg, tipic al oricărei activităţi civile organizate. Succesul tuturor acţiunilor sociale care au un scop depinde de voinţa participanţilor de a se conforma regulilor adoptate de organizaţie sau normelor şi modelelor de comportament care prevalează în societăţi.

Conformitatea cu regulile reprezintă o condiţie necesară pentru supravieţuirea unei ordini sociale – indiferent dacă aceasta este o ordine guvernată de piaţă sau o ordine politică guvernată de stat.

Organizaţiile caută să asigure conformitatea individuală şi de grup prin utilizarea unei combinări între stimulentele pozitive, motivarea de bază şi stimulentele negative.

1.2 Tipologie a corupției

Corupţia este un fenomen complex, cu multe faţete, cu multiple cauze şi efecte. Fenomenul corupţiei merge de la un simplu act de efectuare a unei plăţi ilicite până la o funcţionare endemică a sistemului politic şi economic. Problema corupţiei a fost văzută fie ca o problemă structurală de ordin politic sau economic, fie ca o problemă culturală şi de morală individuală.

RUPE LANȚUL CORUPȚIEI!

Cauzele generatoare de corupție și gradul de răspândire a fenomenului pot fi determinate, în principal, de:

- Factori comportamentali sau de natura umană - lipsa de etică și conduită morală și profesională, lipsa aprecierilor morale;
- Factori politici - politizarea aparatului administrativ, politici organizaționale defectuoase, lipsa transparenței decizionale și financiare și lipsa comunicării;
- Factori legislativi și de reglementare - cadru legislativ incoerent și/sau insuficient, reglementări partinice sau rigide, lipsa culturii legislative;
- Factori instituționali - organizarea și funcționarea greoaie sau ineficientă a organismelor publice (birocrație), proceduri de lucru complicate sau ineficiente, management defectuos, condiții de muncă improprii sau deficitare, conflicte de interese;
- Factori educaționali și profesionali - educație deficitară în prevenirea corupției, educație profesională slabă, lipsa eticii profesionale, deprofesionalizarea organizației;
- Factori sociali - dezvoltarea economică nesatisfăcătoare, stări de tensiune și nemulțumire, discriminare;
- Factori financiari - lipsa stimulentelor materiale, nemulțumiri de natură bănească în raport cu alte entități publice și/sau private.

Formele de corupție pot fi clasificate în funcție de magnitudinea a corupției:

- Corupția individuală (mica corupție) - prin încălcarea sau aplicarea incorectă a legii; se manifesta cel mai frecvent prin darea sau luarea de mită, trafic de influență sau abuz de putere;
- Corupția în acord cu legea (funcțională) - nu presupune în mod necesar încălcarea legii, ci doar aplicarea sau interpretarea incorectă a legii;
- Corupția împotriva legii (disfuncțională) - pretinderea de bani sau foloase materiale de către o persoană publică pentru a favoriza un drept persoanelor îndreptățite sau contra unui drept, persoanelor neîndreptățite;
- Corupția extinsă - se distinge la organizațiile create pentru a dezvolta practici corupte;

- Marea corupție - corupție extinsă la nivel politic și este definitorie prin calitatea făptuitorului (lideri politici, parlamentari, guvernanți și alții) și prin valoarea prejudiciilor;
- Conceptul de „captură a statului" se manifestă prin grupurile/rețelele de interese care influențează cu succes procesul decizional (de regulă la cel mai înalt nivel) sau procesul legislativ, pentru propriile beneficii (privatizările reprezintă un exemplu elocvent);
- Corupția sistemică (endemică) - corupție extinsă la nivel de autorități/ organizații/ sisteme, care protejează și/sau recompensează persoanele cu comportament corupt și izolează și/sau penalizează persoanele cu un comportament legal, de cele mai multe ori datorată punctelor slabe din organizație/sistem și poate lua forma centralizată sau descentralizată (politică, a sistemului juridic, a sistemului educațional etc.).

1.3 Indicatori și indici ai corupției

Indicele de Percepţie a Corupţiei 2021 publicat de Transparency International arată că, în ciuda angajamentelor luate la nivel oficial, 131 de state din cele 180 analizate nu au făcut progrese semnificative în combaterea corupţiei, în ultimii 10 ani, iar România nu face excepţie.

Indicele de Percepţie a Corupţiei (IPC) reflectă modul în care experţi independenţi şi din mediul de afaceri percep corupţia existentă în sectorul public din 180 de state şi teritorii. Clasamentul este întocmit prin acordarea de puncte, de la 0 la 100, în care 0 înseamnă "foarte corupt", iar 100 "deloc corupt".

Cu doar 45 de puncte din 100, România rămâne în rândul celor trei cele mai corupte ţări din Uniunea Europeană, alături de Ungaria (43 de puncte) şi Bulgaria (42 de puncte). Percepţia asupra corupţiei din sistemul public este similară nu doar de la un an la altul, ci şi prin comparaţie cu rezultatele din anul 2012, când ţara noastră avea 44 de puncte din 100.

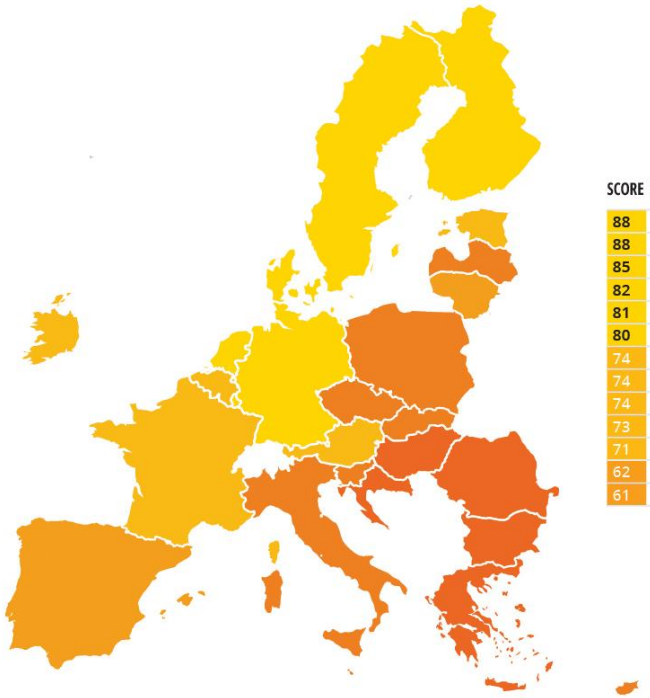
La nivelul UE sunt însă și state care au înregistrat diferențe de peste 10 puncte în ultimul deceniu. Grecia și Italia au câștigat câte 13 respectiv 14 puncte în perioada 2012 - 2021. Astfel că Grecia avansează de la 36 de puncte în 2012 la 49 de puncte în 2021, iar Italia de la 42 de puncte în 2012 ajunge în 2021 la 56 de puncte. La polul opus se află Cipru și Ungaria, care au pierdut 13 respectiv 12 puncte în ultimul deceniu, ajungând la 53 respectiv 43 de puncte în IPC 2021. Media la nivelul statelor UE rămâne la 64 de puncte.

CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2021

EUROPEAN UNION

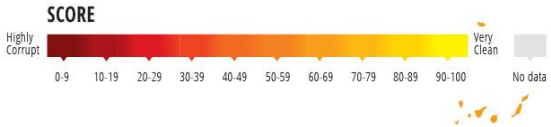
64/100

AVERAGE SCORE



TRANSPARENCY INTERNATIONAL
the global coalition against corruption

SCORE	COUNTRY/TERRITORY
88	Denmark
88	Finland
85	Sweden
82	Netherlands
81	Luxembourg
80	Germany
74	Ireland
74	Estonia
74	Austria
73	Belgium
71	France
62	Portugal
61	Lithuania
61	Spain
59	Latvia
57	Slovenia
56	Italy
56	Poland
54	Czechia
54	Malta
53	Cyprus
52	Slovakia
49	Greece
47	Croatia
45	Romania
43	Hungary
42	Bulgaria



#cpi2021
www.transparency.org/cpi

This work from Transparency International (2021) is licensed under CC BY-ND 4.0

Sursa: https://www.transparency.org.ro/ro/tironews/comunicat-de-presa-indicele-de-percep%C8%9Bie-corup%C8%9Biei-2021-%C3%AEn-contextul-covid-19-este-nevoie

Indicele Integrității Publice (Index of Public Integrity – IPI[3]) publicat de European Research Centre for Anti-Corruption and State-Building evaluează capacitatea unei societăți de a controla corupția și de a se asigura că resursele publice sunt cheltuite fără practici corupte. Se bazează pe ani de cercetare și pe evaluarea eforturilor diferitelor societăți de a face progrese în controlul corupției.

La nivelul anului 2021, România[4] se află pe locul 29 din 114 țări, și pe locul 18 la nivelul Statelor Membre ale Uniunii Europene cu un scor general de 7,64. Sunt luate în calcul următoarele componente:

Componenta IPI	Scor componentă	Clasament global	Clasament regiune*
Independența justiției	**5,7**	**43/114**	**22/31**
Povara administrativă	**8,88**	**8/114**	**6/31**
Deschidere comercială	**7,14**	**52/114**	**26/31**
Transparența bugetului	**9,14**	**13/114**	**8/31**
E-cetățenie	**7,26**	**42/114**	**27/31**
Libertatea presei	**7,72**	**36/114**	**25/31**

*Notă: Regiune – UE & Norvegia & SUA

2 Etică și integritate în administrația publică

2.1 Etică, valori sociale și standarde profesionale

Etica presupune semnificaţia ştiinţei binelui şi a răului şi reprezintă acel aparat conceptual referenţial care stă la baza unei viziuni asupra moralităţii, principala sa menire fiind aceea de a-i ajuta pe oameni să devină promotori ai unor valori, standarde şi modele comportamentale cu adevărat exemplare.

Etica generală stabilește criteriile de a judeca dacă o acțiune este bună sau rea și pentru a stabili motivațiile și consecintele unui act sau ale unei fapte. Finalitatea eticii face din aceasta o activitate eminamente practică. Vorbim despre faptul că nu este vorba de a

[3] Sursa: Index of Public Integrity (integrity-index.org)

[4] Sursa: https://integrity-index.org/country-profile/?id=ROU&yr=2021

stabili ceva nou pentru ea însăși, ci de a oferi soluții pentru a acționa în mod responsabil. Ea este, astăzi, percepută ca fundamentul eticii aplicate, al eticii individuale, al eticii sociale si ale diferitelor forme de etică specializată, care se confruntă cu problemele normative ale propriului domeniu particular.

Valorile morale (sau virtuțile) reprezintă aplicarea la orice fel de acţiune omenească a regulii „binelui” (a acţiunii corecte, corespunzătoare intereselor colective), respectiv de respingerea şi condamnarea „răului”.

Gândurile şi acţiunile sunt „bune” sau „rele” când le comparăm cu anumite repere culturale numite legi morale, apărute ca o condiţie esenţială pentru a se putea trăi în comun cu alţi semeni, într-o anumită societate. În acest scop orice individ e obligat să respecte nişte reguli de conviețuire. Acestea stabilesc ce e „binele” şi ce e „răul” - noţiuni legate de viața socială, de relațiile cu cei din jur.

Fiecare dintre noi se ghidează în viață după anumite principii sau idei proprii. Valorile sunt exact aceste principii la care ținem și după care ne alegem drumul în viață. Este absolut necesară descoperirea valorilor morale și fructificarea capacităților acestora. În procesul de dezvoltare, este necesar să ne cunoaștem cât mai bine valorile, deoarece valorile morale sunt cele care ne plasează în timp și spațiu și datorită lor luăm deciziile pe care le luăm și ne alegem drumul în viață.

Atunci când lucrurile nu merg bine și nu găsesti răspunsul la problemele tale, află că răspunsul la aceste lucruri se află la nivel spiritual, undeva la ”cutiuța cu valorile morale".

O variantă comună, reunificată, a valorilor morale o constituie legea, în care statul fixează pedepsele sau compensațiile solicitate pentru una sau alta dintre acțiunile particulare, care nu încalcă principiile morale devenite norme obligatorii de comportament în societate.

Deontologia - principiul protejării interesului public animă, în principal, codul deontologic al profesiei și se adaugă principiului integrității, care este garantat astfel mult mai bine. De aceea, normele principale pe care le conține codul se referă la probitate, la competență și la calitatea serviciului, la sinceritate și onestitate, la respectarea secretului profesional, la imparțialitate, la inexistența conflictelor de interese, la incompatibilitate.

Codurile deontologice sunt corpuri de norme aplicabile disciplinei profesionale. Rolul lor este, mai înainte de toate, de a reuni principalele reguli morale care reglementează o practică profesională anume.

Codurile deontologice au rolul esențial de a servi drept ghiduri pentru întrebările de conștiință ale unui functionar. Un cod nu urmărește, în primul rând și nici în exclusivitate, să definească ceea ce constituie o conduită neprofesională și nu tinde nici să evalueze importanța diverselor reguli existente sau a gravității pe care o implică încălcarea lor. Scopul regulilor deontologice este de a servi drept ghid; drept urmare, codurile deontologice încurajează autoreglementarea. Putem spune, astfel, că deontologia aparține domeniului moralei profesionale.

În domeniul administrației publice, conform Codului administrativ ” ***integritatea*** *morală este principiul conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție*”[5]

În exercitarea funcției publice, integritatea asigură calitatea actului administrativ și realizarea interesului public.

Elementele de bază ale integrității publice[6]:

[5] https://lege5.ro/Gratuit/gm2dcnrygm3q/codul-administrativ-din-03072019, art. 368

[6] Recommendation of the Council on Public Integrity, OCDE, 2017 (https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/ethics-13-2019/ro/)

2.2 Aplicarea codului administrativ referitor la conduita funcționarilor publici/ personalului contractual

Codul Administrativ, adoptat prin OUG nr. 57/2019 cu modificările și completările ulterioare clarifică într-o abordare integrată normele de conduită atît pentru aleși, cât și pentru funcționarii publici și personalul contractual.

Conform Codului Administrativ:

”*În exercitarea* funcţiei *deţinute, funcţionarii publici au obligaţia de a avea un comportament profesionist, precum şi de a asigura, în condiţiile legii, transparenţa administrativă pentru a câştiga şi a menţine încrederea publicului în integritatea, imparţialitatea şi eficacitatea autorităţilor şi instituţiilor publice*” (art. 433, alin 2)

”În relaţiile cu persoanele fizice şi cu reprezentanţii persoanelor juridice care se adresează autorităţii sau instituţiei publice, funcţionarii publici sunt obligaţi să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credinţă, corectitudine, integritate morală şi profesională.” (art. 447, alin (1))

Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din administratia publica sunt:

a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
b) prioritatea interesului public, în exercitarea funcției deținute;
c) asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
d) profesionalismul, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
e) imparțialitatea și independența, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes, altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute;
f) integritatea morală, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau sa abuzeze în vreun fel de această funcție;
g) libertatea gândirii și a exprimarii, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
h) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
i) deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
j) responsabilitatea și răspunderea, principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale, atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

În ceea ce privește Art. 492, Alin (1) din Codul Administrativ, Răspunderea administrativ-disciplinară reprezintă “*Încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora*;”

Coordonarea si controlul normelor de conduita pentru personalul contractual - Art. 558,

(1) 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 legislatiei specifice aplicabile;

(2) Normele de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Asigurarea transparenței cu privire la respectarea normelor de conduită - Art. 560

(1) Instituțiile și autoritățile publice întocmesc rapoarte anuale cu privire la respectarea normelor de conduită de către personalul contractual din aparatul propriu, sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate.

(2) Raportul anual cu privire la respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, se transmite Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Comportamentul necorespunzător, neetic poate genera efecte dintre cele mai grave, atât pentru entităţile publice, cât şi pentru personalul acestora, cum ar fi:

- pierderi financiare;
- afectarea reputaţiei entităţii şi a angajaţilor;
- afectarea relaţiilor cu partenerii;
- afectarea morală a angajatului, publicitate negativă;
- pierdere a angajaţilor, clienţilor, partenerilor;
- litigii şi costuri suplimentare (investigaţii, costuri materiale, costuri de oportunitate).

Răspunderea administrativ disciplinară. Definiția - Art. 568

(1) Răspunderea administrativ-disciplinară reprezintă o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, în sensul încălcării de către demnitari, funcționari publici și asimilații acestora a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită obligatorie prevăzute de lege.

Stabilirea şi menţinerea unui cadru profesional bazat pe etică, asumarea conştientă a unor valori, principii şi reguli, crează un cadru de cinste şi onestitate, benefic evoluţiei şi siguranţei entităţii publice.

3 Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021 – 2025

3.1 Viziune, misiune, principii

Viziunea SNA 2021 - 2025 este de a consolida sistemul național de prevenire şi combatere a corupţiei prin consolidarea mecanismelor de identificare şi gestionare a riscurilor, ameninţărilor şi vulnerabilităţilor circumscrise acestui fenomen, în vederea garantării

profesionalismului şi eficienţei în sectorul public, a siguranţei cetăţenilor şi de a susţine un mediu social şi economic dezvoltat.

Misiune - transpunerea în practică a viziunii SNA 2021 – 2025 se bazează pe următorii piloni:

- *voinţa politică* - factorul politic înţelege importanţa unei societăţi lipsite de corupţie şi va conlucra pentru ducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de SNA 2021 - 2025;
- *integritatea* - reprezentanţii instituţiilor şi autorităţilor publice au obligaţia de a declara orice interese personale care pot veni în contradicţie cu exercitarea obiectivă a atribuţiilor de serviciu şi de a lua toate măsurile necesare pentru a evita astfel de situaţii;
- *prioritatea interesului public* - reprezentanţii instituţiilor şi autorităţilor publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu. Aceştia nu trebuie să se folosească de funcţia publică pentru obţinerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;
- *transparenţă* - reprezentanţii instituţiilor şi autorităţilor publice vor asigura accesul neîngrădit la informaţiile de interes public, transparenţa procesului decizional şi consultarea societăţii civile în cadrul acestui proces.

Principii generale - fiecare măsură se subsumează următoarelor principii, a căror respectare este esenţială pentru realizarea unei administraţii publice moderne şi eficiente:

a) *principiul statului de drept* în baza căruia este consacrată supremaţia legii, toţi cetăţenii fiind egali în faţa acesteia. Principiul are la bază respectarea drepturilor omului şi presupune separaţia puterilor în stat;
b) *principiul răspunderii* potrivit căruia autorităţile statului răspund pentru îndeplinirea atribuţiilor ce le revin, inclusiv pentru modul de implementare a strategiilor;
c) *principiul gestionării responsabile a riscurilor* generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfăşurat de către fiecare organizaţie;
d) *principiul proporţionalităţii* în elaborarea şi punerea în aplicare a procedurilor anticorupţie: instituţiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze şi să menţină proceduri complexe, adaptate şi proporţionale în raport de riscurile şi vulnerabilităţile instituţionale, precum şi dimensionate în funcţie de resursele şi complexitatea organizaţiei;
e) *principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament*: Politicile de integritate nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administraţie de la nivelul cel mai înalt în sensul sprijinirii acestor politici. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administraţiei trebuie să iniţieze, să supravegheze şi să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupţiei, recunoscând faptul că aceasta din urmă este contrară valorilor

fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;

f) *principiul prevenirii incidentelor de integritate* potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative. Atât instituțiile publice, cât și cele private, trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de integritate asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este datoare apoi să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La stabilirea de relații contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;

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

h) *principiul coerenței de acțiune inter-instituționale*, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;

i) *principiul parteneriatului public - privat*, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției;

j) *principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale*;

k) *principiul cooperării internaționale* active, care are în vedere cooperarea activă în formatele operaționalizate la nivelul Uniunii Europene și a celorlalte organizații europene și internaționale la care România este parte [Consiliul Europei, Convenția Organizației Națiunilor Unite (denumită în continuare ONU) împotriva Corupției (denumită în continuare UNCAC), Inițiativa Regională Anticorupție (denumită în continuare RAI), OCDE, etc], precum și asigurarea unui rol activ al României la nivel internațional.

3.2 Obiective generale, obiective specifice

Obiectiv general nr. 1 – **Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional**

Obiectiv specific nr. 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate la nivel național

Obiectiv specific nr. 1.2. - Îmbunătățirea cooperării internaționale în domeniul integrității

Obiectiv general nr. 2 – **Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor**

Obiectiv general nr. 3 – **Consolidarea managementului instituțional și a capacității administrative pentru prevenirea și combaterea corupției**

Obiectiv specific nr. 3.1. - Eficientizarea măsurilor preventive anticorupţie prin remedierea lacunelor şi a inconsistenţelor legislative, precum şi prin asigurarea implementării lor efective

Obiectiv specific nr. 3.2. - Extinderea culturii transparenţei pentru o guvernare deschisă în administraţia publică

Obiectiv specific nr. 3.3. - Îmbunătăţirea capacităţii de gestionare a eşecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor şi vulnerabilităţilor instituţionale

Obiectiv general nr. 4 – **Consolidarea integrității în domenii de activitate prioritare**

Obiectiv specific nr. 4.1. - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în sistemul public de sănătate

Obiectiv specific nr. 4.2. - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în sistemul naţional de educaţie

Obiectiv specific nr. 4.3. - *Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în administraţia publică locală*

Obiectiv specific nr. 4.4. - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în domeniul achiziţiilor publice

Obiectiv specific nr. 4.5. - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în mediul de afaceri

Obiectiv specific nr. 4.6. - Creşterea transparenţei publicităţii politice şi a integrităţii finanţării partidelor politice, precum şi a integrităţii alegerilor şi referendumurilor

Obiectiv specific nr. 4.7. - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în activitatea membrilor Parlamentului

Obiectiv specific nr. 4.8. - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în domeniul protecţiei mediului înconjurător

Obiectiv specific nr. 4.9. - Creşterea integrităţii, reducerea vulnerabilităţilor şi a riscurilor de corupţie în domeniul protejării patrimoniului cultural

Obiectiv general nr. 5 – **Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative**

Obiectiv specific nr. 5.1. - Continuarea progreselor înregistrate în investigarea cu imparţialitate şi în soluţionarea de către instanţe a faptelor de mare corupţie şi la nivel local

Obiectiv specific nr. 5.2. - Asigurarea integrităţii în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice

Obiectiv specific nr. 5.3. - Prevenirea şi combaterea corupţiei, ca facilitator al activităţii grupurilor de criminalitate organizată

Obiectivul specific 5.4. - Întărirea rolului de coordonare metodologică a Corpului de control al prim-ministrului în domeniul controlului administrativ desfăşurat la nivelul administraţiei publice centrale

3.3 Monitorizare și evaluare SNA

Implementarea SNA 2021 - 2025 se va realiza sub autoritatea şi în coordonarea ministrului justiţiei, cu raportare către Guvern. Ministerul Justiției va comunica, anual, Parlamentului României, o sinteză a stadiului implementării SNA.

În sprijinul procesului de monitorizare se vor menține *platformele de cooperare* dezvoltate în cadrul strategiilor anterior, respectiv:

a) platforma autorităţilor independente şi a instituţiilor anticorupţie;

b) platforma administraţiei publice centrale;

c) ***platforma administraţiei publice locale*** **- coordonată în parteneriat cu MDLPA** (care se va ocupa de convocarea acesteia);

d) platforma mediului de afaceri;

e) platforma societăţii civile.

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- identificarea şi corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor şi normelor anticorupţie;
- creşterea gradului de cunoaştere, înţelegere şi implementare a măsurilor de prevenire a corupţiei, în sectorul public şi privat.

Secretariatul tehnic, cu sprijinul instituţiilor reprezentate la nivelul platformelor, va derula activităţi de monitorizare şi suport instituţional pentru implementarea strategiei care vor include:

- realizarea rapoartelor anuale de monitorizare;
- sprijinirea implementării SNA de către autorităţile şi instituţiile publice;
- realizarea noului portal SNA;
- centralizarea şi actualizarea periodică a stadiului implementării inventarului măsurilor de transparenţă instituţională şi de prevenire a corupţiei (anexa nr. 3 la H.G.), în baza rapoartelor de autoevaluare;
- documentarea şi diseminarea de bune practici anticorupţie identificate;
- organizarea misiunilor de evaluare tematică şi a misiunile de evaluare tematică ad-hoc;
- realizarea de cercetări şi studii;
- realizarea unor stagii de schimb de experienţă şi bune practici cu instituţiile publice relevante din perspectiva implementării SNA.

Evaluarea ex-post a impactului strategiei va urmări să analizeze modul de folosire a resurselor, realizarea impactului aşteptat şi eficienţa intervenţiilor. Se vor evalua factorii de succes sau de eşec, cât şi sustenabilitatea rezultatelor şi impactului SNA.

4 Măsuri de prevenire a faptelor de corupție

4.1 Cod etic/ deontologic/ de conduită

Implementarea reformelor etice în diverse țări este rezultatul schimbărilor din structura administrației publice și reflectă efortul de redefinire a valorilor și standardelor etice considerate valide în actuala conjunctură.

Sunt formulate noile valori etice armonizate cu noua orientare a managementului în administrația publică și ele pot avea un efect pozitiv în funcționarea administrației publice.

Valorile etice și principiile general acceptate sunt încorporate în coduri de conduită.

„Codurile de conduită pot fi caracterizate ca un set de principii și valori etice pe care cetățenii le așteaptă a fi atinse de oficiali, fie ei aleși sau numiți. Considerând că aceste coduri reprezintă mai mult o reflectare a înțelegerii politice, a valorilor etice, a căror aplicare în instituțiile publice este așteptată de către societate, codurile de conduită joacă un rol important în dezvoltarea unor atitudini, practici și proceduri, care să îmbunătățească calitatea guvernării.”[7]

La nivel european, menționăm Codul European al Bunei Conduite Administrative, și Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Codul de conduită pentru funcționarii publici.

La nivel național, cadrul legal general privind codurile de conduită este asigurat prin intrarea în vigoare a **Ordonanței de Urgență Nr. 57/2019 privind Codul administrativ** cu modificările și completările ulterioare. Îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ sunt:

- respectarea Constituției și a legilor;
- profesionalismul și imparțialitatea;
- libertatea exprimării;
- asigurarea unui serviciu public de calitate;
- loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice;

[7] Adrian Bădilă, Eliza Teodorescu, Codul de conduită pentru pentru Aleșii Locali – un instrument împotriva corupției, 2005, pg. 9

- obligația de a informa autoritatea sau instituția publică cu privire la situația personală generatoare de acte juridice;
- implicarea în activitatea politică;
- interdicția privind folosirea în alte scopuri decât cele prevazute de lege a atribuțiilor funcției deținute;
- îndeplinirea atribuțiilor;
- limitele delegării de atribuții;
- păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea;
- interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje;
- utilizarea responsabilă a resurselor publice;
- subordonarea ierarhică;
- folosirea imaginii proprii;
- limitarea participării la achiziții, concesionari sau închirieri;
- respectarea regimului juridic al conflictului de interese;
- activitatea publică;
- conduita în relațiile cu cetățenii;
- conduita în cadrul relațiilor internaționale;
- obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor;
- obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă.

ontrolul intern/managerial este definit ca reprezentând ansamblul formelor de control exercitate la nivelul entității publice, inclusiv auditul intern, stabilite de conducere în concordanță cu obiectivele acesteia și cu reglementările legale, în vederea asigurării administrării fondurilor publice în mod economic, eficient și eficace; acesta include, de asemenea, structurile organizatorice, metodele și procedurile.

Sistemul de control intern managerial (SCIM) al oricărei entități publice este reglementat prin **Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităţilor publice**, și operează cu o diversitate de procedee, mijloace, acțiuni, dispoziții, care privesc toate aspectele legate de activitățile entității, fiind stabilite și implementate de conducerea entității pentru a-i permite deținerea unui bun control asupra funcționării entității în ansamblul ei, precum și a fiecărei activități/operațiuni în parte. Instrumentarul de control intern managerial poate fi clasificat în șase grupe mari: obiective; mijloace (resurse); sistem informațional; organizare; proceduri; control.

Sistemul de control intern managerial (SCIM) cuprinde 16 standarde de control intern managerial, inclusiv **Standardul 1 - Etica şi integritatea**[8], care cuprinde:

1.1. Descrierea standardului : Conducerea şi salariaţii entităţii publice cunosc şi susţin valorile etice şi valorile organizaţiei, respectă şi aplică reglementările cu privire la etică,

[8] Ordinul nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităţilor publice

integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea şi raportarea fraudelor, actelor de corupţie şi semnalarea neregularităţilor.

1.2. Cerinţe generale

- 1.2.1. Conducerea entităţii publice sprijină şi promovează, prin deciziile sale şi prin puterea exemplului personal, valorile etice, integritatea personală şi profesională a salariaţilor.
- 1.2.2. Conducerea entităţii publice adoptă un cod etic/cod de conduită, dezvoltă şi implementează politici şi proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea şi raportarea fraudelor, actelor de corupţie şi semnalarea neregularităţilor.
- 1.2.3. Conducerea entităţii publice înlesneşte comunicarea deschisă de către salariaţi a preocupărilor acestora în materie de etică şi integritate, prin crearea unui mediu adecvat.
- 1.2.4. Acţiunea de semnalare de către salariaţi a neregularităţilor trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delaţiune şi trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale.
- 1.2.5. Salariaţii care semnalează neregularităţi de care, direct sau indirect, au cunoştinţă sunt protejaţi împotriva oricăror discriminări, iar managerii au obligaţia de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate, şi de a lua, dacă este cazul, măsurile ce se impun.
- 1.2.6. Conducerea şi salariaţii entităţii publice au o abordare pozitivă faţă de controlul intern/managerial, a cărui funcţionare o sprijină în mod permanent.

4.2 Consilierul de etică

Ordonanța de Urgență Nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, 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 incălcării normelor de conduită prevăzute de Codul administrativ.

Conform art. 451, 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 stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.”

Conform art. 451, alin. (8) 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."

Consultanţa 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 şi de personalitatea fiecăruia. În acest context respectarea unor principii de bază în consultanţa cu privire la normele de conduită este esenţială. Aceste principii trec dincolo de principiile legale şi se referă la atitudinea consilierului de etică în raport cu funcționarii publici pe care îi consiliază. Aceste principii sunt: confidențialitatea şi 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 legislatiei 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 consultanţă şi asistenţă funcționarilor publici se respectă următoarele principii de lucru:

a) Confidenţialitatea;
b) Nondiscriminarea.

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.
Rezultatele generale privind activitatea de monitorizare şi consiliere etică sunt publice (sub formă statistică, sau de tipuri de situaţii şi dileme etice) și trebuie aduse la cunoştinţă angajaților din instituție, precum şi la cunoştinţa publicului.
Consultarea şi dezbaterea problemelor de conduită - problemele generale şi soluțiile pentru creşterea standardelor etice trebuie dezbătute cu cei afectaţi (funcționari publici, personal contractual, cetăţeni, societate civilă,beneficiari ai instituției publice).
Monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită de către Consilierul de etică înseamnă culegerea sistematică, filtrarea şi stocarea informaţiilor relevante pentru controlul asupra proceselor (în cazul de faţă – a informaţiile relevante privind cunoaşterea, înţelegerea şi aplicarea Codului de conduită, eventual tipul de dileme etice). Într-o altă definiţie monitorizarea desemnează colectarea, analizarea şi utilizarea informaţiei cu scopul de a asigura controlul managerial şi luarea deciziei.

Monitorizarea aplicării Codului de conduită oferă informaţie consilierului de etică şi conducerii instituţiei pentru:

- identificarea problemelor în implementarea Codului de conduită;
- identificarea de soluţii alternative pentru rezolvarea problemelor;
- fundamentarea activităţii de consultanţă şi asistenţă în privinţa normelor de conduită;
- evaluarea progresului implementării Codului de conduită de la o perioadă la alta.

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

În activitatea să, Consilierul de etică desemnat poate utiliză metode de lucru diverse, precum:

- ancheta sociologică;
- interviul;
- observaţia;
- experimentul
- analiza documentelor;
- analiza de reţea socială etc.

Metodele se stabilesc în funcţie de tipul de cultură organizaţională, nevoile de consiliere etică, dilemele cu care se confruntă funcţionarii publici/personalul contractual, presiunea pentru respectarea normelor de conduită din partea mediului extern (cetăţeni, firme, alte instituţii publice) şi intern (colegii, conducerea).

4.3 Declararea averilor

Declaraţiile de avere şi declaraţiile de interese reprezintă acte personale, putând fi rectificate numai în condiţiile prevăzute de Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 144/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale de Integritate, precum şi pentru modificarea şi completarea altor acte normative. Legi conexe sunt: Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare şi Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare.

Declaraţiile de avere se fac în scris, pe propria răspundere, şi cuprind drepturile şi obligaţiile declarantului, ale soţului/soţiei, precum şi ale copiilor aflaţi în întreţinere, în conformitate cu Anexa nr. 1 din Legea nr. 176/2010.

Declaraţiile de interese se fac în scris, pe propria răspundere, şi cuprind funcţiile şi activităţile prevăzute în Anexa nr. 2 din Legea nr. 176/2010.

Ghidul de completare a declarațiilor de avere:

https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghid%20completare%20declaratii%20avere/GHID%20COMPLETARE%20DAI%202019.pdf

Începând cu data de 1 ianuarie 2022, toate declarațiile de avere și de interese vor fi completate și transmise Agenției Naționale de Integritate exclusiv prin sistemul electronic e-DAI.

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

S-a prorogat până la data de 31 decembrie 2022 termenul aferent obligației de a semna declarațiile de avere și de interese exclusiv cu semnătură electronică calificată.

Mecanismul electronic de depunere e-DAI păstrează fluxul obișnuit și interacțiunile dintre Deponent (D), Persoana responsabilă (PR) din instituția publică și Agenția Națională de Integritate (ANI).

Sistemul e-DAI permite completarea declarațiilor în format electronic și listarea acestora spre a fi semnate olograf. Mai multe detalii pot fi regăsite la secțiunea e-DAI, disponibilă pe pagina de Internet a Agenției Naționale de Integritate (https://dai.integritate.eu/).

4.4 Declararea cadourilor

Cadrul normativ dedicat cuprinde Legea nr. 251 din 16 iunie 2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției și Regulamentul de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1126/2004.

Persoanele care au calitatea de demnitar public și cele care dețin funcții de demnitate publică, magistrații și cei asimilați acestora, persoanele cu funcții de conducere și de control, funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice sau de interes public, precum și celelalte persoane care au obligația să-și declare averea, potrivit legii, au obligația de a declara și prezenta la conducătorul instituției, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, cu excepțiile prevăzute de lege (medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea demnității sau a funcției și obiectele de birotică cu o valoare de până la 50 euro).

Declarația trebuie să cuprindă:

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

Conform Legii nr. 251/2004, Articolul 2 ”(1) Conducătorul autorității, instituției publice sau al persoanei juridice dispune constituirea unei comisii alcătuite din 3 persoane de specialitate din instituție, care va evalua și va inventaria bunurile prevăzute la art. 1. (2) Comisia prevăzută la alin. (1) ține evidența bunurilor primite de fiecare demnitar sau funcționar și, înainte de finele anului, propune conducătorului instituției rezolvarea situației bunului.”

Articolul 3 ”La sfârșitul fiecărui an, autoritățile, instituțiile publice sau persoanele juridice publică lista cuprinzând bunurile depuse potrivit prezentei legi și destinația acestora, pe pagina de Internet a persoanei juridice respective ori în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a. Cheltuielile de publicare se suportă de persoana juridică din care fac parte persoanele prevăzute la art. 1.”

Comisia de evaluare și inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției are următoarele atribuții principale:

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

Bunurile depuse la comisie se evaluează de îndată, avându-se în vedere, de regulă, prețul pieței; pentru evaluare se pot consulta experți în domeniu, selectați în condițiile legii.

4.5 Conflicte de interese

Un oficial public este în conflict de interese atunci când, în virtutea funcției publice pe care o ocupă, ia o decizie sau participă la luarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal. Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei include o definiție a conflictului de interese pentru funcționarii publici în articolul 13: Conflictul de interese apare atunci când funcționarul public are un interes personal care influențează sau pare să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate si 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 funcţionarul public le are faţă de persoanele enumerate mai sus.

Conform O.E.C.D.[9] , conflictul de interese implică un conflict între datoria faţă de public şi interesele personale ale unui oficial public. Conflictul de interese apare atunci când interesele oficialului public ca persoană privată influenţează sau ar putea influenţa necorespunzător îndeplinirea obligaţiilor şi responsabilităţilor oficiale. Vom analiza pe rând părţile componente ale acestei definiţii:

1. Participarea la luarea unei decizii - aşa cum vom vedea mai jos, această condiţie este îndeplinită atât atunci când decizia depinde exclusiv de voinţa oficialului public în cauză, cât şi atunci când acţiunea oficialului public respectiv reprezintă doar o verigă din procesul de luare a deciziei. Condiţia este îndeplinită şi atunci când oficialul public este parte a unui organism colectiv care decide prin vot, iar acesta participă la dezbateri şi la vot.
2. Existenţa unui interes personal - acesta poate fi reprezentat de un beneficiu pe care oficialul public sau o persoană apropiată acestuia îl obţine ca urmare a deciziei luate. Aşadar, pentru a se afla într-un conflict de interese, oficialul public trebuie să ia parte la luarea unei decizii care să îi afecteze un interes personal.

În ceea ce privește protecția intereselor financiare ale UE și combaterea corupției în domeniul gestionarii proiectelor finanțate de la bugetul UE, Regulamentul (UE, Euratom) 2018/1046 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iulie 2018 privind normele financiare aplicabile bugetului general al Uniunii, , tratează conflictul de interese astfel: Art. 61 (3) „*... un conflict de interese există în cazul în care exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor unui actor financiar sau ale unei alte persoane, menționate la alineatul (1), este compromisă din motive care implică familia, viața afectivă, afinitățile politice sau naționale, interesul economic sau orice alt interes personal direct sau indirect.*”

Legislație specifică în România:

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

[9] Managing Conflict of Interest in the Public Service, disponibil la adresa :http://www.oecd.org/dataoecd/17/23/33967052.pdf.

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

Conform Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale, prin exercitarea de responsabilități în evaluarea declarațiilor de avere, a datelor și informațiilor privind averea, precum și a modificărilor patrimoniale intervenite, a incompatibilităților și a conflictelor de interese potențiale în care se pot afla persoanele care au obligația declarării averii, activitățile de evaluare cu privire la situația averii existente pe durata exercitării demnităților și funcțiilor, a conflictelor de interese și a incompatibilităților se efectuează de către Agenția Națională de Integritate (ANI).

În timp ce conflictul de interese consumat este tratat prin sancțiunile prevăzute expres de lege, conflictul de interese potențial și cel actual trebuie prevenit sau depistat, instrumentele cele mai eficiente fiind:

- îmbunătățirea cadrului legislativ existent și utilizarea la maxim a instrumentelor de depistare a potențialelor conflicte de interese de către instituțiile publice și organismele specializate (RECOM, ARACHNE, PREVENT);
- proiectarea de metodologii și sisteme de alertare care să permită o monitorizare mai atentă și/sau un control mai riguros asupra acelui caz.

Este de menționat apariția unei noi incriminări: folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane, astfel:

Legea nr. 193/2017 pentru modificarea Legii nr. 286/2009 privind Codul penal:

„ART. 301 - Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane

(1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.

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

a) emiterea, aprobarea sau adoptarea actelor normative;

b) exercitarea unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limitelor prevăzute de aceasta.”

„ART. 308

(1) Dispozițiile art. 289-292, 295, 297-300 și art. 304 privitoare la funcționarii publici se aplică în mod corespunzător și faptelor săvârșite de către sau în legătură cu persoanele

care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice.”

Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese:

https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghid_Incompatib_ConflicteInterese_2011/ghid%20incomp%20si%20conflicte%202019.pdf

4.6 Incompatibilități

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

- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 144/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale de Integritate, precum şi pentru modificarea şi completarea altor acte normative;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare.

„Una dintre cele mai frecvente probleme care se manifestă atât în sistemul administrativ, cât și în mass-media, este confuzia care se creează între conflictul de interese și incompatibilități. Dacă, pentru existența unui conflict de interese persoanele publice trebuie să ia o decizie care să influențeze un interes personal, pentru a se afla într-o situație de incompatibilitate un oficial public nu trebuie să ia nicio decizie, fiind suficient faptul că exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.”[10]

Incompatibilitatea intervine dacă se îndeplinește cel puțin una din circumstanțele prevăzute de lege în ceea ce privește ocuparea mai multor funcții în același timp de către funcționarul public sau dacă între funcționarii publici având calitatea de soți sau rude de gradul I există raporturi ierarhice directe, după cum sunt acestea precizate în Legea nr. 161/2003. Pentru ca un funcționar public să se afle într-o situație de incompatibilitate, funcționarul public trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror însumare este interzisă de legislația aplicabilă sau dacă între acesta și un alt funcționar public având calitatea de soț/soție sau rudă de gradul I există raporturi ierarhice directe.

[10] Agenția Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, 2019, pg. 10.

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

Calitatea de funcționar public este incompatibilă[11] cu exercitarea oricărei alte funcții publice sau calități decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică (art. 94 alin. (1) din Legea nr. 161/2003).

Incompatibilitatea la funcționarii publici se manifestă prin faptul că nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate (art. 94, alin. (2)):

a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese:

https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghid_Incompatib_ConflicteInterese_2011/ghid%20incomp%20si%20conflicte%202019.pdf

4.7 Transparență decizională

Transparența în procesul decizional este stabilită în legislația națională, cu precădere după cum urmează:

- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

În timp ce **transparența decizională** este stabilită drept obligație a administrației publice (Legea nr. 52/2003), standard de bună administrare, 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 legal aplicabil în administrația publică, pentru transparență organizațională raporturile interne (factorii de

[11] Agenția Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, 2019, pg. 24.

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. Drept urmare, un prim pas în transparentizarea organizațională și decizională ar fi stabilirea unui cadrul legislativ unitar și universal aplicabil administrației publice.

La nivelul autorităților publice lipsa de transparență este, de multe ori, asociată cu neîncrederea și lipsa de loialitate care afectează atât funcționarii publici din organizație cât și entitățile publice și private care relaționează cu organizația și, în final, 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. Simplificarea procedurilor birocratice în administrația publică, adoptată prin acțiuni legislative, ar garanta o mai mare transparență organizațională și decizională în vederea demobilizării factorilor corupători. Totodată, pentru îmbunătățirea reglementărilor 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, inclusiv a entităților subcontractante.

Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI)

Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI) reprezintă un mijloc de creștere a transparenței procesului de elaborare a politicilor la nivelul Guvernului și a fost adoptat de Guvern prin Memorandum în 2016.

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

Parteneriatul pentru Guvernare Deschisă (OGP România)

Guvernarea deschisă reprezintă o caracteristică esențială a unui stat democratic și un factor important în modernizarea activității publice. Aderarea României încă din anul 2011 la Parteneriatul pentru Guvernare Deschisă a exprimat dorința de a angaja politici necesare pentru a deveni un guvern mai deschis, mai responsabil și mai eficient.

Aceste obiective s-au reflectat în primele angajamente, asumate prin Memorandumul de aprobare a primului Plan național de acțiune (iulie 2012 – iunie 2014), și s-au concretizat prin măsuri privind deschiderea datelor publice și încurajarea dialogului între reprezentanții administrației publice și societatea civilă.

În prezent, se implementează al patrulea Plan de acțiune (2020 – 2022), rezultat al consultării și comunicării administrației centrale cu societatea civilă, prin care se reafirmă angajamentele României cu privire la respectarea principiilor de bază ale OGP.

Este de menționat că începând din luna mai 2018, a fost creată la nivelul Secretariatului General al Guvernului Direcția Guvernare Deschisă și Relația cu Societatea Civilă, care sprijină coordonarea Parteneriatului pentru Guvernare Deschisă.

În Planul Național de Acțiune 2020 – 2022[12], domeniile principale ale angajamentelor sunt structurate astfel:

- Participare și consultare;
- Transparență;
- Justiție și integritate;
- Servicii sociale;
- Debirocratizare;
- Date deschise.

Portalul Național Open Data http://data.gov.ro/ este punctul central de acces pentru seturile de date deschise livrate de autoritățile și instituțiile administrației publice, ajutând publicul să găsească, să descarce și să folosească informațiile generate și deținute de structurile administrative. Portalul este punctul național de centralizare a datelor deschise în relația cu Comisia Europeană.

România se numără printre țările care au semnat Joint Declaration on Open Government for the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development: http://www.opengovpartnership.org/SDGsJointDeclaration

4.8 Acces la informații de interes public

Instrumente legislative ale liberului acces la informația de interes public:

[12] Sursa - https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/02/Romania_Action-Plan_2020-2022_ROM.pdf

- Constituţia României. Izvorul primar în această materie este chiar textul constituţional, care dispune în Capitotul II – Drepturile şi libertăţile fundamentale, art. 31 cu privire la dreptul la informaţie, În plus, Constituţia României prevede, la art. 20, principiul priorităţii reglementărilor internaţionale în materia drepturilor omului, făcând astfel posibilă aplicarea celor mai favorabile norme inclusiv în materia liberului acces la informaţiile de interes public;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public, cu modificările ulterioare;
- Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 109/ 2007 privind reutilizarea informaţiilor din instituţiile publice, modificată și completată;
- Hotărârea Guvernului nr.123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public, modificată și completată;
- Memorandumul cu tema ”Creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public” (2016)
- Hotărârea Guvernului nr. 1.269 din 17 decembrie 2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada (SNA) 2021 -2025.

Accesul la informaţia de interes public poate fi definit drept posibilitatea oricărei persoane de a obţine informaţii aflate în posesia instituţiilor statului. Accesul la informaţia de interes public a devenit, în ultimii ani, unul dintre criteriile cele mai importante în funcţie de care o societate este sau nu considerată democratică. Indiferent de variantele terminologice diverse prin care este exprimat (“libertate de informare”, “transparenţă administrativă”, “guvernare deschisă”), accesul la informaţia de interes public este, acum, parte dintr-un acquis democratic pe care orice ţară care pretinde că deţine o guvernare responsabilă îl aplică într-o măsură cât mai mare. Instituţiile publice, în ansamblul lor, generează, administrează şi stochează o cantitate impresionantă de informaţii. Aceste informaţii pot privi fundamentarea unor decizii (statistici, studii de fezabilitate etc), procesul de luare a deciziilor, conţinutul însuşi al deciziilor, implementarea şi efectele actului decizional.

Este de menționat și **Standardul general de publicare a informaţiilor de interes public**[13], cu următoarele secţiuni:

A. Despre noi / Despre instituţie
B. Informaţii de interes public / Interes public
C. Contact
D. Integritatea instituţională

[13] Sursa: SNA 2021 – 2025, Anexa nr. 4 Standardul general de publicare a informaţiilor de interes public

A. Secţiunea "Despre instituţie" / "Despre noi" / "Minister"/ "Prezentare"

1.1. Legislaţie privind organizarea şi funcţionarea instituţiei
1.2. Prezentarea conducerii, cu publicarea CV-urilor aferente pentru demnitarii din conducere

1.2.1. Lista completă a demnitarilor cu funcţii de conducere

1.2.2. Agenda conducerii conform standardelor RUTI

1.3. Organizare

1.3.1. Regulament de organizare şi funcţionare

1.3.2. Organigrama

1.3.3. Lista şi datele de contact ale instituţiilor care funcţionează în subordinea/ coordonarea sau sub autoritatea instituţiei + link la pagina web a subordonatei. Dacă subordonata nu are pagină de internet, atunci link-ul trebuie să conducă la o sub-pagină a instituţiei tutelare care să conţină informaţiile pe care ar trebui să le afişeze subordonata. Aceasta este valabil şi pentru instituţiile aflate în coordonare sau sub autoritate, precum şi pentru întreprinderi publice.

1.3.4. Carieră - anunţurile posturilor scoase la concurs

1.4. Programe şi strategii
1.5. Rapoarte şi studii

1.5.1. Rapoarte

1.5.2. Studii

B. Secţiunea informaţii de interes public

2.1. Solicitarea informaţiilor de interes public - această secţiune va cuprinde atât trimiteri la actele normative din domeniu (cu link către http://legislaţie.just.ro): Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţii de interes public, cu modificările şi completările ulterioare, normele de aplicare (H.G. 123/2002), Legea reutilizării informaţiilor din instituţiile publice, precum şi:

Numele şi prenumele persoanei responsabile de primirea solicitărilor în baza Legii nr. 544/2001 precum şi datele de contact

Formular pentru solicitare în baza Legii nr. 544/2001

Modalitatea de contestare a deciziei şi formulare pentru reclamaţii administrative (refuz la solicitare şi lipsa comunicării unui răspuns în termenul legal)

Lista cu documentele de interes public şi lista cu documentele produse/gestionate de instituţie ce pot fi publicate, conform legii

Rapoartele anuale de aplicare a Legii nr. 544/2001

2.2. Buletinul informativ al informaţiilor de interes public
2.3. Buget

2.3.1. Bugetul din toate sursele de finanţare şi bugetul structurilor aflate sub autoritatea, în subordinea sau în coordonarea respectivei instituţii

În această secțiune vor fi evidențiate distinct suma fondurilor europene atrase de fiecare instituție centrală.

2.3.2. Situația plăților (execuție bugetară)

2.3.3. Situația drepturilor salariale pe funcții și a altor drepturi/beneficii

2.4. Bilanțuri contabile

2.5. Achiziții publice

2.5.1. Programul anual al achizițiilor publice

2.5.2. Centralizatorul achizițiilor publice

2.5.3. Contractele de achiziție publică de peste 5000 de euro

2.5.4. Documentele privind execuția contractului: declarații de calitate și conformitate, procese verbale de recepție, ordine de plată

2.6. Declarații de avere și de interese ale personalului instituției publice

2.7. Modelele de cereri/formulare tipizate

2.8. Situația anuală a finanțărilor nerambursabile acordate persoanelor fizice sau juridice fără scop patrimonial

3. Secțiunea transparență decizională

Temei: Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

C. Contact

Datele de contact ale autorității

Relații cu presa: persoană desemnată, date de contact

Programul de funcționare al instituției

Program de audiențe, cu precizarea modului de înscriere pentru audiențe și a datelor de contact pentru înscriere

Petiții: adresă de e-mail pentru transmiterea electronică a petițiilor

D.Integritatea instituțională

1. Cod etic/deontologic/de conduită

2. Lista cuprinzând cadourile primite, potrivit Legii nr. 251/2004 și destinația acestora;

3. Mecanismul de raportare a încălcărilor legii;

4. Declarația privind asumarea unei agende de integritate organizațională;

5. Planul de integritate al instituției;

6. Un raport narativ referitor la stadiul implementării măsurilor atât în prevăzute în SNA, cât și în planul de integritate ce revin în sarcina fiecărei instituții;

7. Situația incidentelor de integritate, precum și o prezentare succintă a măsurilor adoptate pentru remedierea aspectelor care au favorizat producerea incidentului;

8. Studii/cercetări/ghiduri/materiale informative relevante.

4.9 Protecția avertizorului de integritate

Legea avertizorului în interes public (avertizor de integritate), denumirea operațională a **Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii**, a apărut ca urmare a unei nevoi de instrumente pentru autoreglarea sistemului de integritate în cadrul administrației publice si a serviciilor publice.

Legea nr. 571/2004, Capitolul I – Dispoziții generale:

Articolul 1

Prezenta lege reglementează unele măsuri privind protecţia persoanelor care au reclamat ori au sesizat încălcări ale legii în cadrul autorităţilor publice, instituţiilor publice şi al altor unităţi, săvârşite de către persoane cu funcţii de conducere sau de execuţie din autorităţile, instituţiile publice şi din celelalte unităţi bugetare prevăzute la art. 2.

Articolul 2

(1) Dispoziţiile prezentei legi se aplică autorităţilor şi instituţiilor publice din cadrul administraţiei publice centrale, administraţiei publice locale, aparatului Parlamentului, aparatului de lucru al Administraţiei Prezidenţiale, aparatului de lucru al Guvernului, autorităţilor administrative autonome, instituţiilor publice de cultură, educaţie, sănătate şi asistenţă socială, companiilor naţionale, regiilor autonome de interes naţional şi local, precum şi societăţilor naţionale cu capital de stat.

(2) Prezenta lege se aplică şi persoanelor numite în consilii ştiinţifice şi consultative, comisii de specialitate şi în alte organe colegiale organizate în structura ori pe lângă autorităţile sau instituţiile publice.

Faptele care pot constitui subiectul unei avertizări în interes public sunt: infracţiuni de corupţie, infracţiuni asimilate infracţiunilor de corupţie, infracţiuni în legătură directă cu infracţiunile de corupţie, infracţiunile de fals şi infracţiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul; infracţiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităţilor Europene; practici sau tratamente preferenţiale ori discriminatorii în exercitarea atribuţiilor autorităţilor publice; încălcarea prevederilor privind incompatibilităţile şi conflictele de interese; folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane; partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepţia persoanelor alese sau numite politic; încălcări ale legii în privinţa accesului la informaţii şi a transparenţei decizionale; incompetenţa sau neglijenţa în serviciu; evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare şi eliberare din funcţie etc.

Legea nu prevede o anumită formă a sesizării. În anumite situaţii, nu este necesară forma scrisă. De exemplu, în cazul sesizării presei sau al sesizării organelor judiciare, sesizarea poate fi facută şi oral (potrivit art. 222-223 din codul de procedură penală, organele judiciare sesizate vor consemna într-un un proces-verbal sesizarea orală pe care o

primesc). Dovezile care însoţesc sesizarea trebuie prezentate în materialitatea lor. Legea mai prevede că avertizorii în interes public, care au făcut o sesizare convinşi fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii, beneficiază de prezumţia de bună-credinţă, până la proba contrară. La cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină sau alte organisme similare au obligaţia de a invita presa şi un reprezentant al sindicatului sau al asociaţiei profesionale. Anunţul se face prin comunicat pe pagina de Internet a autorităţii publice, instituţiei publice sau a unităţii bugetare, cu cel puţin 3 zile lucrătoare înaintea şedinţei, sub sancţiunea nulităţii raportului şi a sancţiunii disciplinare aplicate. În situaţia în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este şef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuţii de control, inspecţie şi evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecţia avertizorului, ascunzându-i identitatea.

Sesizarea asupra încălcării legii poate fi făcută separat sau cumulativ:

a) şefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale
b) conducătorului autorităţii publice, al instituţiei publice sau unităţii bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorităţii publice, instituţiei publice sau unităţii prevăzute la art.2 din Legea nr. 571/2004, din care face parte persoana care a încălcat legea;
d) organelor judiciare;
e) organelor însărcinate cu constatarea şi cercetarea conflictelor de interese şi al incompatibilităţilor;
f) comisiilor parlamentare;
g) mass-media;
h) organizaţiilor profesionale, sindicale sau patronale;
i) organizaţiilor neguvernamentale.

Legea în sine creează instrumentul de siguranţă pentru situaţiile în care un funcţionar public sau angajat contractual intenţionează să refuze executarea unui ordin pe care îl consideră ilegal. Deşi această prevedere este inclusă, teoretic, în legislaţie, orice angajat care refuza îndeplinirea unui ordin pe motivul ilegalităţii acestuia era supus la o serie de persecuţii care aveau ca rezultat eliminarea sau retragerea din sistem.

Potrivit Art. nr. 7 din Legea nr. 571 din 2004, **avertizorii beneficiază de protecție** după cum urmează:

- În fața comisiei de disciplină din instituție:
    - avertizorii în interes public beneficiază de prezumția de bună credință, până la proba contrară;
    - la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisia de disciplină are obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale; anunțul se face prin comunicat pe

pagina de internet a primăriei cu cel puțin 3 zile lucrătoare inaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

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

Perspectiva de a defini o modalitate concretă de protecție a avertizorilor în interes public conform Legii nr. 571/2004 este cuprinsă în OSGG nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, ce cuprinde în Standardul nr. 1 privind Etica și Integritatea, modul de semnalare a neregularităților și a asigurării protecției avertizorilor în interes public.

Persoana care a facut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii, este octotită conform principiului bunei credințe.

În SNA 2021 – 2025, în Anexa 3, la ”sediul materiei” se face referire expresă la Legislația de transpunere a **Directivei 1937/2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii**.

Această directivă are ca obiectiv îmbunătățirea aplicării dreptului și a politicilor Uniunii în domenii specifice prin stabilirea unor standarde minime comune care să prevadă un nivel ridicat de protecție a persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii.

Această directivă se aplică persoanelor care efectuează raportări care lucrează în sectorul privat sau în sectorul public și care au obținut informații referitoare la încălcări într-un context profesional, inclusiv, cel puțin, următoarelor tipuri de persoane:

- Persoanele care au statut de lucrător, în înțelesul articolului 45 alineatul (1) din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, inclusiv funcționarii publici;
- Persoanele care desfășoară o activitate independentă, în înțelesul articolului 49 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene;
- Acționarii și persoanele care fac parte din departamentul administrativ, din organul de conducere sau de supraveghere al unei întreprinderi, inclusiv membrii neexecutivi, precum și voluntarii și stagiarii remunerați sau neremunerați;
- Orice persoană care lucrează sub supravegherea și conducerea contractanților, a subcontractanților și a furnizorilor.
- Această directivă se aplică, de asemenea, persoanelor care efectuează raportări în cazul în care acestea raportează sau divulgă public informații referitoare la încălcări obținute într-un raport de muncă care s-a încheiat între timp.
- Această directivă se aplică, de asemenea, persoanelor care efectuează raportări al căror raport de muncă nu a început încă, în cazul în care informațiile referitoare la încălcări au fost obținute în timpul procesului de recrutare sau al altor negocieri precontractuale.
- Măsurile de protecție a persoanelor care efectuează raportări prevăzute în capitolul VI se aplică, în cazul în care este relevant, și:
    - facilitatorilor;
    - persoanelor terțe care au legături cu persoanele care efectuează raportări și care ar putea să sufere represalii într-un context profesional, cum ar fi colegi sau rude ale persoanelor care efectuează raportări; și
    - entităților juridice pe care persoanele care efectuează raportări le dețin, pentru care aceste persoane lucrează sau cu care au alte tipuri de legături într-un context profesional.

În Articolul 21[14] din Directiva 1937/2019 - Măsuri pentru protecția împotriva represaliilor, se menționează:

[14] Directivei 1937/2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii

- Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că persoanele care efectuează raportări sunt protejate împotriva represaliilor.
- Atunci când persoanele raportează informații referitoare la încălcări sau fac o divulgare publică în conformitate cuDirectiva 1937/2019, acestea nu au încălcat nicio restricție privind divulgarea de informații și că nu se poate angaja răspunderea acestora cu privire la o astfel de raportare sau divulgare publică, cu condiția să fi avut motive întemeiate să creadă că raportarea sau divulgarea publică unor astfel de informații a fost necesară pentru dezvăluirea unei încălcări în temeiul prezentei directive.
- Persoanele care efectuează raportări nu poartă răspunderea pentru dobândirea informațiilor care sunt raportate sau divulgate public sau pentru accesul la acestea, cu condiția că o astfel de dobândire sau un astfel de acces să nu constituie o infracțiune autonomă. În cazul în care dobândirea sau accesul constituie o infracțiune autonomă, răspunderea penală este continuă să fie reglementată de dreptul intern aplicabil.
- Orice altă eventuală răspundere a persoanelor care efectuează raportări, care decurge din acte sau omisiuni care nu au legătură cu raportarea sau divulgarea publică sau care nu sunt necesare pentru dezvăluirea unei încălcări în temeiul Directivei 1937/2019, este în continuare reglementată de dreptul Uniunii sau de dreptul intern aplicabil.
- În cadrul unei proceduri în fața unei instanțe sau a unei alte autorități referitoare la un prejudiciu suferit de persoana care efectuează raportarea și sub rezerva stabilirii de către persoana respectivă a faptului că a efectuat o raportare sau a făcut o dezvăluire publică și că a suferit un prejudiciu, se presupune că prejudiciul a fost adus ca represalii pentru raportare sau pentru divulgarea publică. În astfel de cazuri, persoana care a luat măsura prejudiciabilă trebuie să dovedească faptul că respectiva măsură s-a bazat pe motive justificate în mod corespunzător.
- Persoanele care raportează încălcări ale dreptului Uniunii conform Directivei 1937/2019 au acces la măsuri de remediere împotriva represaliilor, după caz, inclusiv la măsuri provizorii în așteptarea soluționării procedurii judiciare, în conformitate cu dreptul intern.
- În cadrul procedurilor judiciare, inclusiv în ceea ce privește defăimarea, încălcarea drepturilor de autor, încălcarea secretului profesional, încălcarea normelor de protecție a datelor, divulgarea secretelor comerciale sau cererile de compensare în temeiul dreptului privat sau public ori dreptului colectiv al muncii, nu se poate angaja răspunderea persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii conform Directivei 1937/2019. Persoanele respective au dreptul să se bazeze pe respectiva raportare sau divulgare publică pentru a urmări închiderea cauzei, cu condiția să fi avut motive întemeiate să considere că raportarea sau divulgarea publică a fost necesară pentru dezvăluirea unei încălcări.
- În cazul în care o persoană raportează sau divulgă public informații referitoare la încălcări care intră în domeniul de aplicare al Directivei 1937/2019 și informațiile respective includ secrete comerciale, iar persoana respectivă îndeplinește condițiile

prevăzute în Directiva 1937/2019, o astfel de raportare sau divulgare publică este considerată legală în condițiile articolului 3 alineatul (2) din Directiva (UE) 2016/943.

- Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că sunt prevăzute măsuri reparatorii și compensații integrale pentru acele prejudicii suferite de persoanele care raportează încălcări ale dreptului Uniunii conform Directivei 1937/2019 în conformitate cu dreptul intern.

4.10 Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage)

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

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

Aceasta devine un conflict de interese viitor când agenții publici sunt angajați la companii private pentru a fi astfel răsplătiți pentru anumite decizii luate în beneficiul acestora în timpul mandatului lor public.”[15]

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

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

În cadrul acestui fenomen, riscurile de expunere la corupție sunt deosebit de crescute. Pe lângă protecția încrederii pe care cetățenii o au în propriii administratori, trebuie, prin

[15] http://www.cristidanilet.ro/continut/carti-monografii/2009-coruptia-in-sistemul-juridic/137-05-politici-anticorupie-pentru-sistemul-juridic

urmare, să se asigure realizarea unui dublu obiectiv; pe de o parte, garantarea că informațiile specifice primite și contactele personale dobândite pe perioada serviciului public nu sunt utilizate abuziv odată transferate în sectorul privat; pe de altă parte, asigurarea că, în desfășurarea activității sale, funcționarul public nu este influențat de interese personale, inclusiv speranța într-o nouă funcție în sectorul privat. În acest sens, trebuie dezvoltate politicile adecvate în vederea consolidării loialității funcționarilor publici atât pe perioada activității lor, cât și după trecerea eventuală la sectorul privat.

În legislația românească aceast mijloc de prevenire a corupției nu este destul de dezvoltată, existând doar câteva precizări în:

- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare [art. 94 alin. (3)];
- 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 [art. 13 alin. (1)];
- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice [Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, art. 61];
- Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale [Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, la art. 74];
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern [art. 22 alin. (5)];
- Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii [art. 45];
- O.U.G. nr. 87/2020 privind organizarea și funcționarea Corpului de control al prim-ministrului, precum și pentru instituirea unor măsuri de îmbunătățire a activității acestuia [art. 7 alin (3)].

Exemple:

- funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) din Lege nr. 161/2003 *(în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public)*, 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. (Lege 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 art. 94, alin. 3 coroborat cu art. 94, alin. 2, lit. c.);
- aleși locali/funcționari publici/personal contractual care cad sub incidența prevederilor O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, art. 13;

- beneficiarii persoane fizice/juridice de drept privat nu au dreptul de a angaja persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a cererilor de finanțare în cadrul procedurii de selecție pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la semnarea contractului de finanțare;
- autoritățile cu competențe în gestionarea fondurilor europene au obligația să solicite instanței anularea contractului de finanțare care a fost încheiat, în cazul încălcării prevederilor legale.

Sunt autorități și instituții publice care și-au adoptat proceduri de sitem/operaționale privind pantouflage-ul, cu anexe – Declarație de pantouflage și Registrul monitorizării situațiilor de pantouflage

4.11 Funcțiile sensibile

În conformitate cu cerințele generale ale Standardului 2 - Atribuții, funcții, sarcini din OSGG nr. 600/2018, ce grupează problemele legate de organizare, managementul resurselor umane, etică, deontologie și integritate, conducerea instituțiilor publice identifică funcțiile sensibile și funcțiile considerate ca fiind expuse, în mod special, la corupție și stabilește o politică adecvată de gestionare a personalului care ocupă astfel de funcții.

Funcțiile sensibile și cele considerate ca fiind expuse în mod special la corupție, sunt asociate tuturor activităților privind gestionarea resurselor umane, financiare și informaționale.

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

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

- accesul la informații confidențiale;
- accesul la resursele materiale, financiare şi informaţionale, fără deținerea unui document de autorizare;
- activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale;
- modul de delegare a competențelor;
- evaluarea şi consilierea, care pot implica consecințe grave;
- achiziția publică de bunuri/servicii/lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie;
- neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului;

- lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice;
- funcțiile cu competență decizională exclusivă.

În situația în care conducătorii compartimentelor nu identifică sau hotărăsc să nu declare unele funcții sensibile, atunci, în mod obligatoriu, vor implementa activități de control suplimentare aferente riscului în Registrul de riscuri pe compartiment, astfel încât în procesul de administrare a riscurilor, efectele asupra activităților desfășurate în cadrul compartimentelor să fie minime.

4.12 Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale

Evaluarea riscurilor de corupţie în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice centrale şi locale se face, conform SNA 2021 – 2025 în conformitate cu **Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupţie** în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilităţii de materializare a riscurilor de corupţie, cu indicatorii de estimare a impactului în situaţia materializării riscurilor de corupţie şi formatul registrului riscurilor de corupţie, precum şi pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

La nivelul fiecărui UAT, se constituie **Grupul de lucru pentru implementarea metodologiei de identificare a riscurilor și vulnerabilităților de corupție**, în corelare cu măsurile preventive prevăzute în Strategia Națională Anticorupție 2021 – 2025 (evaluarea riscurilor de corupţie în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice centrale şi locale).

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 cât și de incidentele faptelor de corupție săvârșite de funcționarii publici.

Componenta de reducere a riscurilor de corupție și a vulnerabilităților reprezintă 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 şi gestionare a riscurilor de corupție trebuie aplicat la nivelul tuturor compartimentelor unei instituții publice.

- Procesul de gestionare a riscurilor, inclusiv riscurile la corupţie, se realizează anual sau ori de câte ori situaţia o impune;
- Anual sunt verificate riscurile din Registrul de riscuri, respectiv care este stadiul implementării acţiunilor prevăzute şi 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 atribuţiile specifice postului. În ceea ce priveşte procesul de gestionare a riscurilor, gradul de conştientizare a personalului entităţilor publice este încă la un nivel scăzut, nefiind înţeleasă utilitatea şi 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;
d) Mecanisme disciplinare.

Identificarea riscurilor de corupție se realizează în strânsă legătură cu activităţile din cadrul obiectivelor specifice ale instituției, a căror realizare ar putea fi afectată de materializarea acestora și se corelează cu identificarea ameninţărilor/ vulnerabilităţilor prezente în cadrul activităților curente ale instituției, care ar putea conduce la săvârşirea 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 priorități în tratarea riscurilor;
- diferențierea clară a riscurilor inerente de riscurile reziduale;
- bazarea procesului de evaluare, pe cât posibil, pe dovezi obiective (imparțiale 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 si impact asupra obiectivelor asumate la nivel institutional 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 impactul 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 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 instituție, 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 circumstanţelor, domeniul în care funcţia 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/în cadrul activității unei instituții in cazul in 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, respectiv – redus (scor 1), moderat (scor 2), sau ridicată (scor 3).

Activitatea de control intern este asociată 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 combatere 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 riscul.

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 îm nod uzual din următoarele perspective:

- 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 prioritizată 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.

REGISTRUL RISCURILOR DE CORUPȚIE (secțiune model)

Partea I - Identificarea, descrierea și evaluarea riscurilor de corupție

Nr. crt.	Identificarea și descrierea riscurilor		Evaluarea riscurilor					
			Parametrii riscului				Măsuri existente	Aprecierea măsurilor existente
	Descrierea riscului	Cauze	Probabilitate	Impact global	Expunere	Prioritate		

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 corupție[16] , 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 însoţit de măsuri de control intern, care să descrie acţiunile 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 şi este adecvat pentru riscurile inerente a căror expunere este mai mică decât toleranţa 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 condiţia menţinerii 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 situaţia de a-şi prioritiza acţiunile de tratare a riscurilor în funcţie de resurse. Dezavantajul strategiei constă în faptul că întârzierea în tratarea riscului poate diminua şansele de a face în viitor un management eficace al riscurilor.

[16] Sursa: SGG, METODOLOGIE DE MANAGEMENT AL RISCURILOR, 2018

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

Aplicarea strategiei de evitare a riscurilor poate fi avută în vedere pentru o serie de activităţi "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 toleranţa fără a implica costuri disproporţionat 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 încredinţarea gestionării riscului unui terţ care are expertiza necesară gestionării acelui risc, încheindu-se în acest scop un contract.

Această opţiune este benefică mai ales în cazul riscurilor financiare şi patrimoniale. Cel mai cunoscut transfer de risc este încheierea unei asigurări - în schimbul unui sume de bani, riscul este tranferat unei terțe părți, dar se practică și garanțiile de participare sau de bună execuție, mentenanța, etc. Transferul se poate face şi prin înăsprirea contractelor, prin specificarea clară a obligaţiilor şi a responsabilităţilor părţilor, 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.

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

Strategii de răspuns:

Nr. crt	Exemplu de risc	Strategia de răspuns

Formatul registrului riscurilor de corupție[17]

Identificarea şi evaluarea riscurilor de corupţie						Stabilirea măsurilor de intervenţie		
Domeniul de activitate în care se	Descrierea riscului	Cauze	Probabilitate	Impact	Expunere	Măsuri de intervenție	Responsabil pentru implementare	Termen/ Durată de implementare

[17] Sursa: HG 599/2018 Anexa nr 5

manifestă riscul de corupţie								

4.13 Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale

Incident de integritate reprezintă unul dintre următoarele evenimente privind situaţia unui angajat al unei autorităţi sau instituţii publice:

- încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârşirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcţiei publice, inclusiv cele stabilite prin legislaţie secundară şi terţiară, pentru care este prevăzută această sancţiune;
- trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârşirea unei infracţiuni de corupţie sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicţiilor, incompatibilităţilor, conflictului de interese sau declarării averilor;
- rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenţia Naţională de Integritate, referitor la încălcarea obligaţiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităţilor;

Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice centrale şi locale se face, conform SNA 2021 – 2025 în conformitate cu **Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupţie** în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilităţii de materializare a riscurilor de corupţie, cu indicatorii de estimare a impactului în situaţia materializării riscurilor de corupţie şi formatul registrului riscurilor de corupţie, precum **şi pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităţilor şi instituţiilor 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 autorităţilor sau instituţiilor publice prin obţinerea şi analiza informaţiilor relevante şi propunerea măsurilor de prevenire şi control.
Evaluarea incidentelor de integritate reprezintă activitatea desfăşurată de către responsabilul desemnat în acest scop de către conducătorul instituţiei, constând în obţinerea şi analiza de informaţii relevante privind incidentele de integritate şi propunerea măsurilor de prevenire şi/sau control.
Conducătorul autorităţii sau instituţiei publice desemnează, prin act intern, responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate. În cazul autorităţilor şi instituţiilor publice în cadrul cărora nu se poate desemna un responsabil pentru implementarea metodologiei, atribuţiile privind metodologia de evaluare a incidentelor de integritate se îndeplinesc de către instituţia supraordonată în beneficiul acestora.
Responsabilul pentru implementarea metodologiei desfăşoară următoarele activităţi:

a) obţinerea de informaţii privind incidentul de integritate;
b) analiza incidentului de integritate;
c) propunerea de măsuri de prevenire şi/sau control.

Responsabilul pentru implementarea metodologiei elaborează un raport anual privind evaluarea incidentelor de integritate, care se aprobă de către conducerea autorităţii sau instituţiei publice, se publică pe site-ul acesteia şi se transmite către Secretariatul tehnic al Strategiei naţionale anticorupţie până la data de 31 martie a anului următor.
În vederea evaluării impactului aplicării metodologiei la nivel naţional, Secretariatul tehnic al Strategiei naţionale anticorupţie întocmeşte rapoarte anuale de monitorizare, pe baza informaţiilor transmise de autorităţile şi instituţiile publice.
Secretariatul tehnic al Strategiei naţionale anticorupţie publică anual pe portalul SNA lista incidentelor de integritate şi a măsurilor de prevenire a reapariţiei acestora.

Format de raport anual de evaluare a incidentelor de integritate[18]

I. **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 funcţiei publice	
	Nr. de infracţiuni de corupţie sau de fapte legate de nerespectarea regimului interdicţiilor, incompatibilităţilor, conflictului de interese sau declarării averilor	
	Nr. de încălcări ale obligaţiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităţilor	
Structura/Compartimentul/Direcţia/Sectorul de activitate în care au intervenit incidente de integritate		
Funcţiile persoanelor care au săvârşit incidentele de integritate	Nr. de fapte săvârşite de persoane cu funcţii de conducere	
	Nr. de fapte săvârşite de persoane cu funcţii de execuţie	
Nr. de sancţiuni aplicate	Nr. de sancţiuni disciplinare	
	Nr. de sancţiuni administrative	
	Nr. de sancţiuni penale	
Durata medie a procedurilor de cercetare a faptelor ce constituie abateri disciplinare		

II. **Măsuri de prevenire şi/sau control**

[18] Anexa nr 6. HG 599/2018

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

5 Măsuri complementare de prevenire a corupției

5.1 Planul de integritate

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

Primul termen pentru elaborarea planului la nivelul fiecărei entități publice a fost 23 martie 2017, coroborat cu desemnarea coordonatorul implementării planului de integritate, la nivel de funcție de conducere, precum și persoanele de contact, la nivel de funcție de execuție; atribuțiile persoanelor astfel desemnate se detaliază prin ordin, decizie sau fișa postului, după caz.

Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației a pus la dispoziție pe site un **Model de plan de integritate pentru autoritățile publice locale**.

MDRAP și alte autorități centrale și locale, au dezvoltat documente strategice de tip Strategie de integritate, cu Planuri de integritate incorporate.

Un Plan de integritate cuprinde în principal următoarele secțiuni:

- Obiective de integritate asumate de instituție;
- Măsuri aferente;
- Indicatori de performanță;
- Riscuri;
- Surse de verificare;
- Termen de realizare;
- Responsabil;
- Buget alocat;
- Observații.

În Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021 – 2025, în cadrul Obiectivului general nr 1 – Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional, Obiectiv specific nr. 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate la nivel național, este cuprinsă măsura *"Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform H.G. nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia"*.[19]

Indicatorii de performanță acestei măsuri sunt:

- Plan de integritate adoptat;
- Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate;
- Tipuri de resurse efectiv alocate.

Sunt identificate ca riscuri în corelare cu Planul de integritate:

- Nivel scăzut de implicare al angajaților;
- Caracter exclusiv formal al consultării;
- Nealocarea resurselor umane și financiare necesare.

Conform SNA 2021 – 2025, până la finalul lunii iunie 2022, se elaborează, adoptă, diseminează în cadrul instituției, autorității publice, respectiv întreprinderii publice și transmit Ministerului Justiției planurile de integritate aferente.

5.2 Managementul calității

Instrumentele folosite în managementul calității în administrația publică locală sunt instrumente suport și pentru Prevenirea corupției.

La nivelul României, *„ …a fost încurajată utilizarea de instrumente de management precum cele vizând calitatea (în principal CAF și ISO), sau de standarde aplicabile la nivelul administrației (Control managerial intern, standarde introduse pe anumite domenii în vederea eficientizării cheltuielilor etc.) și se au în vedere importante măsuri de eficientizare a cheltuielilor în scopul unei mai bune corelări a resurselor cu rezultatele"*[20]

„Planul de acțiuni pentru implementarea etapizată a managementului calității în autorități și instituții publice 2016 - 2020" este un document strategic în care sunt incluse liniile directoare ale utilizării managementului calității la nivelul administrației publice centrale și locale în România.

Planul este în concordanță cu direcțiile de acțiune ale Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și este susținut de Grupul de lucru tematic

[19] Sursa: SNA 2021 – 2025, Anexa nr. 2 Seturile de indicatori de performanţă, riscurile asociate obiectivelor şi măsurilor din strategie

[20] Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014 – 2020, pg. 13

„Managementul calității și servicii publice", care este constituit în cadrul mecanismului de coordonare a implementării SCAP 2014-2020.

„Planul de acțiuni pentru implementarea etapizată a managementului calității se axează pe ideea de asumare a utilizării managementului calității la nivelul administrației publice centrale. În planul de acțiuni sunt avute în vedere și acțiuni de implementare și promovare a managementului calității la nivel local, de a căror implementare sunt responsabile autoritățile și instituțiile de la nivel local. Structurile asociative ale autorităților administrației publice locale și Ministerul Lucrărilor publice, Dezvoltării și Administrației pot derula activități de sprijin pentru acțiunile de la nivel local, inclusiv prin stabilirea unor parteneriate cu autoritățile și instituțiile de la nivel local și implementarea de proiecte finanțate din POCA 2014-2020."

Planul susține:

- Utilizarea sistemelor ISO;
- Utilizarea instrumentului CAF (Cadrul comun de autoevaluare a modului de funcționare a instituțiilor publice);
- Utilizarea instrumentului BSC (Balanced Scorecard).

Alegerea celor mai potrivite tehnici și instrumente de îmbunătățire a calității și utilizarea lor cât mai eficientă este responsabilitatea managementului de vârf, constituind o componentă a procesului decizional din cadrul instituției.

Se recomandă implementarea standardelor ISO, deoarece aceste standarde sunt universal agreate de experți și prin urmare pot fi utilizate la scară globală.

ISO 9001:2015 permite unei organizații flexibilitate în modul în care alege să își documenteze sistemul de management al calității (SMC). Este accentuat faptul ca ISO 9001 cere (și întotdeauna a cerut) un "Sistem de management al calității documentat" și nu "un sistem de documente".

ISO 31000:2018 Managementul riscului. Linii directoare - furnizează linii directoare pentru managementul riscurilor cu care se confruntă o organizație. Standardul oferă îndrumări cu privire la modul de integrare a procesului de luare a deciziilor bazate pe riscuri în guvernanța, planificarea, managementul, raportarea, politicile, valorile și cultura unei organizații.

ISO 37000:2021 Guvernanța organizațiilor — Ghidul, publicat la 14 septembrie 2021, oferă organizațiilor și organismelor lor de administrare mijloacele de guvernare a regulilor pentru a-și conduce afacerile în mod echitabil, permițând în continuare organizațiilor să funcționeze eficient, ținând cont de aspectele etice și responsabile din punct de vedere social ale structurii organizaționale.

ISO 37301:2021 Sisteme de management al conformității - publicat la 13 aprilie 2021, este un standard cere specifică cerințele și oferă linii directoare pentru stabilirea, dezvoltarea, implementarea, evaluarea, menținerea și îmbunătățirea unui sistem eficient de management al conformității în cadrul unei organizații.

ISO 37001:2016 Sisteme de management anti-mită este primul standard internațional pentru sisteme de management anticorupție care își propune să ajute organizațiile să lupte contra acestui risc în cadrul activităților lor. Furnizând un cadru general flexibil, destinat prevenirii, detectării și tratării problemelor corupției, ISO 37001 permite organizațiilor să reducă riscurile și costurile corupției.

ISO 37002:2021 - Sisteme de management al avertizorilor (Whistleblowing) - publicat la 27 iulie 2021, oferă linii directoare pentru stabilirea, implementarea și menținerea unui sistem eficient de management al avertizorilor în interes public bazat pe principiile încrederii, imparțialității și protecției.

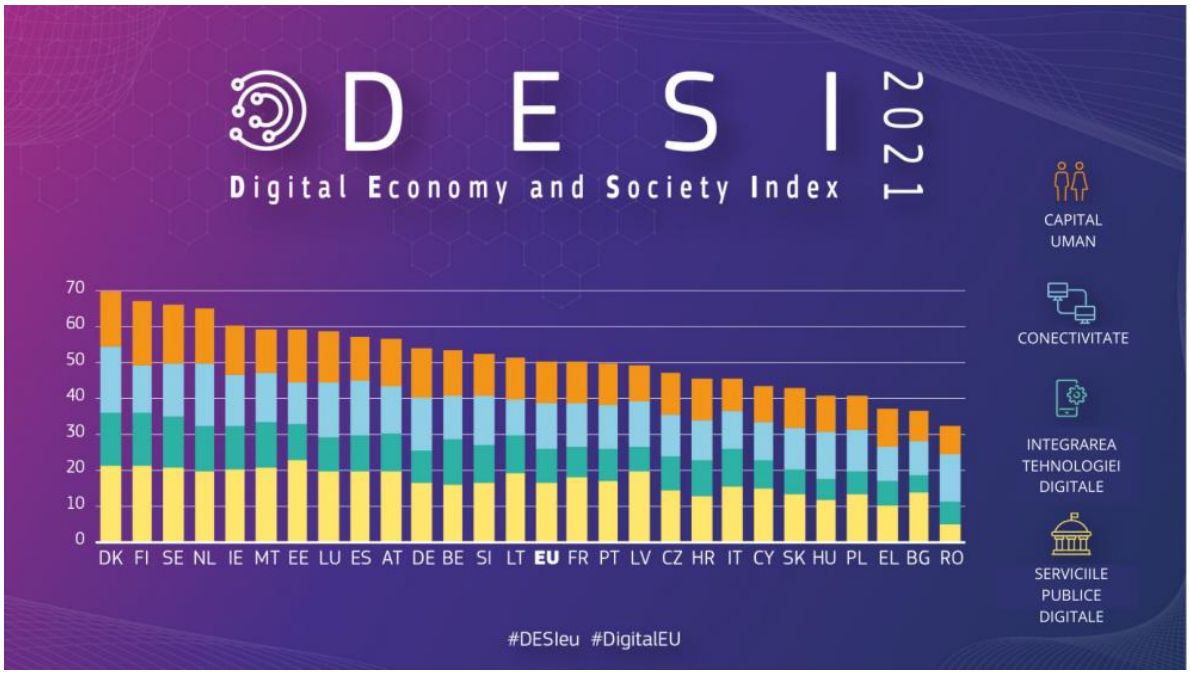
5.3 E-guvernare

Digitalizarea serviciilor publice reprezintă un instrument eficace de prevenire a corupției, generând beneficii ca:

- se minimizează interacțiunea directă ”la ghișeu” între cetățeni/părți interesate și funcționari publici și implicit se înlătură oportunitățile funcționarilor publici de a-și folosi abuziv puterile discreționare;
- se creează cadrul prin care autoritățile publice au acces la feedback din partea cetățenilor/părților interesate referitor la problematica comunității și la calitatea serviciilor publice;
- crește gradul de acces la informații de interes public;
- se îmbunătățește procesul participativ de transparență decizională și implicit crește gradul de implicare/mobilizare a comunității.

În practică, în conformitate cu Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2021,[21] România se situează pe locul 27 din cele 27 de state membre ale UE în ediția din 2021 a Indicelui economiei și societății digitale (DESI). În ceea ce privește capitalul uman, România se situează pe locul 26, obținând un punctaj sub medie pentru majoritatea indicatorilor. România se situează pe locul 10 în privința conectivității și pe locul 25 în UE în ceea ce privește integrarea tehnologiei digitale în activitățile întreprinderilor. La categoria „servicii publice digitale", România se situează pe ultimul loc în rândul statelor membre, deoarece toți indicatorii sunt cu mult sub media UE.

[21] Sursa: https://romania.representation.ec.europa.eu/news/indicele-economiei-si-societatii-digitale-desi-2021-raportul-pentru-romania-2021-11-12_ro



"Principiul de bază al e-guvernării, susținut de un cadru instituțional eficient de e-guvernare, este îmbunătățirea funcționării interne a sectorului public prin reducerea costurilor financiare și a timpilor de tranzacționare, astfel încât să se integreze mai bine fluxurile și procesele de lucru și să permită utilizarea eficientă a resurselor în toate diferitele entități din sectorul public care vizează soluții durabile.

Prin inovație și e-guvernare, guvernele din întreaga lume pot fi mai eficiente, pot oferi servicii mai bune, pot răspunde cererilor cetățenilor de transparență și responsabilitate, pot fi mai incluzive și astfel pot restabili încrederea cetățenilor în guvernele lor."[22]

Viziunea pe termen mediu privind transformarea digitală a României - Principalul obiectiv al digitalizării este de a contribui la transformarea profundă a economiei, a administrației publice și societății, creșterea performanțelor și eficienței în sectorul public, prin crearea unor noi tipuri de valoare bazată pe digitalizare, inovații și tehnologii digitale.

O axă strategică este **Administrație publică digitală** - tranziția rapidă, printr-un proces de transformare digitală a administrației publice din România, de la statutul neconsolidat încă de e-Government, la cel de smart government. Această tranziție se realizează parcurgând în mod obligatoriu etapa fundamentală de guvernare bazata pe date (data-centric government).

[22] Sursa: : https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/about/unegovdd-framework

Implicații ale lipsei de acțiune guvernamentală în domeniul e-guvernare[23]:

- Accesul îngreunat la serviciile publice – manifestat prin fenomene precum:
  - modul actual de prestare a serviciilor publice necesită în continuare în mod covârșitor prezența solicitantului la ghișeul unității de administrație publică;
  - sistemele IT ale instituțiilor și autorităților publice nu sunt, cu puține excepții, interoperabile și deseori, cetățenii sunt nevoiți să se deplaseze între diverse localități pentru depunerea unor cereri, ridicarea documentelor justificative;
- Expunerea la riscuri ridicate din punct de vedere calitativ a informațiilor care circulă pe hârtie sau se află în diverse registre de informații necorelate;
- Costuri administrative ridicate – costurile administrative includ tradițional:
  - exprimarea în termeni financiari a timpului petrecut cu derularea diverselor etape administrative în accesarea unui serviciu public;
  - costurile directe ale implicării într-o astfel de activitate, cum ar fi costurile de transport către și de la sediul autorității sau instituției publice;
- Scăderea costurilor administrative îmbunătățește în general calitatea vieții cetățenilor pentru că aceștia pot redirecționa resursele astfel economisite (de timp, de bani efectiv cheltuiți) către activități cu o mai mare valoare pentru fiecare;
- Satisfacția scăzută a cetățenilor față de serviciilor publice - adoptarea sistemelor de e-guvernare permite cetățenilor și persoanelor juridice private să aibă acces la o varietate de servicii publice indiferent de locul în care se află sau de momentul în care doresc să acceseze un anumit tip de serviciu;
- Nivelul redus de participare a cetățenilor în luarea deciziilor publice – prin intermediul e-guvernării se poate îmbunătăți capacitatea societății de a analiza datele și informațiile publice și sunt reduse barierele de interacțiune cu organizațiile guvernamentale în procese decizionale majore, cum ar fi adoptarea unei strategii naționale sau a unui pachet legislativ important.

Este de menționat că multe inițiative de e-guvernare nu au reușit să dea rezultatele așteptate, iar corupția este unul dintre factorii de influență. În condițiile în care e-guvernarea este un instrument de combatere a corupției, un mediu coruptibil în comunitate își pune amprenta și frânează, sau chiar corupe implementarea sustenabilă a inițiativelor de e-guvernare.

6 Rolul societății civile în prevenirea și combaterea faptelor de corupție

[23] Sursa: *https://www.adr.gov.ro/wp-content/uploads/2020/08/Livrabil-A12_Propunere-de-politica-publica-in-domeniul-e-guvernarii.pdf*

Este esențial ca în procesul de de luare a deciziilor la nivelul administrației publice, de care depinde accelerarea ritmului schimbării și îmbunătățirea vieții cetățenilor, să fie asigurată transparența decizională.

Un management performant în administrația publică se poate realiza numai cu participarea largă a comunității și a altor părți interesate pentru lansarea unor noi idei, identificarea unui spectru larg de nevoi si probleme ce trebuie abordate, identificarea capacităților necesare pentru atingerea obiectivelor asumate și nu în ultimul rând, la realizarea unui consens necesar implementării acțiunilor prioritare.

Participarea publică este astăzi general acceptată ca un principiu de bază ce poate contribui în mod semnificativ la o administrare mai eficientă, sustenabilă și democratică; în general sunt recunoscuți trei piloni ai participării publice:

- accesul la informație;
- participarea publică în procesul de luare a deciziilor;
- accesul la justiție.

Societatea civilă este alcătuită din cetăţeni, asociaţi în diverse forme, pe care îi leagă aceleaşi interese şi care îşi dedică toată activitatea în scopul promovării propriilor drepturi şi interese.

Organizaţiile neguvernamentale sunt acele organisme care îşi desfăşoară activitatea independent faţă de cea a autorităţilor administraţiei publice. Conform art 1 al Ordonanţei Guvernului nr 26/2000 cu privire la asociaţii şi fundaţii, *„persoanele fizice şi persoanele juridice care urmăresc desfăşurarea unor activităţi în interes general sau în interesul colectivităţii locale ori, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial pot constitui asociaţii ori fundaţii*”.

Statutul şi rolul societăţii civile este într-o strânsă interdependenţă cu raporturile pe care aceasta le stabileşte, menţine şi dezvoltă cu organizaţii şi instituţii ale statului, la nivel local şi naţional, precum şi cu organizaţii şi organisme regionale şi mondiale.

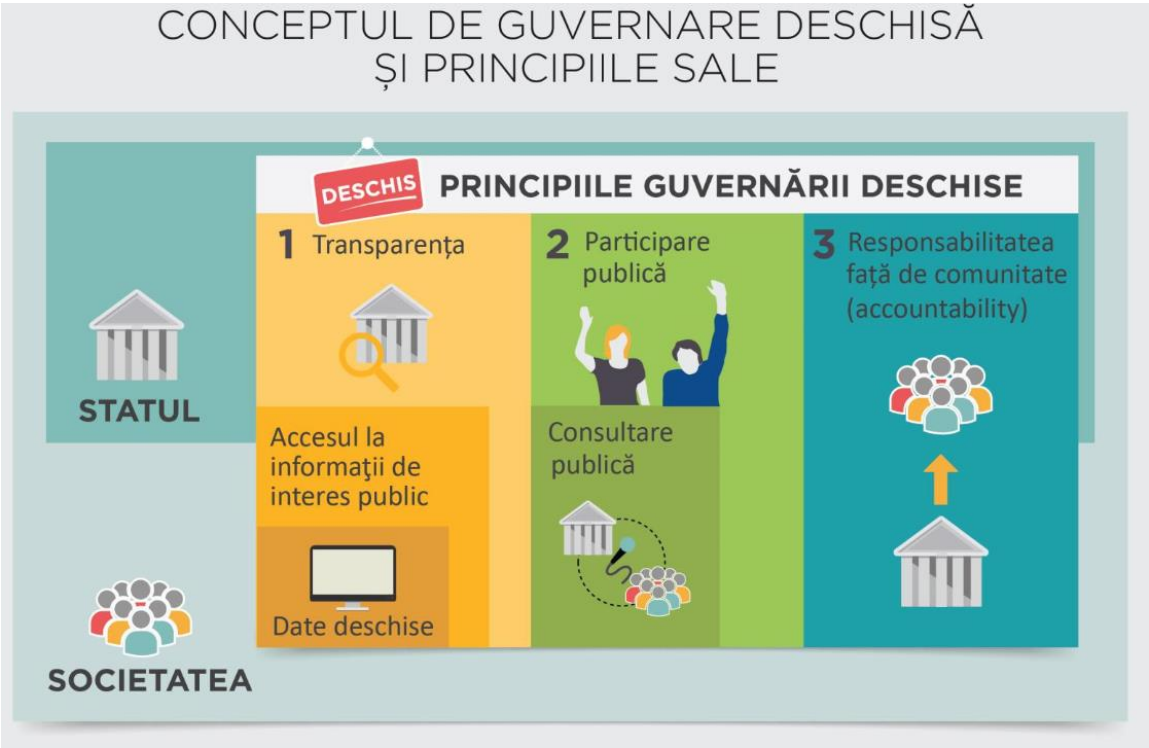
Organizaţia pentru Cooperare şi Dezvoltare Economică (OCDE), for interguvernamental care are ca obiect de activitate identificarea, diseminarea şi evaluarea aplicării politicilor publice optime pentru asigurarea creşterii economice, prosperităţii şi dezvoltării sustenabile în rândul statelor membre, precum şi la nivel global, menționează în mod expres în documentul strategic **“Integritatea publică - O strategie împotriva corupției”** ca recomandare:

“Promovarea unei culturi a întregii societăți a integrității publice, a parteneriatului cu sectorul privat, cu societatea civilă și cu indivizii, în special prin:

a) recunoașterea în sistemul public de integritate a rolului sectorului privat, al societății civile și al indivizilor respectând valorile integrității publice în interacțiunile lor cu sectorul public, în special prin încurajarea sectorului privat, a societății civile și a indivizilor de a susține aceste valori ca o responsabilitate comună;

b) *implicarea părților interesate relevante în dezvoltarea, actualizarea periodică și implementarea sistemului de integritate publică;*
c) *sensibilizarea societății cu privire la beneficiile integrității publice și reducerea toleranței la încălcarea standardelor de integritate publică și desfășurarea campaniilor de promovare a educației civice privind integritatea publică, în rândul indivizilor și în special în școli, după caz;*
d) *implicarea sectorului privat și a societății civile asupra beneficiilor complementare pentru integritatea publică care decurg din menținerea integrității în afaceri și în activități nonprofit, împărtășirea și valorificarea lecțiilor învățate din bunele practici."*[24]

Cadrul general se încadrează în conceptul de guvernare deschisă.[25]



[24] OECD, Public Integrity – A Strategy Against Corruption, 2018, pg. 10.

[25] MCPDC, MDRAP, Consultarea publică eficientă la nivelul administrației centrale și locale. Ghid practic pentru aplicarea Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, pg. 7

Este de menționat că începând din luna mai 2018, a fost creată la nivelul Secretariatului General al Guvernului Direcția Guvernare Deschisă și Relația cu Societatea Civilă, care sprijină coordonarea Parteneriatului pentru Guvernare Deschisă.

Uniunea Europeană încurajează dezvoltarea de Pacte de integritate pentru prevenirea și combaterea corupției la nivel național, regional și local.

”Un Pact de Integritate reprezintă un mecanism prin care o entitate publică sau un grup de entități colaborează cu societatea civilă prin care se asigură faptul că autoritățile și ofertanții acționează în limitele legii, abordează riscurile de corupție și încurajează încrederea publicului într-un anumit proiect de contractare. Printr-un acord public, părțile implicate se angajează să se abțină de la orice comportament corupt și să sporească transparența și responsabilitatea pe tot parcursul procesului. Prin urmare, acordul include un mecanism independent implementat de societatea civilă pentru a monitoriza conformitatea.”[26]

7 Dezvoltarea durabilă

Conceptul de dezvoltare durabilă aparţine teoriei noi a dezvoltării economice, ea însăşi ramură relativ nouă a teoriei economice generale de care s-a desprins şi individualizat la nivelul anilor ‘50-‘60.

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

Inițial dezvoltarea durabilă a fost privită ca o soluție la criza ecologică determinată de exploatarea industrială intensă a resurselor și degradarea continuă a mediului fiind concentrată în primul rând, pe conservarea calității mediului înconjurător. În prezent, conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, sub aspect economic și social, iar obiect al dezvoltării durabile este acum și preocuparea pentru dreptate și echitate între state, nu numai între generații.

Principalele aspecte ale dezvoltării durabile vizează:

- Abordarea integrativă;
- Principiul „Gândește global – acționează local”;
- Viziunea de lungă durată asupra dezvoltării.

[26] Sursa: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/policy/how/improving-investment/integrity-pacts/guide_decision_makers_ro.pdf

Principalii piloni ai dezvoltării durabile sunt:

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

Din perspectiva cadrului strategic, la nivel național este Hotărârea nr. 877/2018 privind adoptarea **Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030**.

Pentru ca dezvoltarea durabilă să reușească în România și, prin urmare Agenda 2030, împreună cu angajamentele Uniunii Europene, această strategie este construită în jurul cetățeanului și nevoilor generațiilor viitoare.

Strategia pleacă de la premisa că, dezvoltarea durabilă prezintă un cadru de gândire care, odată însușit de către cetățean, va ajuta la crearea unei societăți mai echitabile, definită prin echilibru și solidaritate și care să poată face față schimbărilor aduse de probleme actuale globale, regionale și naționale, inclusiv scăderea demografică.

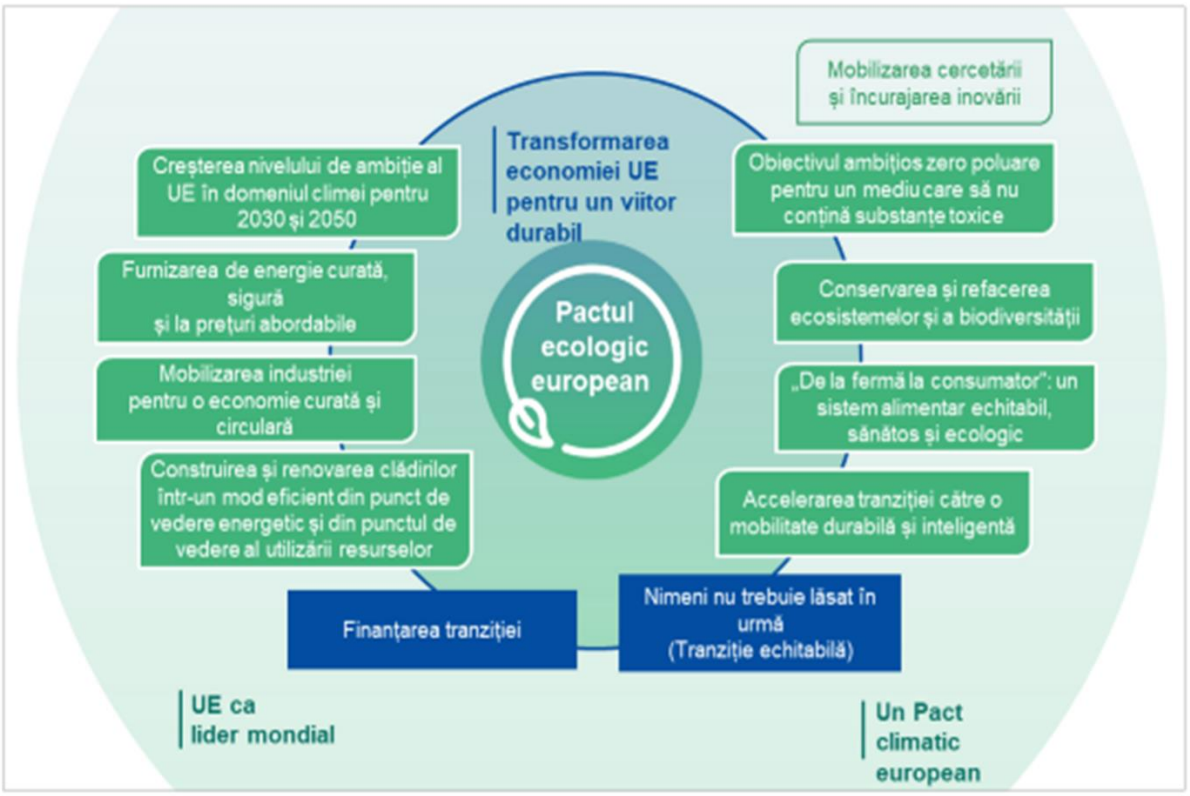
Grija statului față de cetățean și respectul cetățeanului față de instituții, față de aproapele său, de valorile morale și diversitatea culturală și etnică vor duce la o societate durabilă.

Pactul Ecologic European - noua strategie de creștere a UE - publicat de Comisia Europeană (COM) la 11 decembrie 2019, este în conexiune cu o serie de inițiative legislative și non-legislative din domenii multiple, precum mediu, schimbări climatice, energie, industrie, transporturi, agricultură, digitalizare și sectorul financiar.

Pactul Ecologic European (European Green Deal) 2020 – 2030 care propune o nouă strategie de creștere care are drept scop transformarea UE într-o societate echitabilă și prosperă, cu o economie modernă, competitivă și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor, în care să nu existe emisii nete de gaze cu efect de seră în 2050 și în care creșterea economică să fie decuplată de utilizarea resurselor.

Pactul urmărește, de asemenea, să protejeze, să conserve și să consolideze capitalul natural al UE, precum și să protejeze sănătatea și bunăstarea cetățenilor împotriva riscurilor legate de mediu și a impacturilor aferente. În același timp, tranziția trebuie să fie echitabilă și favorabilă incluziunii, trebuie să pună oamenii pe primul plan și să acorde atenție regiunilor, industriilor și lucrătorilor care se vor confrunta cu cele mai mari dificultăți.

Pactul ecologic european este o parte integrantă a strategiei Comisiei Europene de punere în aplicare a Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite și a obiectivelor de dezvoltare durabilă.



Pactul Ecologic European – obiective:

- Sporirea nivelului de ambiție al UE în materie de climă pentru 2030 și 2050;
- Furnizarea de energie curată, sigură și la prețuri accesibile;
- Mobilizarea sectorului industrial pentru o economie curată și circulară;
- Construirea și renovarea clădirilor într-un mod eficient din punct de vedere energetic și din punctul de vedere al utilizării resurselor;
- Accelerarea tranziției către o mobilitate durabilă și inteligentă;
- „De la fermă la consumator": conceperea unui sistem alimentar echitabil, sănătos și ecologic;
- Conservarea și refacerea ecosistemelor și a biodiversității;
- Reducerea poluării la zero pentru un mediu fără substanțe toxice.

La nivel global, sunt de menționat **Obiectivele de dezvoltare Durabilă (ODD) 2016 – 2030 (Agenda 2030).**

Agenda 2030 - Noua agendă globală reprezintă un apel universal la acțiune pentru a pune capăt sărăciei, protejarea planetei și asigurarea faptului că toți oamenii se bucură de pace și prosperitate.

Pentru prima oară, acțiunile vizează în egală măsură statele dezvoltate și cele aflate în curs de dezvoltare;

Cele 17 ODD-uri, împreună cu cei 169 indicatori au intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2016;

Obiectivele sunt interconectate și complementare;

Implementarea cu succes a ODD-urilor presupune crearea de parteneriate dintre guverne, sectorul privat, societatea civilă și cetățeni.

Schimbările climatice sunt una dintre cele mai complexe probleme cu care ne confruntăm astăzi. Aceasta implică multe dimensiuni - știință, economie, societate, politică și întrebări morale și etice - și este o problemă globală, resimțită la scară locală, care va exista în deceniile și secolele viitoare.

URGENȚA CLIMATICĂ

Schimbările care afectează în prezent clima planetei transformă lumea. Din ultimii 20 de ani, 18 au fost printre cei mai calzi ani înregistrați vreodată, iar fenomenele meteorologice extreme, cum ar fi incendiile forestiere, valurile de căldură și inundațiile, devin din ce în ce mai frecvente atât în Europa, cât și în alte părți ale lumii.

Oamenii de știință avertizează că, dacă nu se iau măsuri urgente, până în 2060 încălzirea globală va depăși probabil cu 2°C nivelurile preindustriale, iar această depășire ar putea ajunge chiar la 5°C până la sfârșitul secolului.

O astfel de creștere a temperaturii globale va avea efecte devastatoare asupra naturii, determinând schimbări ireversibile la nivelul multor ecosisteme și, ca atare, un declin al biodiversității.

Creșterea temperaturilor și intensificarea fenomenelor meteorologice vor genera, de asemenea, costuri uriașe pentru economia UE și vor afecta capacitatea țărilor de a produce alimente.

Asupra faptului că schimbările climatice reprezintă o amenințare pentru viitor pot să cadă de acord o mare majoritate a cetățenilor lumii occidentale. Disensiunile sociale apar atunci când în dezbatere se aduc măsurile ce trebuiesc luate pentru a combate acest fenomen.

Mai mult de atât, ele se regăsesc în lipsa de consens asupra timpului rămas până când efectele rezultate ca urmare a încălzirii globale devin ireversibile.

Chiar dacă empiric, europenii pot să simtă pe propria piele realitatea unei clime neasemănătoare cu cea de acum mai mulți ani, unii din cetățeni aleg să ceară guvernelor naționale și instituțiilor europene acțiune imediată, în timp ce alții iau în considerare minusurile sociale și economice pe care asemenea acțiune le-ar aduce, cântărind acestea ca a fi de o greutate mai mare față de fenomenele pe care le trăim.

8 Egalitatea de șanse și tratament

Egalitatea de șanse (equal opportunities) – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

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

Egalitatea de șanse între femei și bărbați – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora” (Legea 202/2002).

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

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

Este de menționat HG nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 si Planul operațional pentru perioada 2018 – 2021 pentru implementarea Strategiei. În prezent, este în consultare publică Proiectul de Hotărâre privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027 și a Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea si combaterea violenței domestice pentru perioada 2021–2027.

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

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

Egalitatea de tratament reprezintă absența oricărei discriminări, directe sau indirecte, bazate pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, etnie sau rasă, handicap, sex, vârstă sau orientare sexuală.

Relevanța în problemele de gen reprezintă punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați.

Dizabilitatea este termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății.

Discriminare este „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice*” (Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).

Grupurile supuse cel mai adesea discriminării și asupra cărora s-au centrat cele mai multe studii sunt minoritățile etnice, rasiale, religioase, grupurile de imigranți; o preocupare aparte a existat pentru discriminarea practicată la adresa femeilor. În ultima perioadă un interes special este acordat studiilor referitoare la discriminarea minorităților sexuale, a persoanelor cu necesități speciale, precum și a vârstnicilor.

În ceea ce privește discriminarea pe criterii de dizabilitate, în vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități,

art. 5 din Directiva Consiliului privind relaţiile de muncă 2000/78/CE prevede ca, în cazurile particulare în care se impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilităţi să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepţia cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporţionat din partea angajatorului. Acest efort nu va fi disproporţionat când este suficient acoperit de măsurile existente în cadrul politicilor privind dizabilitatea ale statului în cauză.

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

Titlul proiectului:
Creșterea transparenței, eticii și integrității
în administrația publică din județul Satu Mare

Codul proiectului:
SIPOCA 1107/MySMIS2014+ 151935

Denumirea beneficiarului:
JUDEȚUL SATU MARE

Data publicării (lună și an):
Aprilie, 2022

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

Material distribuit gratuit