



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



EXPERT PREVENIRE SI COMBATERE A CORUPTIEI

(COR 261920)

ANTICORUPȚIE, ETICĂ, INTEGRITATE ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ



FORMATOR: Viorica Țuțui



PRIMĂRIA
SECTORULUI 6

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin
Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020

1



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



SPUNE
NU CORUPȚIEI



CUPRINS

Capitolul 1

1.1. Legislația specifică aplicabilă pag. 4

Capitolul 2

2.1. Strategia Națională Anticorupție 2021-2025 pag. 7

2.2. Regimul conflictelor de interes și al incompatibilităților specifice
personalului din administrația publică pag. 16

2.3. Avertizarea în interes public pag. 32

2.4. Pantouflage (interdicția post angajare) pag. 43

Capitolul 3

Reducerea riscurilor și vulnerabilităților în achiziții publice pag. 46

Capitolul 4

Conflictul de interes în proiectele cu finanțare europeană pag.63

Capitolul 5

5.1. Prevenirea și combaterea corupției. Conceptul de corupție și
necesitatea incriminării corupțieipag. 84

5.2. Identificarea și managementul funcțiilor sensibile pag. 93

5.3. Managementul vulnerabilităților și riscurilor de corupție pag.96

5.4. Răspunderea funcționarilor publici și a personalului contractual
pentru aplicarea măsurilor privind prevenirea corupției pag. 99

5.5. Evaluarea incidentelor de integritatepag .103





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Capitolul 6

6.1. Codul de etică	pag.108
6.2. Principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual. Principii și valori de etică și integritate în administrația publică	pag.110
6.3. Consilierul de etică	pag.114

Capitolul 7.

Aspecte generale privind deontologia funcționarului public și a personalului contractual	pag. 121
--	----------

Capitolul 8

Importanța protecției mediului și a dezvoltării durabile, problemele de mediu și tema schimbărilor climatice	pag.127
--	---------

Capitolul 9

Egalitatea de șanse dintre femei și bărbați, egalitatea de șanse pentru toți, fără discriminare în funcție de gen, rasă, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală.....	pag.131
--	---------

Capitolul 10

Vulnerabilitatea activității resurselor umane în cadrul instituțiilor publice	pag.139
---	---------

Bibliografie.....	pag. 145
-------------------	----------





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Capitolul 1

Legislația specifică aplicabilă

Etica și integritatea reprezintă caracteristicile definerii ale administrației publice, caracteristici strâns legate de buna guvernare, de calitatea serviciilor publice oferite, care fundamentează încrederea comunității în instituțiile și autoritățile publice, constituind totodată premise pentru dezvoltarea economică.

Legislația românească în ceea ce privește principiile etice și integritatea în administrația publică este destul de vastă, fiind reglementate atât actele de corupție, combaterea actelor de corupție, cât și normele de conduită profesională.

În ultimii ani, România a făcut eforturi sustinute pentru alinierea legislației anticorupție la standardele europene, pentru a specifica și clarifica conduita profesională a funcționarilor.

Legislația aplicabilă pentru:

a) Etica și integritate instituțională

- O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

b) Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică

- H.G. nr. 599 din 2 august 2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, 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.

- OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, Standardul 8.

c) Cod etic / deontologic / de conduită

- O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

ulterioare.

- OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, Standardul 1.

d) Consilierul de etică

- O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, art. 451 - 457.

e) Declararea cadourilor

- 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.

f) Declararea averilor și a intereselor

- Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, art. 1-7.

g) Conflicte de interes

- Legea nr. 215 din 23 aprilie 2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

- Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, art.1-7.

- Legea nr. 193 din 24 iulie 2017 pentru modificarea Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, art. 301, 308.

h) Incompatibilități

- Legea nr. 215 din 23 aprilie 2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

- Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, art.1-7.

i) Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

- O.U.G. nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare, art. 13 alin.(1).
- Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, art. 94 alin. (3).
- Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, art. 61.
- Legea nr. 672 din 19 decembrie 2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în art. 22 alin. (5).
- Legea Concurenței nr. 21 din 10 aprilie 1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 70.

j) Transparență în procesul decizional

- Legea nr. 52 din 21 ianuarie 2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată

k) Accesul la informații de interes public

- Legea nr. 544 din 12 octombrie 2001 privind accesul la informațiile de interes public.
- Hotărârea Guvernului nr.123 din 7 februarie 2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 109 din 25 aprilie 2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare.
- *Hotărârea Guvernului nr. 1.269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021—2025 și a documentelor aferente acesteia*

l) Protecția avertizorului în interes public

- OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice - Standardul 1.
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public

m) Funcțiile sensibile

- OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice - Standardul 2.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*

n) Planul de integritate

- Hotărârea Guvernului nr. 1.269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021—2025 și a documentelor aferente acesteia

o) Managementul calității și controlul intern managerial al instituțiilor publice

- OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin
Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020

7





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Capitolul 2

Strategia Națională Anticorupție 2021-2025.

Regimul conflictelor de interese și al incompatibilităților specifice personalului din administrația publică. Avertizarea în interes public. Pantouflage (interdicție post angajare)

2.1. Strategia Națională Anticorupție 2021-2025

Actuala strategie menține abordarea utilizată de strategiile anterioare, care au acordat prioritate măsurilor preventive în sectoarele expuse la corupție. Progresul disparat al prevenției în perioada 2016-2020 a determinat menținerea sectoarelor identificate ca prioritare de strategia anterioară, cu suplimentarea acestora cu domeniul protecției mediului înconjurător și domeniul protejării patrimoniului cultural și înlăturarea sistemului judiciar din categoria sectoarelor prioritare.

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

SNA pune accent pe rafinarea mecanismelor de cooperare pentru obținerea unor rezultate cât mai eficiente în promovarea integrității și lupta împotriva corupției. Mai jos sunt enumerate măsurile de transparentă instituțională și de prevenire a corupției, obiective cuprinse în SNA.

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

SNA reunește măsurile de transparentă instituțională și de prevenire a corupției, reglementate de diverse acte normative referitoare la: codul etic/deontologic/de conduită, consilierul de etică, declararea averilor, declararea cadourilor, conflictele de interese, incompatibilitățile, transparența în procesul decizional, accesul la informații de interes public, protecția avertizorului în interes public,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

interdicțiile post-angajare în cadrul instituțiilor publice (pantouflage), funcțiile sensibile, gestionarea riscurilor de integritate și evaluarea ex-post a incidentelor de integritate.

Măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției

I. Cod etic / deontologic / de conduită

Valorile etice și principiile general acceptate privind conduita sunt încorporate în coduri de conduită. În general, codul de conduită reprezintă un set de reguli adoptat în mod voluntar de grupul cărui i se adresează și nu este obligatoriu ca acesta să prevadă sancțiuni specifice pentru încălcarea regulilor prevăzute. Codurile de conduită pot viza grupuri sau instituții foarte diverse, de la categorii profesionale până la companii sau instituții publice.

II. Consilierul de etică

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 [art. 451 alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare]. Consilierul de etică exercită un rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită în conformitate cu prevederile art. 452 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. De asemenea, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile – art. 558 alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

III. Declararea cadourilor

Declararea cadourilor reprezintă o obligație legală reglementată de prevederile Legii nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, precum și de dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 1126/2004 pentru aprobarea Regulamentului de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004 privind unele măsuri





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

IV. Declararea averilor și a intereselor

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

V. Conflictele de interese

Legislația națională, respectiv 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, definește conflictul de interese ca fiind situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative. Conflictul de interese de natură penală este definit de art. 301 din Codul penal, sub denumirea de folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane, ca fiind fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv, Existența unui conflict de interese de natură administrativă nu presupune existența automată a unei fapte de corupție. Apariția unui conflict între interesele personale ale unui funcționar public și îndatoririle lui legale, fără ca acesta să fie rezolvat sau sancționat, poate avea ca rezultat corupția; un conflict de interese se poate concretiza, așadar, în cele din urmă, într-o infracțiune de corupție sau de serviciu. Soluționarea conflictelor de interese vizează, în consecință, adoptarea deciziilor în cadrul administrației publice exclusiv în baza interesului public.

VI. Incompatibilități

Problematika incompatibilităților este reglementată de 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



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

modificarea și completarea altor acte normative și 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. Pentru a evita confundarea conflictelor de interese cu incompatibilitățile este necesar să avem în vedere faptul că 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.

VII. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

Legislația privind interdicțiile post-angajare vizează prevederi care sunt cuprinse în acte normative diverse, neexistând o reglementare unitară în acest sens:

- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare - 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, art. 74;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern - art. 22 alin. (5);
- 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 - art. 94 alin. (3);
- O.U.G. nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora - art. 13 alin. (1);
- Legea Concurenței nr. 21/1996 – art. 70;
- 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 primministrului, precum și pentru instituirea unor măsuri de îmbunătățire a activității acestuia – art. 7 alin (3).

VIII. Transparență în procesul decizional

Transparența organizațională și decizională în cadrul unei organizații constituie instrumente optime în descurajarea și combaterea abuzurilor și a faptelor de corupție.

Legea nr. 52/2003 stabilește regulile procedurale minime aplicabile în vederea transparenței decizionale în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale, care pot fi dezvoltate conform specificului autorității prin elaborarea unei proceduri privind transparența decizională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

IX. Accesul la informații de interes public

Conform art. 31 alin. (1) din Constituția României, dreptul persoanei de a avea acces la orice informație de interes public nu poate fi îngrădit, iar potrivit dispozițiilor alin. (2) al aceluiași articol, autoritățile publice, potrivit competențelor ce le revin, sunt obligate să asigure informarea corectă a cetățenilor asupra treburilor publice și asupra problemelor de interes personal. Accesul liber și neîngrădit la informația de interes public constituie, astfel cum stipulează și art. 1 din Legea nr. 544/2001, unul dintre principiile fundamentale ale relațiilor dintre persoane și autoritățile publice, în conformitate cu Constituția României și cu documentele internaționale ratificate de Parlamentul României. Așadar, accesul la informațiile de interes public reprezintă un drept al persoanelor, căruia îi corespunde obligația corelativă a autorităților și instituțiilor publice de a asigura exercitarea lui corespunzătoare. Astfel, orice persoană are dreptul să solicite și să obțină de la autoritățile și instituțiile publice informațiile de interes public, în condițiile reglementate de Legea nr. 544/2001, iar autoritățile și instituțiile publice sunt obligate să asigure persoanelor, la cererea acestora, informațiile de interes public solicitate în scris sau verbal.

X. Protecția avertizorului în interes public

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

XI. Funcțiile sensibile

În conformitate cu definiția prevăzută de Ordinului Secretariatului General al Guvernului (denumit în continuare OSGG) nr. 600/2018, funcție sensibilă este considerată acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă. Potrivit pct. 2.2.6 din Standardul 2 - Atribuții, funcții, sarcini din OSGG nr. 600/2018, conducătorul entității publice dispune identificarea funcțiilor sensibile pe baza unor factori de risc, centralizarea acestora la nivelul entității publice și stabilirea unei politici adecvate de gestionare a acestora prin elaborarea unor măsuri, astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul entității publice să fie minime.

În ceea ce privește cadrul normativ, Noul Cod penal, adoptat prin Legea nr. 286/2009, intrat în vigoare la data de 1 februarie 2014, reglementează, în Titlul V al Părții speciale, „Infraacțiunile de corupție și de serviciu”, acesta fiind structurat în două capitole: Capitolul I – „Infraacțiuni de corupție”





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



(art. 289-294) și Capitolul II – „Infrațiuni de serviciu” (art. 295-309). În contextul referirii la legislația națională ce reglementează infracțiunile de corupție amintim și Legea nr. 78 din 8 mai 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

XII. Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică

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

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

Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 reglementează *Metodologia standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale*, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție. Totodată, acest act normativ aprobă Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

XIII. Domeniul achizițiilor publice

În ceea ce privește domeniul achizițiilor publice, constatăm că majoritatea măsurilor prevăzute de obiectivul specific 3.6. din SNA 2016-2020 au fost implementate de către instituțiile responsabile. Cu toate acestea, domeniul achizițiilor publice rămâne expus riscurilor de corupție din prisma accesului la resurse financiare. Totodată, pandemia COVID-19 a expus vulnerabilitățile din sistem, mai ales din perspectiva achizițiilor de aparatură medicală, medicamente și echipamente de protecție. Un rol important în promovarea agendei anticorupție în acest domeniu este deținut de Agenția Națională pentru Achizițiile Publice (denumită în continuare ANAP), instituție care s-a implicat activ în implementarea măsurilor prevăzute de SNA 2016-2020 în acest domeniu.

Din perspectiva transparenței în achiziții publice, ANAP și Autoritatea pentru Digitalizarea României (în continuare ADR) asigură publicarea de informații privind societățile condamnate definitiv, precum și cu cele care nu au executat în mod corespunzător contractele atribuite în cadrul procedurilor de achiziții publice.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Implicarea sectorului privat în promovarea integrității în achiziții publice s-a realizat în cadrul Proiectului “Pactele de Integritate – Mecanisme de control civil pentru salvagardarea fondurilor europene”, finanțat de Comisia Europeană. Proiectul pilot este implementat de Transparency International Romania și Institutul pentru Politici Publice, care testează Pactele de Integritate în cadrul a două proiecte:

- „Creșterea gradului de acoperire și de incluziune a sistemului de înregistrare a proprietăților în zonele rurale din România”, derulat de ANCPPI, finanțat prin Programul Operațional Regional;
- Proiectul de realizare a Catalogului Electronic pentru școli, derulat de Ministerul Educației, finanțat prin Programul Operațional Competitivitate.

Din punct de vedere al sprijinului metodologic, prin intermediul proiectului SIPOCA 45, în cadrul căruia ANAP are calitate de beneficiar, a fost dezvoltat Ghidul online al achizițiilor publice (www.achizitiipublice.gov.ro), care oferă suport operațional tuturor actorilor implicați în sistemul național al achizițiilor publice. Ghidul oferă informații care acoperă toate procesele unei proceduri de achiziție publică, realizată de către orice autoritate contractantă, pe întreg parcursul de derulare a tuturor activităților, mai precis de la momentul identificării unei nevoi până la analiza gradului de realizare a indicatorilor de performanță asociați achizițiilor și oferirea datelor și informațiilor cu privire la rezultatele obținute și identificarea măsurilor de îmbunătățire a proceselor de achiziții publice. ANAP a întreprins diverse acțiuni în vederea adoptării unor norme și proceduri necesare eficientizării controlului ex-ante, finalizându-se cu o metodologie, șase note interne și patru acte normative. În ceea ce privește rezultatele privind măsura derulării unor cursuri de formare profesională în materia achizițiilor publice, este de menționat acțiunea dezvoltată de ANAP în parteneriat cu MJ, INM și ANFP. Institutul Național al Magistraturii și Agenția Națională a Funcționarilor Publici au derulat programe de formare profesională în domeniul achizițiilor publice. Implementarea SNA se realizează sub autoritatea și în coordonarea Ministrului Justiției, cu raportare către Guvern.

Totodată, pentru sprijinirea procesului de monitorizare și de implementare a măsurilor prevăzute de strategie, Direcția de Prevenire a Criminalității (denumită în continuare DPC) din cadrul MJ asigură Secretariatul tehnic al SNA.

Agencia Națională de Integritate se ocupă de colectarea, monitorizarea și verificarea declarațiilor de avere și interese, în vederea identificării incompatibilităților, conflictelor de interese și averilor nejustificate. ANI este o instituție autonomă, neafându-se sub egida vreunei alte autorități sau





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

instituții publice. Agenția monitorizează dacă instituțiile publice și-au colectat și publicat declarațiile de avere ale funcționarilor din cadrul lor și verifică corectitudinea acestora. ANI aplică sancțiuni doar în cazul nedepunerii declarațiilor. În cazul în care descoperă nereguli în declarații, agenția sesizează cazul autorităților competente.

Ministerul Public instrumentează cazurile de mică corupție, prin parchetele de pe lângă tribunale, parchetele de pe lângă tribunalele specializate, parchetele militare, precum și prin parchetele de pe lângă curțile de apel.

Direcția Națională Anticorupție este o structură de parchet specializată în combaterea corupției mari și medii. Este creată ca un instrument necesar în descoperirea, investigarea și aducerea în fața instanței a cazurilor de corupție medie și mare. Prin activitatea sa, contribuie la reducerea corupției, în sprijinul unei societăți democratice apropiate de valorile europene. DNA este o entitate independentă în raport cu instanțele judecătorești, cu parchetele de pe lângă acestea, precum și în relațiile cu celelalte autorități publice.

Ministerul Afacerilor Interne elaborează politici publice în materie și are în subordine o structură care abordează în mod specializat diferite segmente ale activității de prevenire și combatere a corupției.

Direcția Generală Anticorupție exercită atribuții de prevenire și combatere a corupției la nivelul MAI, desfășurând activități de investigare și cercetare a faptelor de corupție săvârșite de personalul MAI. DGA a sprijinit PÎCCJ și DNA în activitatea de instrumentare a unor dosare penale complexe, iar decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 21 din 07 iulie 2020 a clarificat sfera de competență a acestei instituții. Totuși, în perspectivă, este necesară analizarea și, după caz, revizuirea cadrului normativ și de funcționare a DGA, pentru adaptarea capacității operaționale la tendințele și dinamica fenomenului de corupție.

Poliția Română efectuează activități de prevenire și combatere a corupției, conform competențelor legale. Astfel, Poliția Română, prin structurile de investigare a criminalității economice, desfășoară activități de investigare și cercetare a infracțiunilor, inclusiv a celor de corupție. De asemenea, Poliția Română, prin structurile de operațiuni speciale, utilizează investigatori sub acoperire și desfășoară activități pentru punerea în executare a unor mandate de supraveghere tehnică și în cazurile de corupție.

Departamentul pentru lupta antifraudă se organizează ca structură cu personalitate juridică în cadrul aparatului de lucru al Guvernului, acesta îndeplinind următoarele funcții:

a) funcția de coordonare a luptei antifraudă, în scopul asigurării unei protecții efective și echivalente a intereselor financiare ale Uniunii Europene în România;



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

b) funcția de control, în scopul identificării de nereguli, fraude și alte activități ilicite ce aduc atingere intereselor financiare ale Uniunii Europene în România.

Având în vedere componenta de prevenire și educație a acestui demers strategic, implementarea măsurilor necesită sprijinul punctual și al altor parteneri instituționali, precum: Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Educației, Ministerul Sănătății și Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației.

Corpul de control al prim-ministrului și structurile de control din cadrul administrației publice centrale desfășoară activități de control administrativ constând în verificarea respectării dispozițiilor legale referitoare la organizare și funcționare, respectiv la îndeplinirea atribuțiilor generale și specifice aparținând entităților publice controlate, având ca scop depistarea eventualelor abateri.

OBIECTIV GENERAL NR. 4 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE

Obiectiv specific nr. 4.3. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală

1. Crearea unui cadru unitar de reglementare cu privire la procedurile administrative disponibile la nivelul UAT-urilor, reducând astfel gradul de vulnerabilitate;
2. Digitalizarea procesului de obținere a autorizațiilor (în ceea ce privește cele cinci proceduri administrative descrise în cadrul Studiului privind analiza procedurilor administrative care sunt cele mai vulnerabile la corupție) și minimalizarea interacțiunii dintre funcționarul public și cetățean;
3. Actualizarea anuală a scorului index al integrității în cadrul administrației publice locale;
4. Realizarea unor proiecte/activități în comun cu participarea autorităților publice locale și a reprezentanților societății civile, având ca obiectiv prevenirea corupției, promovarea eticii și integrității;
5. Stabilirea unor condiții de eligibilitate din perspectiva cadrului de integritate aplicabil pentru APL în vederea accesării fondurilor publice;
6. Transparentizarea procedurilor de alocare de fonduri prin programele naționale de investiții și eficientizarea mecanismelor de colectare și publicare de date referitoare la implementarea proiectelor finanțate prin program.

Obiectiv specific nr. 4.4. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice



1. Analizarea practicii judiciare în materie de achiziții publice, analiză utilă pentru unificarea practicii, inclusiv prin promovarea recursurilor în interesul legii (măsură preluată din SNA 2012-2015);
2. Elaborarea unei hărți naționale de risc, care să aibă drept scop identificarea funcțiilor implicate în achiziții publice care sunt vulnerabile la corupție, a domeniilor în care achizițiile publice sunt mai expuse corupției și a etapelor procedurilor de achiziții publice în care apar indicii de corupție;
3. Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere;
4. Elaborarea unor ghiduri pentru achiziții publice directe și modele de proceduri pentru procedurile instituționale exceptate de la Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
5. Continuarea reformei controlului ex-ante prin creșterea capacității personalului implicat în această activitate de a identifica acele elemente care pot afecta intensitatea și calitatea competiției în cadrul procedurilor de atribuire verificate;
6. Încurajarea utilizării unor abordări inovative pentru implicarea societății civile în monitorizarea integrității achizițiilor publice;
7. Adăugarea în documentația de achiziții a unor chestionare privind programele de integritate ale ofertanților.

2.2. Regimul conflictelor de interese și al incompatibilitatilor specifice personalului din administratia publică

Conflictul de interese

În sectorul guvernamental și în cel public, conflictele de interese sunt de multă vreme obiectul unei politici specifice; abordările legislative și administrative au avut scopul de a susține integritatea și luarea deciziilor în mod dezinteresat în instituțiile guvernamentale și publice. Conflictul de interese are multiple definiții (în dreptul internațional, al UE ori în dreptul național), neexistând însă, în acest moment, o definiție unică, așadar conflictul de interese este o instituție juridică complexă ce reunește atât norme de drept penal, cât și de drept administrativ.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Conflictul de interes privește situația în care o persoană este implicată în mai multe interese (financiare sau de altă natură) ce pot corupe sau afecta major luarea deciziilor corecte și imparțiale (de către acea persoană sau organizație).

Prezența unui conflict de interes nu duce automat la fapte de corupție sau la luarea unor decizii incorecte. Prin urmare, un conflict de interes poate fi descoperit și reglementat înaintea apariției unui act de corupție.

Definiția conflictului de interes o regăsim în prevederile art. 70 din Legea nr. 161/2003:” Prin conflict de interes se înțelege situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.”

Un conflict de interes există în cazul în care, în diferite circumstanțe, există riscul – potrivit experienței anterioare și a dovezilor obiective – ca o decizie să fie influențată de alte interese secundare. Reglementările privind conflictul de interes în spațiul public se concentrează, în principal, pe evidențierea posibilelor interese personale de ordin financiar, economic sau de altă natură. Interesele pot fi:

- **nefinanciare** – spre exemplu: avansarea în carieră, publicarea unei cărți, îmbunătățirea propriei imagini, a reputației, dobândirea ori menținerea unei poziții onorifice etc.;
- **financiare/economice** care, la rândul lor, pot fi clasificate în interese personale directe (spre exemplu, în domeniul achizițiilor publice, în cazul în care persoana cu funcție de decizie este în același timp și acționar al unui candidat/ofertant), interese personale indirecte – atunci când folosul necuvenit nu este în beneficiul direct al persoanei cu funcție de de natură, persoane cu care se află/s-a aflat în raporturi de muncă sau rude până la gradul al II-lea inclusiv ;
- **de altă natură** – care pot fi în legătură cu viața de familie, viața sentimentală, politică, profesională.

Spre exemplu, „o persoană cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante și conducătorul unui operator economic participant la procedura de achiziții publice au responsabilități în cadrul aceluiași partid politic, iar persoana cu funcție de decizie nu își exercită cu imparțialitate atribuțiile ce îi revin în cadrul achiziției respective, punând interesul privat al colegului de partid (câștigarea licitației) înaintea interesului public pe care are obligația să-l urmărească”.

Pentru a fi întrunite elementele ce constituie conflictul de interes, condiția ce trebuie îndeplinită de **„interesul personal”** al persoanei cu funcție de decizie (de oricare fel ar fi acest interes: nefinanciar,



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

economic sau de altă natură) este ca acesta să fie în măsură să afecteze independența și imparțialitatea respectivei persoane.

Trebuie făcută distincția între gradul și importanța acestor interese.

Astfel, **interesele minore nu sunt în măsură să genereze conflicte de interese.**

Spre exemplu, plăcerea ocazională a primarului unui oraș în mersul cu bicicleta și susținerea de către acesta a unei investiții în închirierea de biciclete de către municipalitate pentru cetățeni, nu este de natură a fi catalogată drept conflict de interese; de asemenea, prietenia a două persoane, doar într-o rețea de socializare de tipul Facebook, LinkedIn sau Twitter, nu este suficientă în a determina că cele două persoane sunt într-o relație de veritabilă prietenie și au interese comune în măsură să genereze un conflict de interese.

Situația/interesul de natură a crea conflicte de interese trebuie să fie majoră/major și relevantă/relevant și, prin aceasta/acesta să se obțină un folos necuvenit, prin nesocotirea interesului public, cu încălcarea imparțialității persoanei cu funcție de decizie ca, spre exemplu, interesul privat al conducătorului societății comerciale pentru utilități publice (furnizare de apă), a municipalității X, să direcționeze un proiect de lucrări de construcții către firma soției, în urma căreia venitul familiei ar crește substanț cizie, ci în beneficiul unor terți (persoane de la care a beneficiat de servicii sau foloase de orice).

Conflictele de interese și corupția nu sunt același lucru.

Corupția presupune, de obicei, existența unui acord între cel puțin doi parteneri și acordarea unei mite, plata unei sume de bani sau conferirea unui anumit avantaj. Un conflict de interese apare în cazul în care o persoană poate avea ocazia de a-și pune interesele private înaintea îndatoririlor profesionale.

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.



EXEMPLU: Abuzul în serviciu având ca mobil satisfacerea unor interese pentru sine sau pentru alte persoane fizice ori juridice, constituie faptă de corupție

Conflictul de interese apare atunci când funcționarul public are un **interes personal** care influențează sau pare să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate și obiectivitate. Interesele private ale funcționarului public pot include un beneficiu pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care funcționarul public a avut relații politice sau de afaceri.

Conflictul de interese apare atunci când interesele oficialului public ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale:

- **participarea la luarea unei decizii** - această condiție este îndeplinită atât atunci când decizia depinde exclusiv de voința oficialului public în cauză, cât și atunci când acțiunea oficialului public respectiv reprezintă doar o verigă din procesul de luare a deciziei. Condiția este îndeplinită și atunci când oficialul public este parte a unui organism colectiv care decide prin vot, iar acesta participă la dezbateri și la vot.

- **existența unui interes personal** - acesta poate fi reprezentat de un beneficiu pe care oficialul public sau o persoană apropiată acestuia îl obține ca urmare a deciziei luate. Așadar, 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 general, conflictul de interese este definit ca fiind orice situație în care un individ se află în poziția de a exploata capacitatea sa profesională sau de serviciu, într-un fel sau altul, pentru beneficiul propriu.

DIFERENȚA ÎNTRE CONFLICTE DE INTERESE ȘI INCOMPATIBILITĂȚI:

Una dintre cele mai frecvente probleme care se manifestă atât în sistemul administrativ, cât și în mass-media, este confuzia care se creează între conflictul de interese și incompatibilități.

Pentru a exista un conflict de interese, trebuie să existe o decizie luată în interesul persoanelor expres prevăzute de lege, iar incompatibilitatea există ca situație ilegală, în cazul unui cumul de funcții interzis de legiuitor, deoarece este potențial generatoare de conflicte de interese.





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

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

Tipuri de conflicte de interese (conflictul de interese potential, conflictul de interese aparent, conflictul de interese real)

Conflictele de interese, așa cum acestea se regăsesc în legislație și în doctrina de specialitate, pot fi potențiale, aparente (percepute), sau reale:

a. Conflictul de interese potențial

Despre conflictul de interese potențial putem spune că apare atunci când persoana cu funcție de decizie/funcționarul public are interese personale care sunt de o asemenea natură încât s-ar produce un conflict de interese dacă funcționarul ar avea atribuții oficiale în acea privință, în viitor. Așadar, acest tip de conflict apare atunci când un funcționar public are interese personale care sunt de o asemenea natură încât s-ar produce un conflict de interese dacă funcționarul ar avea atribuții oficiale în acea privință (conflictuale) în viitor

Exemplu: X este persoană cu funcție de decizie (responsabil cu achizițiile) într-o autoritate contractantă, iar fratele acestuia Y, are o firmă de construcții.

Conflictul de interese potențial poate să nu se producă niciodată. Luând exemplul dat mai sus, operatorul economic – firma lui Y, nu depune niciodată ofertă în procedurile de achiziții publice ale autorității contractante unde fratele lui Y este responsabil cu achizițiile, și unde, dacă ar face-o X și Y s-ar afla în conflict de interese real.

b. Conflictul de interese aparent

Conflictul de interese aparent (sau perceput) apare atunci când, se pare că interesele unui funcționar public ar putea influența în mod necorespunzător îndeplinirea sarcinilor, dar în realitate nu este așa. Un conflict de interese perceput sau aparent poate exista în cazul în care ar putea fi perceput că interesele private ale unei persoane din autoritatea contractantă care derulează activități în procesul



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

de achiziții publice ar putea influența în mod necorespunzător îndeplinirea sarcinilor acesteia, indiferent dacă în realitate este sau nu este, de fapt, cazul.

Un exemplu de acest tip de conflict ar fi:

Conducătorul autorității contractante sau președintele comitetului de evaluare și conducătorul unui operator economic participant la procedură au același nume de familie.

Conform art. 62 din Legea nr. 98/2016, autoritatea contractantă „întreprinde orice demersuri necesare pentru a stabili dacă situația respectivă reprezintă o situație de conflict de interese” și prezintă ofertantului aflat în respectiva situație “o expunere a motivelor care, în opinia autorității contractante, sunt de natură să ducă la un conflict de interese. (2) În cazul prevăzut la al. (1), autoritatea contractantă solicită candidatului/ofertantului transmiterea punctului său de vedere cu privire la respectiva situație. (3) În cazul în care, în urma aplicării dispozițiilor al. (1) și (2), autoritatea contractantă stabilește că există un conflict de interese, autoritatea contractantă adoptă măsurile necesare pentru eliminarea circumstanțelor care au generat conflictul de interese dispunând măsuri cum ar fi înlocuirea persoanelor responsabile cu evaluarea ofertelor, atunci când le este afectată imparțialitatea, acolo unde este posibil, sau, eliminarea ofertantului/candidatului aflat în relație cu persoanele cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante”. Eliminarea ofertantului/candidatului se face așadar doar în ultimă instanță, dacă nici un alt remediu nu a fost posibil.

c. Conflictul de interese real

Conflictul de interese real poate fi actual sau care a existat în trecut.

Conflictul de interese actual apare în momentul în care oficialul este pus în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau care ar avantaja un apropiat de-al său sau un partener de afaceri. În această situație, conflictul de interese este real și presupune o anumită reacție a primarului care este pus în situația de a lua o decizie care să-l avantajeze indirect.

Exemplu de conflict de interese real:

La licitație participă firma de construcții a rudei de gradul I-II/fostului sau viitorului angajator/colaboratorului sau colegului din sectorul neguvernamental/partid politic etc. al doamnei



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

primar. În această situație, conflictul de interese este real, și presupune o anumită reacție a primarului, care este pusă în situația de a lua o decizie care să o avantajeze indirect. Dacă primarul ia decizia corespunzătoare (în situația de față, aceasta neputându-se suspenda din funcție, decizia corectă ar fi respingerea ofertei din cauza conflictului de interese real), conflictul de interese (real) își va găsi astfel remediul corect. În situația contrară, în care ofertantul aflat în conflict de interese câștigă licitația și primarul semnează contractul de achiziții publice, conflictul de interese devine consumat, așa încât instrumentele pe care le are la îndemână autoritatea contractantă sunt remedierea situației prin: rezilierea contractului, sesizarea situației de conflict de interese organelor abilitate, și orice alte măsuri în conformitate cu legea.

Exemplu: Conflictul de interese actual - X este arhitectul șef al orașului ABC, iar compania fratelui său a depus documentația pentru obținerea unei autorizații de construcție în respectivul oraș

Conflictul de interese consumat - X, în calitatea sa de arhitect șef al orașului ABC, a semnat autorizația de construcție solicitată de compania fratelui său

*În concluzie, în cazul conflictului de interese **potențial**, conduita cerută oficialului este mai degrabă centrată pe exercitarea în mod transparent și echidistant a atribuțiilor sale, în cazul conflictului de interese **real**, oficialul trebuie să se abțină de la luarea oricăror decizii, informându-și superiorul ierarhic despre situația apărută. Conflictul de interese **consumat** apare în care oficialul nu s-a abținut de la luarea unei decizii, în ipoteza unui conflict de interese **real** și implică latura sancționatorie a reglementării*

Conflicte de Interese reale

Persoana cu funcție de decizie este în poziția de a fi influențată de interesele sale private în exercitarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu achiziția publică.

Conflicte de Interese aparente

Persoana cu funcție de decizie este în poziția de a părea că ar fi influențată de interesele sale private în exercitarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu achiziția publică.

Conflicte de Interese potențiale

Persoana cu funcție de decizie este în poziția de a putea fi influențată în viitor de interesele sale private în exercitarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu achiziția





publică.

Conflict de interese administrativ

Conflictul de interese administrativ este definit în cuprinsul art. 70 din Legea nr. 161/2003, ca fiind „situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative”. Cu toate acestea, conflictul de interese este definit pe categorii de funcții în Legea nr. 161/2003.

Funcționarul public (art. 79 din Legea nr. 161/2003) este în conflict de interese dacă se află în una din următoarele situații:

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

Personalul contractual

Cu toate că Legea nr. 161/2003 reglementează situațiile de conflict de interese pentru funcționarii publici fără a menționa expres și personalul contractual angajat în autorități publice, conflictul de interese, conform art. 70 din aceeași lege care stabilește cadrul general, este acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor, ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Persoanele care exercită funcții precum membru al Guvernului, secretar de stat, subsecretar de stat și alte funcții publice de autoritate din administrația publică centrală, prefect ori subprefect (art. 72 din Legea nr. 161/2003) au obligația să nu emită un act administrativ sau să nu încheie un act juridic ori să nu ia sau să nu participe la luarea unei decizii în exercitarea funcției publice de autoritate, care produce un folos material pentru sine, pentru soțul său ori rudele sale de gradul I. Obligațiile nu privesc emiterea, aprobarea sau adoptarea actelor normative.

Funcționarii publici, funcționarii publici cu statut special, demnitarii, membrii organelor de conducere ale operatorilor economici la care statul este acționar, persoanele cu funcție de conducere





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

sau de control din instituțiile și autoritățile publice au următoarele obligații atunci când se află în situație de conflict de interese:

- să se abțină de la orice act, decizie sau acțiune care se poate materializa într-un conflict de interese;
- să se retragă din poziția în care se află și să refuze să realizeze orice act, decizie sau acțiune care se poate materializa într-un conflict de interese;
- să anunțe în scris superiorul ierarhic cu privire la:
 - existența situației de conflict de interese;
 - particularitățile acestuia (interesele aflate în conflict, de o manieră concretă care să permită luarea unor măsuri de prevenire ulterioare);
 - abținerea și retragerea temporară (până la dispariția situației de conflict), din poziția în care se află și care îl pune în situația de conflict de interese.

Corupția, în general, presupune o înțelegere între cel puțin două persoane, și un folos necuvenit (o mită, o plată, sau un alt fel de folos necuvenit), pe când un conflict de interese survine când o persoană ar putea avea oportunitatea să urmărească îndeplinirea intereselor sale private în detrimentul sarcinilor sale de serviciu”, putând astfel lipsi exercitarea acestora de imparțialitatea necesară protejării interesului public.

În ”Îndrumarul pentru Autoritățile Contractante privind Conflicturile de Interese în procesele de achiziții publice, în baza legislației naționale privind achizițiile publice și a Strategiei Naționale în domeniul Achizițiilor Publice”, definiția relevantă cu care vor opera autoritățile contractante în identificarea conflictului de interese, este cea preluată din Directivă, prevăzută în art. 59 și următoarele din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice (“Legea nr.98/2016”).

Astfel, prin conflict de interese se înțelege: **“orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire.”**

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

În continuare, în art. 60, al. 1 din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, se specifică faptul că ”reprezintă situații potențial generatoare de conflict de interese orice situații care ar putea duce la apariția unui conflict de interese în sensul art. 59”.

Conflictul de interese de natură administrativă comportă trei elemente componente:

- persoanele cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea achiziției publice sau care pot influența rezultatul acesteia aflați în exercitarea atribuțiilor funcției;
- imparțialitatea în luarea deciziei adoptate în execuția funcției;
- interesul personal al persoanelor cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea achiziției sau care pot influența rezultatul acesteia.

În continuare, în art. 60 și următoarele din Legea nr. 98/2016 sunt reglementate cu titlu exemplificativ câteva situații potențial generatoare de conflict de interese, în care persoane cu funcții de decizie într-un proces de achiziții publice din cadrul autorității contractante se pot afla în aceste situații:

- Soțul/soția unui funcționar din cadrul unei autorități contractante care este responsabil de monitorizarea unei proceduri de achiziții lucrează pentru unul dintre ofertanți.
- O persoană deține acțiuni într-o societate. Societatea respectivă participă la o procedură de ofertare în care această persoană este numită membră a comisiei de evaluare.
- Directorul unei autorități contractante a petrecut o săptămână de vacanță împreună cu directorul general al unei firme care a depus o ofertă în cadrul unei proceduri de ofertare lansate de autoritatea contractantă.
- Un funcționar din cadrul unei autorități contractante și directorul general al uneia dintre firmele ofertante au responsabilități în același partid politic.

Pentru a nu exista confuzii, cu titlu de exemplu, vom defini care sunt gradele de rudenie și de afinitate. Gradul de rudenie se aplică după cum urmează:

- gradul I: părinți și copii;
- gradul II: frații, bunici și nepoti;
- gradul III: unchiul/mătușa și nepotul de frate;
- gradul IV: verii primari.

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Relația de afinitate apare între un soț/soție și rudele celuilalt soț/soție.

Gradul de afinitate este luat în calcul astfel:

- gradul I: socrii și nora/ginere;
- gradul II: cumnatele și cumnații;
- gradul III: unchiul și soția nepotului de frate;
- gradul IV: verii, soții și soțiile acestora.

Noul Cod Civil definește în continuare și afinitatea ca fiind legătura dintre un soț și rudele celuilalt soț, făcând precizarea ca „Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celuilalt soț”, adică mama și soția fiului acesteia (soacra și nora - gradul întâi; cumnatele și cumnații - gradul al doilea).

Incompatibilități privind funcționarii publici

Una dintre soluțiile legale pentru evitarea intrării unei persoane cu rol public în conflict de interese este stabilirea de incompatibilități. Prin această măsură, a legiferării de incompatibilități, se previne din start posibilitatea ca aceeași persoană să îndeplinească roluri care ar putea-o aduce în situația de conflict de interese. Spre deosebire de „conflictul de interese”, situațiile de „incompatibilitate” în exercitarea demnităților și funcțiilor publice sunt determinate nu generic, ci nominal.

Astfel, fiecare poziție de demnitar public sau de funcționar public este reglementată în mod specific, pentru fiecare caz în parte fiind stabilite toate celelalte funcții și calități pe care oficialul nu le poate deține concomitent cu funcția publică respectivă. Dacă în cazul „conflictului de interese”, oficialii au obligația, în principal, de a se abține de la a realiza un act sau a participa la luarea unei decizii, în cazul „incompatibilităților”, legea instituie o interdicție necondiționată de a deține o anumită poziție publică concomitent cu o alta, publică sau privată.

Două exemple de incompatibilitate, potrivit actualelor reglementări din legislația românească sunt: un primar nu poate fi, în același timp, și „președinte sau secretar al adunărilor generale ale acționarilor sau asociațiilor la o societate comercială”, iar un consilier local nu poate deține „funcția de

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

reprezentant al statului la o societate comercială care își are sediul în unitatea administrativ teritorială respectivă”

Incompatibilitățile reflectă acele situații în care un oficial public ocupă mai multe funcții în același timp, deși acest cumul este interzis de lege.

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

Atenție: Starea de incompatibilitate nu se aplică pentru cazurile prevăzute de literele a) și c) dacă:

- este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;

- este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;

- exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.

Atenție:

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

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

Articolul 95 din Legea nr. 161/2003 interzice raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I - inclusiv dacă superiorul are calitatea de demnitar.

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

Existența raportului ierarhic între soți sau rude de gradul I și neîndeplinirea obligației de a opta se constată de către șeful ierarhic superior al funcționarilor publici respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.

Dacă superiorul este demnitar și nu se îndeplinește obligația de a opta, situația se constată, după caz, de către primul-ministru, ministru sau prefect, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre demnitar și funcționarul public soț sau rudă de gradul I.

Funcționarul public poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică (art. 97 din Legea nr. 161/2003).

Raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă:

- pe durata campaniei electorale, până în ziua ulterioară alegerilor, dacă nu este ales;
- până la încetarea funcției eligibile sau a funcției de demnitate publică, în cazul în care funcționarul public a fost ales sau numit. Înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere pot fi numiți în funcții de demnitate publică numai suspendarea, în condițiile legii, a raporturilor de serviciu și pot candida pentru funcții de demnitate publică numai după suspendarea, în condițiile legii, a raporturilor de serviciu.

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, însă le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

Înălții funcționari publici nu pot fi membri ai unui partid politic, sub sancțiunea destituirii din funcția publică.

Incompatibilități privind apartenența la organele de conducere a sindicatelor:

În situația în care înălții funcționari publici sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia au obligația ca, în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, să opteze pentru una dintre cele două funcții.

În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală. Funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți mai sus, pot deține simultan funcția publică și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului juridic al incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

Incompatibilitate specială

Potrivit art. 90 din lege, consilierii locali și consilierii județeni care au funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, administrator, membru al consiliului de administrație sau cenzor ori alte funcții de conducere, precum și calitatea de acționar sau asociat la societățile comerciale cu capital privat sau cu capital majoritar de stat ori cu capital al unei unități administrativ-teritoriale nu pot încheia contracte comerciale de prestări de servicii, de executare de lucrări, de furnizare de produse sau contracte de asociere cu autoritățile administrației publice locale din care fac parte, cu instituțiile sau regiile autonome de interes local aflate în subordinea ori sub autoritatea consiliului local sau județean respectiv ori cu societățile comerciale înființate de consiliile locale sau consiliile județene respective. Incompatibilitatea se aplică și în cazul în care funcțiile sau calitățile respective sunt deținute de soțul sau rudele de gradul I ale alesului local





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



O persoană nu poate exercita în același timp un mandat de consilier local și un mandat de consilier județean. În acest caz, starea de incompatibilitate intervine numai după validarea celui de al doilea mandat. La fel ca și în cazul precedent, starea de incompatibilitate la consilierii locali și consilierii județeni intervine numai după validarea mandatului. Astfel, consilierul local sau consilierul județean poate renunța la funcția deținută înainte de a fi numit sau ales în funcția care atrage starea de incompatibilitate sau în cel mult 15 zile de la numirea sau alegerea în această funcție.

Trebuie menționat faptul că începând cu anul 2019, în cazul aleșilor locali, ANI comunică raportul de evaluare instituției prefectului. În cazul funcționarilor publici și celelalte persoane prevăzute de lege, raportul de evaluare se comunică comisiei de disciplină sau consiliului de disciplină, care propune autorității prevăzute de lege aplicarea unei sancțiuni, potrivit legii.

Când intervine incompatibilitatea?

Este generată o situație de incompatibilitate în cazul în care persoana respectivă deține, simultan, calitatea de ales local și una sau mai multe funcții/calități al căror cumul este interzis de lege. Reglementarea incompatibilităților vizează protejarea valorilor sociale care privesc imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice, având în vedere că funcțiile deținute în stare de incompatibilitate se influențează sau se pot influența reciproc, funcția publică nemaiputând fi exercitată în condiții de obiectivitate și imparțialitate, fiind, astfel, vătămat principiul supremației interesului public. Potrivit dispozițiilor art. 91 din Legea nr. 161/2003, starea de incompatibilitate intervine numai după validarea mandatului de ales local și dacă acesta nu renunță la funcția/calitatea deținută anterior în termen de cel mult 15 zile de la dobândirea calității de ales local. De asemenea, alesul local poate renunța la funcția deținută înainte de a fi numit sau ales în funcția care atrage starea de incompatibilitate.

În cazul prevăzut la art. 89, incompatibilitatea cu calitatea de ales local intervine la data la care alesul local, soțul sau ruda de gradul I a acestuia devin acționari semnificativi la o societate comercială înființată de consiliul local, respectiv de consiliul județean. Încălcarea dispozițiilor art. 90 atrage încetarea de drept a mandatului de ales local la data încheierii contractelor.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Dacă alesul local avea încheiate contracte de prestări de servicii, de executare de lucrări, de furnizare de produse sau contracte de asociere cu autoritățile administrației publice locale din care face parte, cu instituțiile sau regiile autonome de interes local aflate în subordinea ori sub Autoritatea consiliului local sau județean respectiv ori cu societățile comerciale înființate de consiliile locale sau consiliile județene respective, alesul local are obligația de a renunța la acestea anterior validării mandatului.

Raporturi ierarhice directe: Articolul 95 din Legea nr. 161/2003 interzice raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respective sunt soți sau rude de gradul I - inclusiv dacă superiorul are calitatea de demnitar. Persoanele care se află în una dintre situațiile de mai sus trebuie să opteze, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.

Existența raportului ierarhic între soți sau rude de gradul I și neîndeplinirea obligației de a opta se constată de către șeful ierarhic superior al funcționarilor publici respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.

Dacă superiorul este demnitar și nu se îndeplinește obligația de a opta, situația se constată, după caz, de către primul-ministru, ministru sau prefect, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre demnitar și funcționarul public soț sau rudă de gradul I.

Candidaturi:

Funcționarul public poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică (art. 97 din Legea nr. 161/2003).

Raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă:

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

Apartenența la formațiuni politice:



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, însă le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

Incompatibilități privind apartenența la organele de conducere a sindicatelor:

În situația în care înalții funcționari publici sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia au obligația ca, în termen de 15 zile de la alegerea în organelle de conducere ale organizațiilor sindicale, să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcție de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală. Funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți mai sus, pot deține simultan funcția publică și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

Potrivit articolului 25 din Legea nr. 176/2010, nerespectarea regimului juridic al incompatibilităților de către persoanele care dețin funcții publice *„constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective, în măsura în care prevederile prezentei legi nu derogă de la aceasta și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.”*

Astfel, persoanele care dețin funcții publice sau demnități au obligația morală și legală de a analiza situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate și să acționeze pentru a preveni apariția acesteia, respectiv pentru a o soluționa legal. Codul administrativ instituie obligația de a acționa, în termenul legal de 15 zile, potrivit prevederilor legale, pentru încetarea stării de incompatibilitate. Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective. Efectele juridice produse de rămânerea definitivă a raportului de evaluare prin care se constată starea de incompatibilitate sunt: răspunderea disciplinară; decăderea din dreptul de a mai exercita o funcție sau o demnitate publică ce face obiectul prevederilor Legii nr. 176/2010, pe o perioadă de 3 ani de la data eliberării/ destituirii din funcția sau demnitatea publică/ încetării de drept a mandatului.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Potrivit legii, sancțiunea disciplinară se dispune și în cazul în care raportul de evaluare a fost comunicat organelor de urmărire penală, aceasta putând fi aplicată în termen de cel mult 6 luni de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare. Potrivit alin. 3 al art. 26 din Legea nr. 176/2010, pentru situațiile în care incompatibilitatea a încetat înainte de sesizarea Agenției Naționale de Integritate, sancțiunea disciplinară poate fi aplicată în termen de 3 ani de la încetarea cauzei de incompatibilitate. Cu alte cuvinte numai sancțiunile disciplinare specifice pot fi aplicate în termen de 3 ani de la încetarea cauzei de incompatibilitate, persoanei în cauză aplicându-se prevederile art. 25 alin. (2)-(3) din lege.

Ce se întâmplă dacă persoana care a încălcat regimul juridic al incompatibilităților nu acționează în termenul prevăzut de lege pentru încetarea stării de incompatibilitate?

Alesul local care a ocupat o funcție eligibilă, nu mai poate ocupa aceeași funcție pe o perioadă de 3 ani de la încetarea mandatului. În cazul în care persoana nu mai ocupă o funcție sau o demnitate publică la data constatării stării de incompatibilitate ori a conflictului de interese, interdicția de 3 ani operează potrivit legii, de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare.

Situația în care funcționarul public nu acționează în termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate pentru încetarea acestuia, constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea - disciplinară a acestuia. În acest caz, persoana care are competența legală de numire în funcția publică dispune prin act administrativ de destituirea din funcția publică. (art. 520 - Destituirea din funcția publică din Codul administrativ).

2.3. Avertizarea în interes public

Avertizor în interes public este persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional. Este important de precizat faptul că termenul de „avertizor” nu face referire la o funcție publică deținută, ci reprezintă desemnarea unui statut legal sub umbrela căruia să se poată oferi protecție legală oricărei persoane din cadrul unei instituții publice care reclamă o anumită neregulă observată la locul de muncă.

Avertizorul de integritate în contextul prevenirii și combaterii fenomenului de corupție





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor de integritate a fost adoptată și promulgată în decembrie 2022, după ce în cursul anului fusese atacată la CCR și trimisă de președinte înapoi în Parlament. **Directiva (UE) 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii a devenit Legea 361/2022 în România, cu un an întârziere față de data prevăzută pentru transpunere.**

În esență, legea creează obligații pentru instituțiile statului și companiile private de a avea proceduri interne pentru a gestiona raportările unor posibile încălcări ale legii – avertizări de integritate. Obligația de a identifica sau institui canale interne de raportare în ceea ce privește persoanele juridice de drept privat a intrat în vigoare pentru persoanele juridice de drept privat, cu peste 250 de angajați, de la data adoptării, iar pentru persoanele juridice de drept privat care au între 50 și 249 de angajați va intra în vigoare de la data de 17 decembrie 2023, așa cum prevede articolul 36 din Legea 361/2022. În același timp legea creează un cadru pentru protecția avertizorilor de integritate, inclusiv prin interdicția expresă a represaliilor, ca urmare a raportărilor.

Datorită trimiterii spre reexaminare în Parlament, legea a ieșit din a doua încercare ceva mai bună decât din prima. De exemplu, în noua variantă se pot face raportări anonime, dar ele vor fi examinate de instituții sau de autorități doar dacă există „indicii temeinice” privind încălcarea legii. Este o formulare vagă, care lasă loc la interpretări.

De asemenea, legea prevede că avertizorii pot face publice informațiile, dacă le-au raportat deja către instituție sau autorități, dar consideră că acestea nu au luat măsuri corespunzătoare. Sau dacă au motive să creadă că încălcarea legii pe care o raportează reprezintă un pericol iminent pentru interesul public sau că raportarea către autorități le-ar aduce represalii.

Legea privește informările, comunicarea orală sau scrisă de informații, cu privire la **orice faptă care reprezintă o încălcare a legii, informații referitoare la încălcări ale legii** - informații, inclusiv suspiciuni rezonabile, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul autorităților, instituțiilor publice sau în cadrul altor persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanelor juridice de drept privat, în care lucrează sau a lucrat avertizorul în interes public sau cu care acesta este sau a fost în contact prin intermediul activității sale, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări.

Ce se înțelege prin expresia „încalcări ale legii”?

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin
Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020

35



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Prin încălcări ale legii, înțelegem fapte care constau într-o acțiune sau inacțiune care constituie nerespectări ale dispozițiilor legale prevăzute în anexa nr. 2 din Legea nr. 361/2022, care privesc domenii cum ar fi:

- achizițiile publice;
- serviciile, produsele și piețele financiare, prevenirea spălării banilor și a finanțării terorismului;
- siguranța și conformitatea produselor;
- siguranța transportului;
- protecția mediului;
- protecția radiologică și siguranța nucleară;
- siguranța alimentelor și a hranei pentru animale, sănătatea și bunăstarea animalelor;
- sănătatea publică;
- protecția consumatorilor;
- protecția vieții private și a datelor cu caracter personal și a securității rețelilor și sistemelor informatice.

Totodată, acestea privesc și:

- încălcări care aduc atingere intereselor financiare ale Uniunii Europene;
- încălcări referitoare la piața internă, inclusiv încălcări ale normelor Uniunii Europene în materie de concurență și de ajutoare de stat, precum și încălcări referitoare la piața internă în ceea ce privește actele care încalcă normele privind impozitarea societăților sau mecanismele al căror scop este obținerea unui avantaj fiscal ce contravine obiectului sau scopului dreptului aplicabil în materie de impozitare a societăților, ce reprezintă abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, sau care contravin obiectului sau scopului legii.

Modalitățile de raportare sunt următoarele:

- a) raportarea internă;
- b) raportarea externă.

Raportarea privind încălcări ale legii se efectuează, în principal, prin intermediul canalelor interne de raportare existente. Avertizorul în interes public care efectuează o raportare privind încălcări ale legii



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



poate alege, însă, între canalul intern de raportare și canalul extern de raportare. La alegerea canalului de raportare avertizorul în interes public poate lua în considerare aspecte precum:

- a) existența riscului de represalii, în cazul raportării prin canalele interne;
- b) imposibilitatea remedierii încălcării în mod eficace prin intermediul canalelor interne de raportare.

În lipsa canalelor interne de raportare în cazul persoanelor juridice de drept privat cu mai puțin de 50 de lucrători, avertizorul în interes public care efectuează o raportare privind încălcări ale legii utilizează canalul extern.

Raportarea se face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare la liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public.

Care sunt persoanele care pot efectua raportări?

Pot efectua raportări persoanele care au obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional. În categoria acestor persoane intră, cel puțin:

- Lucrătorii;
- Persoanele care desfășoară o activitate independentă (în sensul art. 49 din TFUE);
- Acționarii și persoanele care fac parte din organul de administrare, de conducere sau de supraveghere al unei întreprinderi, inclusiv membrii neexecutivi ai consiliului de administrație, precum și voluntarii și stagiarii remunerați sau neremunerați;
- Orice persoană care lucrează sub supravegherea și conducerea persoanei fizice sau juridice cu care s-a încheiat contractul, a subcontractanților și a furnizorilor acesteia.

De asemenea, pot efectua raportări privind încălcări ale legii, persoanele ale căror raporturi de muncă nu au început încă și care efectuează raportări sau divulgă public informații privind încălcări ale legii obținute în timpul procesului de recrutare sau altor negocieri precontractuale sau în cazul în care raportul de muncă sau raportul de serviciu a încetat, precum și persoanele care raportează sau dezvăluie public informații privind încălcări ale legii în mod anonim.





Persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvălui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia, cu excepția situației în care are consimțământul expres al acestuia.

Persoana desemnată - responsabilul cu atribuțiile prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. c), numit la nivelul autorității, instituției publice sau în cadrul persoanelor juridice de drept privat, precum și în cadrul altor persoane juridice de drept public. În funcție de numărul de angajați, atribuțiile pot fi exercitate de către o persoană, un compartiment sau pot fi externalizate către un terț, denumit în continuare terț desemnat.

Procedurile de raportare internă și de efectuare de acțiuni subsecvente trebuie să cuprindă următoarele elemente:

a) conceperea, instituirea și gestionarea modalității de primire a raportărilor astfel încât să fie protejată confidențialitatea identității avertizorului în interes public și a oricărei părți terțe menționate în raportare și să se împiedice accesul la raportare al personalului neautorizat;

b) obligația de a transmite avertizorului în interes public confirmarea primirii raportării, în termen de cel mult 7 zile calendaristice de la primirea acesteia;

c) desemnarea unei persoane, a unui compartiment sau a unui terț, cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor, care să acționeze cu imparțialitate și care să fie independent în exercitarea acestor atribuții;

d) efectuarea cu diligență a acțiunilor subsecvente de către persoana desemnată;

e) obligația de informare a avertizorului în interes public cu privire la stadiul acțiunilor subsecvente, în termen de cel mult 3 luni de la data confirmării de primire sau, în cazul în care nu i s-a confirmat primirea raportării, de la expirarea termenului de 7 zile prevăzut la lit. b), precum și, ulterior, ori de câte ori sunt înregistrate evoluții în desfășurarea acțiunilor subsecvente, cu excepția cazului în care informarea ar putea periclita desfășurarea acestora;

f) obligația de informare a conducătorilor autorităților, instituțiilor publice, altor persoane juridice de drept public, precum și persoanelor juridice de drept privat, cu privire la modalitatea de soluționare a raportării;

g) obligația de a furniza informații clare și ușor accesibile privind procedurile de raportare externă către autoritățile competente și, după caz, către instituțiile, organele, oficiile sau agențiile Uniunii Europene;

h) obligația de informare a avertizorului în interes public cu privire la modalitatea de soluționare a raportării.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Acțiuni subsecvente - orice acțiune întreprinsă de către destinatarul unei raportări interne sau de către autoritatea competentă în vederea soluționării raportării și, acolo unde este cazul, a remedierii încălcării raportate

Persoana desemnată, precum și mijloacele de raportare trebuie aduse la cunoștința fiecărui angajat, prin afișare pe pagina de internet a instituției și prin afișare la sediu, într-un loc vizibil și accesibil. Angajatorul trebuie să se asigure că, în orice moment, cel puțin un mijloc de raportare este accesibil.

Cum se poate solicita consiliere confidențială?

Pe lângă atribuțiile ce decurg din gestionarea raportărilor primite în virtutea calității de canal extern, Agenția Națională de Integritate poate oferi și consiliere confidențială. Persoanele care solicită consiliere confidențială în legătură cu efectuarea de raportări, precum și cele care solicită asistență în legătură cu protecția împotriva represaliilor, o pot face prin următoarele modalități:

- Prin e-mail la adresa consiliere@integritate.eu;
- Telefonic, la numărul 0372.069.869 selectând tastele 1 (Selectare lb. română), 0 (Acord înregistrare conversație), 3 (Direcția Avertizori în interes public). Conversațiile vor fi înregistrate automat;
- Prin intermediul serviciilor poștale la adresa ANI din Bulevardul Lascăr Catargiu nr. 15, Cod poștal 010661, Sector 1, București – România – În atenția Direcției Avertizori în interes public;
- Personal, prin prezența la sediul ANI (cu programare prealabilă efectuată la adresa de email consiliere@integritate.eu).

Când se utilizează canalul extern de raportare?

Raportarea privind încălcări ale legii se realizează, în principal, prin intermediul canalelor interne de raportare existente. Cu toate acestea, avertizorul în interes public poate alege între canalul intern de raportare și canalul extern de raportare, luând în considerare aspecte precum existența riscului de represalii în cazul raportării prin canalele interne ori imposibilitatea remedierii încălcării în mod eficace prin intermediul canalelor interne.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Totodată, în cazul persoanelor juridice de drept privat cu mai puțin de 50 de lucrători, altele decât cele prevăzute la art. 9 alin. (4), din Legea nr. 361/2022, avertizorul efectuează raportarea utilizând canalul extern de raportare, în lipsa canalelor interne de raportare.

Care sunt diferențele dintre raportarea anonimă și raportarea nominală?

Un avertizor în interes public poate realiza raportarea nominal sau anonim. Din punct de vedere procedural, principalele diferențe între cele 2 modalități de raportare sunt:

- Raportarea anonimă nu poate fi îmbunătățită prin oferirea ulterioară de indicii temeinice, în timp ce raportarea care cuprinde datele de identificare ale avertizorului poate fi îmbunătățită prin comunicare ulterioară între inspectorul de integritate și avertizorul în interes public;
- Persoana care raportează încălcări ale legii în mod anonim nu poate beneficia de exonerare și protecție în conformitate cu prevederile Legii nr. 361/2022;

Persoana care raportează încălcări ale legii în mod anonim nu poate fi înștiințată cu privire la înregistrarea raportării, progresul înregistrat și modalitatea de soluționare. Prin excepție, raportarea care nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact sau semnătura avertizorului în interes public se examinează și se soluționează în măsura în care conține indicii temeinice referitoare la încălcări ale legii.

Ce trebuie să cuprindă raportarea?

Raportarea cuprinde, cel puțin, următoarele:

- Numele și prenumele;
- Datele de contact ale avertizorului în interes public;
- Contextul profesional în care au fost obținute informațiile;
- Persoana vizată, dacă este cunoscută;
- Descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii în cadrul entității publice sau private;
- Probele în susținerea raportării;
- Data și semnătura.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Cine are obligația de a constitui un canal intern?

- Autoritățile și instituțiile publice și structurile fără personalitate juridică ale acestora, care au cel puțin 50 de angajați;
- Alte persoane juridice de drept public, indiferent de numărul de angajați;
- Persoanele juridice de drept privat care au cel puțin 50 de angajați, precum și cele care intră în domeniul de aplicare al actelor normative

Care sunt condițiile instituite de lege pentru a beneficia de protecție?

Pentru a beneficia de măsurile de protecție, avertizorul în interes public trebuie să întrunească cumulativ următoarele condiții, precum și condiția ca represaliile să fie consecința raportării efectuate.:

- să fie una dintre persoanele care efectuează raportări potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din Legea nr. 361/2022 și care a obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional;
- să fi avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării;
- să fi efectuat o raportare internă, o raportare externă sau o divulgare publică.

Cine mai beneficiază de aceste măsuri?

- facilitatorii;
- persoanele terțe care au legături cu avertizorul în interes public și care ar putea să sufere represalii într-un context profesional, cum ar fi colegi sau rude ale acestuia;
- persoanele juridice deținute de către avertizorul în interes public sau pentru care avertizorul în interes public lucrează sau cu care are alte tipuri de legături într-un context profesional;
- avertizorul în interes public care, în mod anonim, a raportat sau a divulgat public informații referitoare la încălcări, dar este ulterior identificat și suferă represalii;
- avertizorul în interes public care efectuează raportări către instituțiile, organele, oficiile sau agențiile competente ale Uniunii Europene.

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Facilitatorul - persoana fizică ce asistă avertizorul în interes public în procesul de raportare într-un context profesional și a cărei asistență trebuie să fie confidențială

Este interzisă orice formă de represalii împotriva avertizorilor în interes public, amenințări cu represalii sau tentative de represalii, în special cele care privesc:

- a) orice suspendare a contractului individual de muncă ori a raportului de serviciu;
- b) concedierea sau eliberarea din funcția publică;
- c) modificarea contractului de muncă sau a raportului de serviciu;
- d) reducerea salariului și schimbarea programului de lucru;
- e) retrogradarea sau împiedicarea promovării în muncă sau în funcția publică și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale, inclusiv a funcționarilor publici, sau prin recomandări negative pentru activitatea profesională desfășurată;
- f) aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare;
- g) constrângerea, intimidarea, hărțuirea;
- h) discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil;
- i) refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent;
- j) refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract;
- k) cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunităților de afaceri și a pierderii de venituri;
- l) includerea pe o listă sau într-o bază de date negativă, pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie, formal sau informal, care poate presupune că persoana în cauză nu își va găsi, în viitor, un loc de muncă în respectivul sector sau în respectiva industrie;
- m) rezilierea unilaterală extrajudiciară a unui contract pentru bunuri sau servicii, fără a fi îndeplinite condițiile în acest sens;
- n) anularea unei licențe sau a unui permis;
- o) solicitarea de efectuare a unei evaluări psihiatrice sau medicale.

Care sunt măsurile reparatorii și modalitățile de asigurare a protecției împotriva represaliilor?



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

În vederea protejării împotriva represaliilor, persoanele prevăzute la art. 2 și art. 20 alin. (3) din Legea nr. 361/2022 beneficiază de următoarele măsuri:

- Avertizorul în interes public care efectuează o raportare sau divulgare publică a unor informații privind încălcări ale legii nu încalcă dispozițiile legale sau clauzele contractuale privind divulgarea de informații și nu răspunde pentru raportarea sau divulgarea publică a unor astfel de informații, cu condiția să fi efectuat o raportare sau divulgare publică în condițiile legii și să fi avut motive întemeiate să creadă că raportarea sau divulgarea a fost necesară pentru dezvoltarea unei încălcări a legii;
- Avertizorul în interes public care dobândește sau accesează date și informații de care are cunoștință în virtutea atribuțiilor de serviciu sau a raporturilor de muncă nu răspunde dacă accesarea sau dobândirea are ca scop raportarea sau dezvoltarea publică a unei încălcări a legii, iar raportarea sau divulgarea publică s-a efectuat în condițiile legii;
- Răspunderea avertizorilor în interes public pentru acte sau omisiuni care nu au legătură cu raportarea sau divulgarea publică sau care nu sunt necesare pentru dezvoltarea unei încălcări a legii este supusă dispozițiilor de drept comun;
- Nu se poate angaja răspunderea ca urmare a raportărilor sau a divulgărilor publice efectuate în condițiile legii, în cadrul procedurilor judiciare care vizează încălcări precum încălcarea dreptului la imagine, a dreptului de autor, a secretului profesional, a normelor de protecție a datelor, divulgarea secretelor comerciale sau acțiunile în despăgubire. Totodată, acestea au dreptul să invoce 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 dezvoltarea unei încălcări a legii;
- În cazul în care o persoană raportează sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii și aceste informații includ secrete comerciale, o astfel de raportare sau divulgare publică este considerată legală în condițiile art. 3 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 25/2019;
- Persoanele care au efectuat o raportare sau divulgare publică în condițiile legii au dreptul la repararea integrală a prejudiciului suferit ca urmare a raportării sau divulgării publice.

Care sunt măsurile reparatorii și modalitățile de asigurare a protecției împotriva represaliilor?

În vederea protejării împotriva represaliilor, persoanele prevăzute la art. 2 și art. 20 alin. (3) din Legea nr. 361/2022 beneficiază de următoarele măsuri:





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- Avertizorul în interes public care efectuează o raportare sau divulgare publică a unor informații privind încălcări ale legii nu încalcă dispozițiile legale sau clauzele contractuale privind divulgarea de informații și nu răspunde pentru raportarea sau divulgarea publică a unor astfel de informații, cu condiția să fi efectuat o raportare sau divulgare publică în condițiile legii și să fi avut motive întemeiate să creadă că raportarea sau divulgarea a fost necesară pentru dezvăluirea unei încălcări a legii;
- Avertizorul în interes public care dobândește sau accesează date și informații de care are cunoștință în virtutea atribuțiilor de serviciu sau a raporturilor de muncă nu răspunde dacă accesarea sau dobândirea are ca scop raportarea sau dezvăluirea publică a unei încălcări a legii, iar raportarea sau divulgarea publică s-a efectuat în condițiile legii;
- Răspunderea avertizorilor în interes public pentru acte sau omisiuni care nu au legătură cu raportarea sau divulgarea publică sau care nu sunt necesare pentru dezvăluirea unei încălcări a legii este supusă dispozițiilor de drept comun;
- Nu se poate angaja răspunderea ca urmare a raportărilor sau a divulgărilor publice efectuate în condițiile legii, în cadrul procedurilor judiciare care vizează încălcări precum încălcarea dreptului la imagine, a dreptului de autor, a secretului profesional, a normelor de protecție a datelor, divulgarea secretelor comerciale sau acțiunile în despăgubire. Totodată, acestea au dreptul să invoce 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 a legii;
- În cazul în care o persoană raportează sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii și aceste informații includ secrete comerciale, o astfel de raportare sau divulgare publică este considerată legală în condițiile art. 3 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 25/2019;
- Persoanele care au efectuat o raportare sau divulgare publică în condițiile legii au dreptul la repararea integrală a prejudiciului suferit ca urmare a raportării sau divulgării publice.

Instanța poate dispune suspendarea măsurilor luate ca represalii

Mai mult, instanța poate dispune, pe calea ordonanței președințiale, chiar dacă nu există judecată asupra fondului, suspendarea măsurilor luate ca represalii.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

La cererea persoanei care dorește să conteste măsurile luate ca represalii baroul din circumscripția locului de desfășurare a activității avertizorului în interes public asigură asistența judiciară gratuită.

Dacă instanța constată că măsura a fost dispusă ca represalii în considerarea raportării sau a divulgării publice, aceasta poate dispune, după caz, desființarea măsurii, repunerea părților în situația anterioară, repararea prejudiciului, încetarea măsurii și interzicerea ei pe viitor, precum și orice alte măsuri pentru încetarea formelor de represalii. Odată cu luarea oricăreia dintre aceste măsuri, instanța va dispune, în toate cazurile, și obligarea entității la publicarea într-un cotidian local sau național, pe cheltuiala sa, a unui extras din hotărârea prin care a fost constatată dispunerea în mod nelegal a uneia dintre măsurile luate ca represalii, precum și pe pagina de internet a entității și a ANI, cu respectarea legislației privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

Dacă instanța constată că împotriva aceleiași persoane au fost dispuse, de cel puțin două ori, represalii în considerarea aceleiași raportări sau divulgări publice, aceasta poate dispune, după caz desființarea măsurii, repunerea părților în situația anterioară, repararea prejudiciului, încetarea măsurii și interzicerea ei pe viitor, orice alte măsuri pentru încetarea formelor de represalii, precum și aplicarea unei amenzi civile în cuantum de până la 40.000 de lei.

Ce se întâmplă în cazul unei raportări nereale?

Raportarea informațiilor privind încălcări ale legii, cunoscând că acestea sunt nereale, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 30.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii, infracțiune.

Prezenta lege nu se aplică raportărilor privind încălcări ale normelor în materie de achiziții publice în domeniile apărării și securității naționale, în cazul în care acestea intră sub incidența art. 346 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

Prezenta lege nu aduce atingere dispozițiilor privind:

- a) protecția informațiilor clasificate;
- b) secretul profesional al avocatului;
- c) confidențialitatea informațiilor medicale;
- d) caracterul secret al deliberărilor judiciare;

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

e) normele de procedură penală.

Legea nu aduce atingere dreptului lucrătorilor de a se consulta cu reprezentanții acestora sau cu sindicatele și nici normelor privind protecția împotriva oricărei măsuri prejudiciabile, determinate de astfel de consultări.

De asemenea, actul normativ nu aduce atingere normelor privind autonomia partenerilor sociali și dreptul acestora de a încheia contracte sau acorduri colective.

2.4. Pantouflage (interdicția post angajare)

Termenul a fost reluat și în Strategia națională anticorupție 2021-2025, introducerea acestuia având următoarele obiective :

- să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- 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;
- 2.4.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.

Interdicția post angajare, cunoscută și sub denumirea de „pantouflage”, se regăsește în legislația românească în cuprinsul prevederilor art. 13 alin. (1) din *Ordonanța de urgență nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare: 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,*

și



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

ale art. 94 alin. (3) *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.*

Deși nu există un mecanism standard de monitorizare a situațiilor de pantouflage pentru instituțiile și autoritățile publice, respectiv al fenomenului migării funcționarilor publici din sectorul public în cel privat, prin implementarea unui astfel de sistem ar trebui să se asigure că:

- anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal (inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare).

Până la apariția unui cadru legislativ complet în materia pantouflage-ului este util ca funcționarii publici să cunoască potențialele situații care i-ar putea pune într-o eventuală situație de conflict de interese post angajare, pentru a putea preveni ajungerea de fapt într-o astfel de situație și pentru a putea asigura atingerea scopului acestei instituții de drept.

În prezent nu există o reglementare unitară în ceea ce privește interdicțiile post-angajare (pantouflage), fiind reglementate diferite interdicții punctuale în o serie de acte normative distincte.

Recomandări

Set de recomandări în vederea respectării și aplicării unitare a prevederilor legale

- Adoptarea unei proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, care să cuprindă și a dispoziții privind interdicția post-angajare (pantouflage), inclusiv din perspectiva art. 13 alin. (1) din Ordonanța de urgență nr. 66/2011.
- Informarea angajaților/ aleșilor locali cu privire la prevederile legale privind regimul incompatibilităților, precum și canalele de comunicare internă reglementate în cazul în care se dorește sesizarea unei situații de incompatibilitate (detaliată în procedura internă specifică).
- Desemnarea unei persoane responsabile la nivelul instituției cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate, cu atribuții specifice.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- Instituirea unui registru și consemnarea următoarelor:
 - sesizările ANI formulate de către instituție;
 - cazuri în care ANI a emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților; - măsurile administrative luate de instituție cu privire la persoanele găsite incompatibile de către ANI pentru care starea de incompatibilitate a rămas definitivă prin decizia instanței sau prin necontestarea raportului de evaluare;
 - sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități;
 - măsuri de identificare timpurie implementate la nivelul instituției cu privire la incompatibilități, în vederea sesizării ANI (ex. audit intern, registrul funcțiilor sensibile, solicitări de puncte de vedere adresate ANI etc.);
 - măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incompatibilitățile.
- Monitorizarea măsurilor de identificare timpurie implementate la nivelul instituției cu privire la incompatibilități și pantouflage, în situația în care acestea au fost detaliate în procedura internă specifică.
- Evaluarea gradului de cunoaștere de către angajații instituției a normelor privind regimul incompatibilităților, prin elaborarea și aplicarea unor chestionare de evaluare.
- Elaborarea unei declarații pe propria răspundere cu privire la respectarea prevederilor legale referitoare la pantouflage, pe care angajații să o semneze în momentul eliberării funcției deținute.
- Numirea unei persoane/comisii responsabilă cu evidența funcțiilor deținute de angajații instituției în afara instituției (mediul public sau privat) în scopul prevenirii deținerii simultane a unor funcții de natură a atrage o stare de incompatibilitate.
- Verificarea pe site-ul ANI a secțiunii intitulată „Interdicția de 3 ani” la momentul organizării unui concurs, în scopul evitării eventualei incidente a unei interdicții de 3 ani în ipoteza angajării de personal în instituție.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

** În acest scop, se recomandă completarea procedurii de organizare a concursurilor de ocupare a funcțiilor publice/contractuale de conducere cu posibilitatea depunerii unei declarații pe propria răspundere la momentul angajării cu următorul conținut: „nu mă aflu în perioada de interdicție de 3 ani de a ocupa o funcție publică urmare rămânerii definitive a unei stări de incompatibilitate sau conflict de interese.”

□ Colectarea informațiilor relevante pentru indicatorul „Incompatibilități”, respectiv „pantouflage”, din Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției prin transmiterea indicatorilor aferenți măsurii preventive și transmiterea acestora responsabilului SNA desemnat la nivelul instituției.

În scopul prevenirii fenomenului de pantouflage și de respectare a prevederilor art. 94 din Legea nr. 161/2003 și a art. 13 din OUG nr. 66/2011, în ceea ce privește aplicarea interdicțiilor post angajare, angajatorul va avea obligația legală de a stabili la încetarea raporturilor de serviciu, lista instituțiilor/societăților/ONG care au avut calitatea de solicitant/beneficiar în activitatea acestuia de evaluare și selecție sau în activitățile de monitorizare și control la care a participat.

Capitolul 3

Reducerea riscurilor și vulnerabilităților în achiziții publice

Un proces de achiziții publice performant presupune o bună funcționare a controalelor, a sistemului de remedii și căi de atac, a sistemului de prevenire a conflictului de interese și a corupției, așa cum se afirmă în Strategia Națională Anticorupție, Unul din obiectivele specifice ale SNA 2021– 2025 îl reprezintă combaterea corupției prin sporirea utilizării mijloacelor electronice pentru procedurile de achiziții, utilizând platforma Sistemului Informatic Colaborativ pentru Achiziții Publice (SICAP), de tip e-achiziții, și prin prevenirea conflictului de interese asigurată cu ajutorul sistemului PREVENT.

Regulile generale aplicabile în achizițiile publice pentru prevenirea corupției:

1. Legislația națională (primară, secundară și terțiară) privind achizițiile publice trebuie să garanteze derularea de proceduri transparente și nediscriminatorii
2. Autoritățile contractante, pentru a:

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

□ stăpâni sistemul achiziției publice, trebuie să:

- publice un anunț de participare, elaboreze specificații tehnice clare și imparțiale/corecte, proiecteze criterii de selecție/calificare și de atribuire clare și proporționale cu obiectul contractului,
- asigure un tratament egal și nediscriminatoriu ofertanților, în toate etapele procesului de licitație;
- obține la cel mai bun raport calitate/preț sau calitate/cost, ceea ce au nevoie, trebuie să: - evalueze obiectiv și nediscriminatoriu ofertele folosind o metodologie adecvată, utilizând criteriile de atribuire din documentația de atribuire, evitând orice risc de conflict de interese,
- atribuie contractul fără a altera/modifica oferta, implementeze contractul astfel cum a fost atribuit și încheiat și, după caz, orice modificare a contractului să fie conforma cu prevederile legale;

□ elabora și urma un sistem de achiziție publică, în conformitate cu legea, trebuie să dețină resurse umane suficiente, bine instruite și responsabile.

Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice definește conflictul de interese astfel: Art. 59 „În sensul prezentei legi, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire”.

Pentru prevenirea, identificarea și remedierea situațiilor de conflict de interese, în scopul evitării denaturării concurenței și al asigurării tratamentului egal pentru toți operatorii economici, autoritatea contractantă este obligată să aplice prevederile art. 60 – 63 din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice. Omisiunea de declarare a unui conflict de interese poate ascunde o tentativă sau faptă de corupție. Situația de conflict de interese poate apărea atunci când un funcționar public are un interes financiar sau de orice altă natură în ceea ce privește contractul sau contractantul.

Un caz atipic îl reprezintă manipularea (trucarea) specificațiilor și/sau a criteriilor de selecție/calificare, adesea fiind considerate fapte de corupție. Acțiunea se manifestă prin adaptarea documentației de atribuire pentru a corespunde calificărilor sau experienței unui anumit ofertant,



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

pentru a exclude alți ofertanți sau pentru a justifica achiziții dintr-o singură sursă și pentru a evita orice concurență. Cauze ale faptelor de corupție în procesele de achiziții publice mai pot constitui:

ω divulgarea datelor α oferirea de informații confidențiale unui ofertant favorit de către personalul responsabil cu elaborarea documentației de achiziție sau desemnat în comisia de evaluarea ofertelor;

ω manipularea ofertelor după depunere prin „modificarea” sau „pierderea” unor oferte, anularea unor oferte pe motivul unor presupuse erori conținute în specificații etc., în vederea selectării unui ofertant favorit (personalul responsabil cu contractarea sau evaluarea ofertelor);

ω manipularea selecției și/sau evaluării α prin denaturarea sau vicierea întregii proceduri în vederea selectării sau atribuirii contractului unui ofertant favorit, de către persoana/ele desemnat/e în comisia de evaluare a ofertelor.

IMPORTANT

Trecerea integrală la procedurile de achiziții online (e-achiziții), utilizând platforma Sistemului Informatic Colaborativ pentru Achiziții Publice și utilizarea cataloagelor electronice, a îmbunătățit considerabil transparența proceselor de achiziții publice duce la scăderea substanțială a probabilității de apariție a riscurilor de fraudă și de corupție.

De asemenea, faptele de dare și luare de mită și cele de trafic și cumpărare de influență se pot manifesta în mod specific proceselor de achiziții publice, astfel:

Darea de mită

- are loc în special sub forma acordării de comisioane ilegale, prin acordarea ulterioară atribuirii contractului a unui procent, stabilit în prealabil cu funcționarul public, din fiecare sumă încasată;

Traficul de influență:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- se reflectă adesea în selecția sau atribuirea părtinitoare (achizițiile nejustificate dintr-o singură sursă), în preturile/costurile excesive nejustificate, în produsele achiziționate în număr excesiv, în acceptarea calității scăzute și în întârzierea livrărilor sau lipsa bunurilor/serviciilor contractate.

Principalele elemente de vulnerabilitate clasificate pe grupe de intervenție pe parcursul procesului de achiziție publică:

1. Planificarea achiziției publice:

a. necesitățile nu justifică nevoia autorității contractante

b. nu există un interes vădit al autorității contractante, cheltuirea inefficientă a banului public, încadrarea pe proceduri de atribuire care nu intra sub incidența Legii nr. 98/2016, achiziție publică fictivă,

2. Proiectarea documentației de atribuire:

a. perioada de elaborarea și aprobare a documentației de atribuire este foarte redusă (adeseori se invocă caracterul de urgență) α posibilă implicare a unui potențial ofertant în proiectarea documentației de atribuire, preturile/costurile nu sunt justificate și/sau nu sunt rezonabile (depășește valoarea bunurilor/serviciilor/lucrărilor similare de pe piață),

b. criteriile de selecție/calificare restrictive α manipularea (trucarea) criteriilor de selecție/calificare pentru favorizarea unui ofertant,

c. criteriile de atribuire neechilibrate α manipularea (trucarea) criteriilor de atribuire pentru favorizarea unui ofertant,

d. specificații tehnice în care se menționează mărci, brevete și alte asemenea sau care excedă necesităților autorității contractante, ori sunt irelevante pentru îndeplinirea contractului de achiziție publică α manipularea (trucarea) specificațiilor tehnice pentru favorizarea unui ofertant, e. termenul de depunere a ofertelor este prea scurt în raport de natura și/sau complexitatea contractului de achiziție publică α manipularea ofertelor pentru favorizarea unui ofertant,

3. Desemnarea și modificarea componentei comisiei de evaluare:

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin
Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020

52





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



- a. persoanele numite în comisia de evaluare nu au expertiza și/sau nu cunosc legislația,
- b. persoane numite în comisia de evaluare se afla în situația de incompatibilitate sau de conflicte de interese,
- c. decizia de numire comisiei de evaluare nu este înregistrată și/sau aprobată,
- d. experții independenți cooptați au expertiza redusă sau nu sunt delimitate atribuțiile,
- e. declarațiile de confidențialitate și de imparțialitate nu sunt semnate de toți membrii comisiei sau de experții cooptați,
- f. modificarea frecvența a evaluatorilor autorității contractante sau cooptați pe parcursul evaluării ofertelor

4. Ședința de deschidere a ofertelor:

- a. între data/ora de depunere a ofertelor și data/ora de deschidere a ofertelor este o perioadă suspect de mare α manipularea (trucarea) sau substituirea ofertei sau a documentelor de la oferta,
- b. se accepta întârzieri fata de termenul limita de depunere a ofertelor,

5. Evaluarea ofertelor:

- a. respingerea unor oferte pe motive neîntemeiate,
- b. participarea unor persoane fizice/juridice drept ofertanți care au proiectat în parte sau în totalitate documentația de atribuire,
- c. aplicarea altor criterii de selecție/calificare fata de cele din documentația de atribuire, d. nu se aplica unul sau mai multe din criteriile de eligibilitate/excludere,
- e. omisiunea solicitării de clarificări pentru o anumita oferta,
- f. dezvăluirea informațiilor confidențiale către un anumit ofertant de către unul sau mai mulți membri ai comisiei de evaluare,
- g. nu exista înscrisuri detaliate ale unei oferte în etapele de evaluare,



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- h. influențarea expertului cooptat pentru modificarea raportului de specialitate,
- i. acceptarea completărilor la o anumita oferta, în afara situațiilor prevăzute de lege,
- j. acceptarea ofertanților ale căror răspunsuri la solicitările de clarificări au fost neconcludente,
- k. admiterea unei singure oferte în etapa de evaluare a ofertei financiare,
- l. nu se solicita clarificări pentru prețuri/costuri neobișnuit de scăzute,
- m. modificarea factorilor de evaluare pentru a favoriza o anumita oferta,
- n. nu exista înscrișuri care să demonstreze acordarea punctajului,
- o. punctaj identic între grilele de evaluare ale membrilor comisiei de evaluare,

6. Raportul procedurii de atribuire:

- a. raportul este aprobat de o persoană care nu are calitatea de reprezentant/împuternicit legal al autorității contractante,
- b. rezultatul final înscris în raport este diferit de rezultatele etapelor intermediare,
- c. modificarea raportului în urma presiunilor puse de factorii decizionali asupra deciziei comisiei de evaluare,
- d. anularea neîntemeiată a procedurii de atribuire,
- e. nu se respectă deciziile de anulare stabilite de Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor (CNSC) sau prin hotărâre judecătorească.

Cele mai importante măsuri de reducere a riscurilor de corupție și vulnerabilităților, specifice domeniului achizițiilor publice:

- a. elaborarea și aplicarea unui cod de conduita profesională specific evitării conflictelor de interes și incompatibilităților, ori proiectarea unei secțiuni speciale în cadrul codului de conduita etică și profesională în vigoare α cultură organizațională care nu tolerează conflictele de interes;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- b. formarea sau specializarea personalului care desfășoară procesele de achiziții publice din cadrul autorităților contractante ⊕ profesionalizarea autorităților contractante;
 - c. eficientizarea controlului ex-ante în procesele de achiziții publice;
 - d. aplicarea mecanismului de achiziții electronice (on-line) integral pe platforma SICAP; e. proiectarea și utilizarea unor module de facturare electronică și efectuare de plăți on-line pe platforma SICAP;
 - f. întocmirea și utilizarea pe platforma SICAP a unui modul cu lista „alba” (bune practici) și lista „neagra” (rele practici) a operatorilor economici,
- sau
- g. conceperea și implementarea pe platforma SICAP a certificatului de integritate pentru operatorii economici care nu au deviat de la politicile antifraudă și anticorupție;
 - h. dezvoltarea și implementarea unui modul de verificare/monitorizare ex-post pe platforma SICAP;
 - i. identificarea funcțiilor sensibile de la nivelul autorităților contractante, parte din sistemul de management și control al organizației.

Amintim că ANAP, prin structurile specializate în verificarea documentațiilor de atribuire (etapa ex-ante) și în etapa de atribuire a contractelor de achiziții publice (expost), utilizarea achizițiilor publice on-line utilizând platforma SICAP și, complementar, utilizarea instrumentului de prevenire a conflictelor de interese și a incompatibilităților, PREVENT, au condus la diminuarea semnificativă a riscurilor de fraudă și corupție în achizițiile publice.

Referitor la activitatea de prevenire a situațiilor de conflicte de interese în procedurile de achiziții publice, **Agencia Națională de Integritate și Agencia Națională pentru Achiziții Publice** a trebuit să introducă practica de a întocmi rapoarte cu privire la verificările ex ante pe care le efectuează în cazul procedurilor de achiziții publice și rapoarte cu privire la acțiunile pe care le întreprind în urma acestor verificări, inclusiv în cazul verificărilor ex post, precum și rapoarte cu privire la cazurile de conflicte de interese descoperite, și să organizeze dezbateri publice la care să răspundă Guvernul, autoritățile locale, sistemul judiciar și societatea civilă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Sistemul PREVENT are rolul de a preveni conflictele de interese în procedurile de achiziții publice prin crearea unui mecanism de verificare ex ante pentru detectarea situațiilor care pot genera conflicte de interese în cadrul procedurilor de achiziții lansate prin sistemul electronic de achiziții.

De asemenea, este destinat să permită autorităților contractante să remedieze aceste situații înainte de atribuirea contractului. Acesta a fost rezultatul unei colaborări strânse între Guvern, Agenția Națională de Integritate (ANI), Agenția Națională pentru Achiziții Publice (ANAP) și Agenția pentru Agenda Digitală a României (AADR).

Sistemul PREVENT implică analiza datelor și a informațiilor completate într-un formular de integritate de către personalul autorității contractante, prin verificarea încrucișată a acestor informații cu bazele de date relevante (Oficiul Național al Registrului Comerțului, Direcția pentru evidența persoanelor și administrarea bazelor de date). El poate urmări în mod automat legăturile care pot exista între oficialii responsabili de achizițiile publice (cum ar fi membrii comisiei de evaluare și persoanele cu putere de decizie din cadrul autorității contractante) și solicitanții în procedurile de achiziții publice (oferanți sau reprezentanți ai acestora).

Rezultatele acestor verificări încrucișate sunt verificate de inspectori ANI care emit un avertisment de integritate autorității contractante în cazul în care sistemul semnalează un posibil conflict de interese. Autoritatea contractantă este obligată să adopte toate măsurile necesare pentru a elimina posibilul conflict de interese și să informeze ANI cu privire la acestea, exclusiv prin operarea măsurilor corespunzătoare în Sistemul Informatic Colaborativ pentru mediu performant de desfășurare al Achizițiilor Publice (SICAP), preluarea acestora în Formularul de integritate și transmiterea acestuia din urmă spre analiza specifică a Agenției Naționale de Integritate, prin intermediul sistemului PREVENT/inspectori de integritate. În prezent, sistemul PREVENT este complet operațional. Pe lângă avertismente, sistemul PREVENT a sporit gradul de conștientizare în rândul autorităților contractante care contactează în mod regulat atât Agenția Națională de Integritate, cât și Agenția Națională pentru Achiziții Publice/Autoritatea pentru Digitalizarea României, pentru sfaturi privind conflictele de interese și regulile de integritate înainte de pregătirea procedurilor de achiziție, cât și pe parcursul derulării acestora, dar și pentru sfaturi de ordin tehnic în materia operării în sistemele informatice specifice, respectiv SICAP și Formular de Integritate. În general, se pare că abordarea preventivă a avut unele efecte pozitive, iar disponibilitatea majorității autorităților contractante de a elimina potențialele conflicte de interese înainte de semnarea contractelor demonstrează valoarea sistemului PREVENT.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*

În urma completării Formularului de Integritate de către responsabilii cu procedurile de achiziție publică care lansează un anunț de participare, respectiv în urma introducerii informațiilor privind ofertanții participanți, sistemul PREVENT poate fi în măsură să transmită un avertisment de integritate într-un termen extrem de scurt, dacă identifică anumite legături între persoanele cu funcții de decizie din autoritatea contractantă și ofertanți, subcontractanți sau terți susținători. Formularul de integritate este parte a documentației de atribuire și are trei secțiuni:

- date privind procedura de achiziție, factorul decizional, comisia de evaluare, consultanții și experții coopțați;
- date despre ofertanți/candidați;
- măsuri de înlăturare a potențialului conflict de interese, dispuse ca urmare a unui avertisment de integritate.

Autoritățile contractante trebuie să se asigure că formularul de integritate este completat și actualizat de-a lungul derulării procedurii, din momentul publicării documentației de atribuire în SEAP, în timpul desfășurării procedurii (la constituirea comisiei de evaluare ori la deschiderea ofertelor, de exemplu) până în momentul publicării anunțului de atribuire. În acest sens autoritățile contractante sunt obligate să desemneze una sau mai multe persoane responsabile cu completarea și actualizarea formularelor de integritate.

Sistemul informatic PREVENT pune în corespondență CNP-urile persoanelor responsabile de o anumită procedură din cadrul autorității contractante (din secțiunea I a formularului - persoanele cu putere de decizie, membrii comisiei de evaluare, consultanți, experți coopțați) cu cele ale ofertanților/candidaților (din secțiunea II, introduse în formularul de integritate în maximum cinci zile de la deschiderea ofertelor). În baza acestei analize, sistemul poate emite notificări privind potențiale conflicte de interese, notificări care sunt evaluate de inspectorii de integritate ai ANI. În cazul în care se confirmă date privind un potențial conflict de interese, inspectorii ANI vor trebui să transmită autorității contractante un avertisment de integritate în cel mult trei zile lucrătoare de la data primirii completării secțiunii a II-a a formularului cu datele referitoare la ofertanți/candidați.

Revine conducătorului autorității contractante responsabilitatea dispunerii de măsuri pentru evitarea conflictului de interese. Dacă nu sunt luate astfel de măsuri sau dacă nu este completat formularul de





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

integritate, ANI declanșează din oficiu procedura de evaluare a conflictului de interese, după finalizarea procedurii de atribuire.

Avertismentul de integritate emis de ANI este disponibil, prin intermediul SEAP, autorităților contractante/entităților, ANI, precum și autorităților cu atribuții de verificare, monitorizare și control al procedurii de achiziție publică. ANI comunică, totodată, avertismentul de integritate, prin mijloace electronice de comunicare, persoanei responsabile prevăzute la art. 5 alin. (4) [responsabilă cu completarea și actualizarea formularului de integritate], care este obligată să îl transmită de îndată persoanei vizate de potențialul conflict de interese, precum și conducătorului autorității contractante/entității.

(2) Conducătorul autorității contractante/entității care primește avertismentul de integritate este obligat să dispună toate măsurile necesare pentru evitarea conflictului de interese, prin dispunerea de măsuri specifice, precum înlocuirea membrului în comisia de evaluare sau excluderea ofertantului, candidatului, ofertantului asociat, subcontractantului sau terțului susținător, aflați într-un potențial conflict de interese, potrivit reglementării specifice.

(3) Agenția Națională pentru Achiziții Publice verifică dacă au fost implementate măsurile necesare pentru eliminarea situației de conflict de interese, în conformitate cu atribuțiile sale specifice.

- Art. 8, Legea 184/2016

Sistemul informatic poate primi date de intrare care provin de la inspectorii de integritate care supraveghează anumite proceduri și care dețin informații publice legate de situații concrete. În acest mod, raționamentul uman în “judecarea” unei situații nu este totalmente eliminat, cu atât mai mult cu cât expertiza de care dispun inspectorii de integritate este un filtru care permite o dezvoltare a corelațiilor identificate din interconectarea bazelor de date de care dispun instituțiile publice.

Rolul de elaborare a politicii interne specifice privind conflictele de interese al autorităților contractante

Conform *Strategiei Naționale în Domeniul Achizițiilor Publice* documentul specific de politică internă privind conflictul de interese pe care Autoritățile Contractante au obligația să-l dezvolte, va trebui:

- să includă întregul proces de achiziții și gestionarea ulterioară a contractelor;



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- să respecte cerințele reglementărilor naționale privind achizițiile publice și directivele UE privind achizițiile publice;
- să includă un capitol special dedicat declarațiilor privind conflictul de interese;
- să includă referiri la cadouri și invitații, care pot fi privite ca mijloace de influențare (acestea pot interveni în timpul, înainte sau după un proces de achiziții și în timpul gestionării unui contract sau achiziții ulterioare);
- să dea asigurarea că organizația menține înregistrări privind toate conflictele de interese care au apărut, să evidențieze modul în care au fost tratate și măsurile care au fost luate. Politica păstrării înregistrărilor va oferi un punct de referință pentru viitoarele conflicte;
- să includă referiri la sancțiunile interne în cazul unor conflicte de interese nedeclarate. Sancțiunile trebuie să fie corespunzătoare și să descurajeze încălcarea regulilor;
- să includă o anexă cu exemple comune de astfel de conflicte;
- să trateze situațiile în care angajații pleacă dintr-o organizație din sectorul public, în particular de la o funcție în guvern sau administrația locală (așa numitele situații de „ușă turnantă” – *Pantouflage n.a.*). Personalul trebuie să respecte obligația de a nu dezvălui informații confidențiale dobândite la locul de muncă și trebuie să nu beneficieze de pe urma oricărui conflict ulterior de interese care poate apărea după plecarea de la locul de muncă.

Documentul de politică internă legat de conflictele de interese să fie comunicat personalului autorității contractante fie în cursul sesiunii de informare organizate în momentul angajării acestora în cadrul organizației, fie în momentul în care personalul preia responsabilități care implică achiziționarea de servicii, bunuri sau lucrări în organizația respectivă, or gestionarea unor contracte de achiziții publice.

Rolul autorității contractante de prevenire a conflictelor de interese.

Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public, iar prin incriminarea faptei de conflict de interese, legiuitorul a urmărit să ocrotească relațiile sociale referitoare la buna desfășurare a activității funcționarului public.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

În ceea ce privește prevenirea conflictelor de interes în achizițiile publice este necesar ca persoanele cu funcții de decizie, să manifeste un comportament etic și corect, îndeplinindu-și obligațiile legale ce le revin în situația existenței unui potențial conflict de interes. Posibilele mijloace de prevenție a conflictului de interes, privesc : elaborarea documentului de politică internă privind prevenirea conflictelor de interes, stabilirea de standarde etice pentru personalul cu funcții de decizie în special în ceea ce privește conflictele de interes, declararea cadourilor primite de către personalul autorității contractante și elaborarea unei politici interne cu privire la primirea de cadouri, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, completarea unei declarații privind conflictul de interes pentru fiecare proces de achiziții publice

Declarația privind conflictul de interes în achizițiile publice poate fi văzută ca cea mai importantă măsură din suita de măsuri ce pot fi luate pentru prevenirea conflictelor de interes.

Declarația privind conflictul de interes în achiziții publice se va da pentru fiecare achiziție în parte, de către toți cei implicați în respectivul proces de achiziție - persoane cu funcție de decizie, deoarece aceștia sunt cei care ar putea să influențeze derularea procesului de achiziții publice. Spre exemplu, directorul de comunicare, deși este persoană cu funcție de conducere, ar putea să nu fie și persoană cu funcție de decizie într-un anumit proces de achiziții publice prin care se achiziționează servicii de pază, așadar acesta nu va completa o declarație de interes, și nu va fi considerat persoană cu funcție de decizie pentru respectivul proces de achiziții publice, dacă însă directorul de comunicare este implicat în achiziționarea serviciilor de consultanță în vederea realizării unei campanii mass-media, acesta va fi considerat persoană cu funcție de decizie pentru acest proces de achiziții publice.

Declarația privind conflictul de interes în achiziții publice se va completa de către persoanele cu funcție de decizie și de către cele cu funcție sensibilă, atunci când fiecareia dintre acestea îi este alocată o atribuție în legătură cu respectiva achiziție. Dacă persoana însărcinată să verifice conflictele de interes într-o anumită achiziție publică identifică și alte persoane cu funcție de decizie/care ar putea influența deciziile în respectiva achiziție (chiar dacă nu fac parte din autoritatea contractantă ci sunt instituții cooptate pentru expertiza pe care o au – spre exemplu, membrii ai CTE – care avizează caietele de sarcini/specificațiile tehnice în unele proiecte din sectorul TIC), aceasta le trimite spre semnare Declarația privind conflictul de interes în achiziții publice și acestora.

Dacă este cazul, și apare informație nouă, Declarația privind conflictul de interes în achiziții publice se va actualiza în fiecare etapă a procesului de achiziții publice, respectiv:



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- înainte de atribuirea contractului;
- în timpul implementării acestuia, dacă este cazul (dacă actualizarea este cerută de o modificare contractuală, sau de apariția unui subcontractant nou);
- la încheierea implementării contractului.

Declararea unui conflict real sau potențial de interese este esențială pentru evitarea percepției că personalul autorității contractante sau consultanții acesteia urmăresc un interes personal.

În ce privește Declarația privind conflictul de interese în achiziții publice, aceasta ar trebui să cuprindă, pe lângă definiția conflictului de interese așa cum este aceasta prevăzută în *Legea nr. 98/2016*, următoarele:

- (a) identificarea procesului de achiziție publică în cauză;
- (b) numele complet al semnatarului, data nașterii, funcția deținută în cadrul organizației și atribuțiile sale în cadrul procedurii de achiziții publice;
- (c) data semnării;
- (d) declarația neechivocă a semnatarului prin care acesta atestă dacă, după cunoștințele sale, se află într-o situație de conflict de interese aparent/potențial/real legat de achiziția respectivă;
- (e) declarația neechivocă a semnatarului prin care acesta atestă dacă, după cunoștințele sale, există circumstanțe care ar putea să îl pună pe acesta într-o situație de conflict de interese aparent/potențial/real în viitorul apropiat;
- (f) declarația neechivocă a semnatarului prin care acesta atestă că se angajează să declare imediat orice conflict de interese potențial în cazul survenirii unor circumstanțe noi.

În continuare, Declarația ar trebui să includă o trimitere la sancțiunile administrative, disciplinare, și penale aplicabile în cazul unei declarații false, precum și o notă explicativă care să ofere semnatarilor orientări cu privire la politica autorității contractante, inclusiv scopul declarației și cerințele juridice ale reglementărilor, inclusiv clarificări cu privire la anumite aspecte care decurg din definiție (definirea interesului prin aspecte legate de familie, viața sentimentală, politică etc.)

Declarația privind conflictul de interese trebuie verificată în comparație cu alte surse de informație. Este obligatoriu ca aceasta să fie verificată (așa cum se detaliază în metodologia prezentată în acest capitol). Simpla existență a acestei declarații poate să creeze autorității contractante și persoanei care



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

o semnează o falsă senzație de confort și ușurare. Este important ca angajații să știe că declarațiile privind conflictul de interese sunt verificate, abia acest lucru ar putea avea efect descurajant în săvârșirea de conflicte de interese și alte nereguli.

Verificarea se face de către persoana desemnată de conducerea autorității contractante să facă astfel de verificări. Această persoană poate fi, spre exemplu, responsabilul cu achizițiile sau avertizorul de integritate, sau o altă persoană. Această persoană va fi, la rândul ei, persoană cu funcție sensibilă⁵³ în cadrul autorității contractante în ce privește conflictele de interese. Este recomandabil ca persoanele însărcinate cu verificările privind conflictele de interese să fie incluse periodic într-un program de rotire a cadrelor (spre exemplu, o dată la doi ani), pentru a se evita formarea de partizanate, și pentru a evita stigmatizarea respectivei persoane, care va trebui să facă verificări asupra unor activități ale colegilor și chiar ale conducerii autorității contractante (cu privire la procesul de achiziții publice unde a identificat semnale de alertă pe care le considera indicii ale unor posibile conflicte de interese). Cu privire la activitățile de semnalare a neregulilor/conflictelor de interese în urma activităților de control/verificare privind conflictele de interese, persoana trebuie să fie protejată în baza principiilor care guvernează protecția avertizării în interes public⁵⁴, acestea neputând fi sancționate, direct sau indirect (prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare)⁵⁵, în cazul avertizării în interes public nefiind aplicabile normele deontologice sau profesionale ale autorității contractante de natură să împiedice avertizarea în interes public

Verificările trebuie: să fie proporționale, să asigure echilibrul între nevoia de verificare și nevoia de a păstra lucrurile simple și de a reduce povara administrativă asupra participanților la actul administrativ și să țină seama de valoarea procedurii, și de faptul că aceasta este/sau nu este supusă regulilor de achiziții publice.

Conflictele de interese pot influența orice etapă a luării deciziilor în procesul de achiziții publice, așa încât verificările se vor face în toate etapele procesului de achiziții publice, și după încheierea acestuia, oricând apare vreun indiciu/denunț/semnal de alarmă⁵⁶ cu privire la respectiva procedură. Autoritățile contractante trebuie să ia în considerare efectuarea de verificări pentru prevenirea conflictelor de interese pentru detectarea situațiilor potențial generatoare de conflictele de interese la începutul procesului de achiziții și înainte de procedurile în care sunt implicate mai multe persoane cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante (ca, spre exemplu, evaluarea ofertelor, implementarea contractului).





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Se vor verifica informațiile din următoarele documente:

- Declarațiile privind conflictele de interese pe care le semnează toate persoanele cu funcții de decizie din cadrul autorității contractante Declarațiile privind conflictul de interese pe care le depun operatorii economici în cadrul ofertei;

- Declarație privind datele de identificare ale persoanelor ce dețin funcții de decizie în cadrul autorității contractante și ale persoanelor cu putere de reprezentare din partea furnizorului de servicii auxiliare; - Documentul Unic de Achiziții European (DUAE) pe care îl completează operatorii economici participanți în procedura de atribuire;

- Avertismentul de Integritate primit de la ANI în SEAP;

Conflictele de interese se modifică în timp. Este posibil ca, la începutul procedurii de achiziții, unul dintre funcționarii responsabili de procedura de achiziții să nu se afle într-o situație de conflict de interese, fie el real, potențial sau aparent. Cu toate acestea, în cursul procedurii, circumstanțele se schimbă și, de exemplu, se poate întâmpla ca acesta sau un membru de familie al acestuia să fie angajat de unul dintre ofertanții potențiali. Pentru că situația se poate schimba, este esențial ca declarațiile privind absența conflictului de interese să fie monitorizate și actualizate. În cazul în care un angajat obține informații noi în cursul procedurii (de exemplu, cu privire la operatorii economici propuși ca subcontractanți în cadrul unei oferte) sau există o schimbare a circumstanțelor (de exemplu, intrarea într-o relație de jure sau de facto care nu exista la începutul procedurii), acesta trebuie să declare imediat conflictul de interese aparent/potențial/real superiorului său ierarhic. Utilizarea modelului este opțională. Angajatul respectiv trebuie să fie exclus de la participarea la alte proceduri și, dacă acest lucru este necesar și posibil, etapele relevante ale procedurii la care acesta a participat trebuie reluate.

Dacă în urma întreprinderii de către autoritatea contractantă a demersurilor necesare pentru a stabili dacă situația potențial generatoare de conflict de interese respectivă reprezintă un conflict de interese veritabil informațiile obținute nu probează existența unui conflict de interese, autoritatea contractantă continuă procedura de atribuire.

În cazul în care rezultatele demersurilor efectuate de către autoritatea contractantă pentru a detecta existența unei situații potențial generatoare de conflict de interese confirmă existența acesteia, autoritatea contractantă:



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



- a) adoptă măsurile de remediere necesare pentru a proteja procedura de achiziții publice, și interesul public subsecvent, respectiv elimină circumstanțele care au generat respectiva situație potențial generatoare de conflict de interese (acestea pot consta în înlocuirea persoanei aflate în conflict de interese, revocarea deciziei de numire a persoanei aflate în conflict de interese, dacă acest remediu este posibil, sau eliminarea de la procedura de atribuire a ofertantului/candidatului aflat în conflict de interese dacă nici un alt remediu nu mai este posibil, sau,
- b) dacă conflictul de interese a fost descoperit după semnarea contractului de achiziție publică, și niciun alt remediu nu mai este posibil, autoritatea contractantă va dispune rezilierea acestuia, și reluarea procedurii de achiziții publice în cauză, dacă este posibil. În cazul în care autoritatea contractantă a făcut plăți în respectivul contract, încheiat cu încălcarea prevederilor privind conflictul de interese, aceasta va proceda la recuperarea sumelor alocate, care reprezintă prejudiciu în speță. Totodată, aceasta informează imediat autoritățile competente;
- c) corelează constatările din cazurile de conflicte de interese dovedite (asupra cărora s-a pronunțat definitiv și irevocabil o instanță de judecată) cu alte date confirmate și le utilizează pentru a efectua analiza riscurilor;
- d) notează existența respectivului conflict de interese în documentul intern pentru păstrarea evidenței conflictelor de interese;
- e) comunică public ce s-a întâmplat, pentru a se asigura că deciziile luate sunt transparente, precum și pentru a descuraja eventualele situații similare.

În cazul în care la nivelul autorității contractante există suspiciuni conform cărora conflictul de interese ar putea fi de natură penală, autoritatea trebuie, conform legii, în plus față de măsurile menționate mai sus, să notifice organele de urmărire penală pentru a începe urmărirea penală

Autoritatea contractantă efectuează demersuri și/sau verificărilor interne pentru a detecta existența unui potențial conflict de interese, însă complexitatea situației excede mijloacele autorității contractante de a identifica existența unui potențial conflict de interese și de a-l remedia/preveni, astfel încât autoritatea contractantă trebuie să trimită fără întârziere informațiile în cauză autorităților competente (ANI, organe de urmărire penală) pentru ca acestea, cu mijloace superioare de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*

investigație, să continue cercetarea cauzei. În situația în care există suspiciuni de conflict de interese potențial, autoritatea contractantă nu are obligația să publice imediat un comunicat de presă divulgând numele persoanelor investigate administrativ, întrucât acest lucru ar putea vătăma reputația acestora, dar, autoritatea contractantă poate anunța candidaților în respectiva procedură că examinează o situație potențială de conflict de interese în procedura respectivă, și că va comunica în momentul finalizării investigațiilor, detaliile cu privire la această investigație.

Dacă însă alerta în urma căreia autoritatea contractantă și-a început investigația vine din mass-media, ar fi nerecomandabil și lipsit de rațiune și transparență ca autoritatea contractantă să nu comunice deloc, sau să nege că a demarat o investigație, o negare în aceasta situație ar știrbi, și pe bună dreptate, din credibilitatea autorității contractante și a corectitudinii procedurii de achiziții publice, într-o atare situație fiind recomandabil ca autoritatea contractantă să facă public imediat faptul că a luat cunoștință de alerta din mass-media, s-a autosesizat și a început de îndată o investigație administrativă, la a cărei finalizare va face public, cu respectarea prevederilor legale referitoare la comunicarea publică a unor informații/date din procedura de atribuire, dacă conflictul de interese a putut fi remediat, și dacă nu, ce sancțiuni s-au luat. În oricare dintre situațiile exemplificate mai sus autoritatea contractanta trebuie să țină cont de prevederile art. 12 din Legea nr. 544/2001, unde se reglementează excepțiile de la regula publicității informațiilor de interes public.

Relevante, sunt excepțiile privitoare la:

- informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii;
- informațiile privind procedura în timpul anchetei disciplinare (sau penale), dacă se periclitează rezultatul anchetei, se dezvăluie surse confidențiale ori se pun în pericol viața, integritatea corporală sau sănătatea unei persoane;
- informațiile privind procedurile judiciare, dacă publicitatea acestora aduce atingere asigurării unui proces echitabil ori interesului legitim al oricăreia dintre părțile implicate în proces.

Având în vedere că situațiile de conflict de interese pot surveni oricând în procesul de achiziții publice, și eforturile de identificare ale acestora de către autoritățile contractante trebuie să fie făcute în toate aceste etape, inclusiv după finalizarea implementării contractului, dacă atunci sunt înregistrate semnale de alarmă, denunțuri, investigații jurnalistice apărute în mass-media.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*

Verificarea ex-post pe care o face autoritatea contractantă ar trebui să se concentreze asupra declarației privind conflictului de interese (actualizată de către semnatar inclusiv în ultima etapă a procesului de achiziție publică), care ar trebui să fie examinată în lumina altor informații decât cele avute în momentul verificării inițiale:

- informațiile externe (adică informațiile cu privire la existența unui conflict de interese potențial, puse la dispoziție de persoane din afară, care nu au nici o legătură cu situația care a generat conflictul de interese) controalele efectuate cu privire la anumite situații care prezintă un risc ridicat de conflict de interese, realizate pe baza unor analize de risc interne sau a semnalelor de alertă; În afară de verificarea ex-post pe care o face autoritatea contractantă, mai pot exista controale ex-post externe pentru situațiile de conflict de interese.

Acestea pot consta în:

- controalele efectuate de către autoritatea de management/agenția de plată, în ceea ce privește procedurile de achiziții publice ce au loc în proiecte finanțate din fonduri europene;
- auditul efectuat de către Curtea de Conturi a României (respectiv Autoritatea de Audit în cazul fondurilor europene);
 - controale specifice, derulate ca urmare a unor informații externe referitoare la un conflict de interese potențial sau declanșate de semnalele de alarmă;
 - controale specifice, derulate ca urmare a unor informații specifice sau a unor elemente descoperite în cursul altor controale inopinate/indirecte;
 - controale declanșate prin clauzele de protecție incluse în contracte, din partea autorităților responsabile - de exemplu, controale de la instituțiile privind protecția muncii în cazul unor prețuri anormal de mici oferite pe acest palier, așa cum prevede Strategia;
- controale planificate, incluse în programul anual de control pe baza analizei riscurilor;
- controale aleatorii.





Capitolul 4

Conflictele de interes în proiectele cu finanțare europeană

Abordarea conflictului de interes la nivel național se realizează din două perspective: una generală cu privire la legislația incidentă domeniilor aferente sectorului public de activitate și alta specială care vizează în mod exclusiv cadrul normativ și regulile stabilite pentru gestionarea și utilizarea eficientă a fondurilor europene. Elementul comun care gravitează în jurul celor două abordări rămâne factorul uman care, în situația conflictului de interes, trebuie să dețină o anumită calitate. Cele mai frecvente situații întâlnite în practică, și într-o situație și în cealaltă, se adresează funcționarului public pe parcursul exercitării atribuțiilor de serviciu.

Autoritățile publice achiziționează bunuri, servicii și lucrări pentru cetățenii lor, din bugetul public (în constituirea căruia o parte considerabilă provine din contribuțiile cetățenilor). Acest lucru trebuie să se realizeze în cel mai eficient și corect mod. Dintre toate activitățile guvernamentale, achizițiile publice reprezintă unul dintre sectoarele cele mai vulnerabile la fraudă și corupție.

Proasta guvernare în achizițiile publice împiedică concurența de piață și ridică prețul plătit de către administrația publică pentru bunuri, servicii și lucrări, acest fapt având un impact direct asupra cheltuielilor publice și, prin urmare, asupra resurselor contribuabililor. Corupția, inclusiv în ce privește corectitudinea procesului de achiziții publice, duce la sărăcie și inegalități privind veniturile cetățenilor unei țări. Astfel, Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice prevede importanța prevenirii conflictelor de interes, stipulând la art. 58 obligația autorităților contractante “de a lua toate măsurile necesare pentru a preveni, identifica și remedia situațiile de conflict de interes, în scopul evitării denaturării concurenței și al asigurării tratamentului egal pentru toți operatorii economici

Diferența abordării conflictului de interes în Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice de alte efecte juridice din dreptul administrativ și penal.

Este important să se facă următoarea distincție:

Conflictul de interes în sine nu este ilegal (spre exemplu, doi frați X și Y, sunt unul primar (X), iar celalalt antreprenor (Y), deținând majoritatea acțiunilor celei mai mari firme de construcții din orașul unde X este primar), însă nedeclararea unei situații de conflict de interes de către membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia, care se află în această situație constituie o neregulă în procesul de achiziții publice.

Conflictele de interese și corupția nu sunt același lucru. Corupția, în general, presupune o înțelegere între cel puțin două persoane, și un folos necuvenit (o mită, o plată, sau un alt fel de folos necuvenit), pe când un conflict de interese survine când o persoană ar putea avea oportunitatea să urmărească îndeplinirea intereselor sale private în detrimentul sarcinilor sale de serviciu”, putând astfel lipsi exercitarea acestora de imparțialitatea necesară protejării interesului public.

Cu privire la etapa implementării proiectelor pe fonduri europene, reglementări privind conflictul de interese sunt cuprinse și în Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii.

În clasamentul neregulilor constatate în proiectele cu finanțare europeană, primul loc îl ocupă cele din domeniul achizițiilor publice, fiind urmate de cele stabilite din culpa comună a finanțatorului în relația directă cu beneficiarii de finanțare pe parcursul activității de implementare a proiectelor, mai exact în managementul de proiect.

Riscul permanent de constatare a unor cheltuieli ca fiind neeligibile, face evidentă necesitatea adoptării unor măsuri de sprijin pentru asigurarea unei bune gestiuni financiare a fondurilor europene, atât de către beneficiari, cât și de către autoritățile cu competențe în gestionarea fondurilor europene, prin introducerea unor măsuri de prevenire a apariției neregulilor în gestionarea fondurilor europene, în special a celor privind conflictele de interese.

Neregulile constatate pe parcursul derulării programelor/ proiectelor cu finanțare europeană provin din trei domenii majore de acțiune: acordarea/verificarea corectă a fondurilor de către autoritățile care le gestionează; implementarea corectă a fondurilor de către beneficiari și achizițiile publice.

În domeniul achizițiilor publice legislația reglementează situația conflictului de interese, stabilind conduita personalului pe parcursul derulării unei proceduri de achiziție publică.

„Conflictul de interese se naște în situația în care funcționarul public are un interes personal de natură să influențeze sau să pară că influențează exercitarea imparțială și obiectivă a funcției sale oficiale. Interesul personal al funcționarului public cuprinde orice avantaj pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care funcționarul



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



public a avut relații politice sau de afaceri. Interesul personal se poate referi și la orice datorii pe care funcționarul public le are față de persoanele enumerate mai sus”.

Soluția de ieșire dintr-o astfel de situație rămâne în sarcina funcționarului public care este singurul în măsură să constate existența unui conflict de interese, având la dispoziție obligația personală corelativă funcției pe care o ocupa, astfel acesta trebuie:

- să fie atent la orice conflict de interese real sau potențial;
- să ia măsuri pentru a evita un asemenea conflict;
- să informeze superiorul său ierarhic despre orice conflict de interese din momentul în care a luat cunoștință de acesta;
- să se conformeze asupra deciziei finale de a se retrage din situația în care se găsește sau să renunțe la avantajul care se află la originea conflictului.

Preventiv, înainte de numirea în funcția publică, instituția în cadrul căreia urmează să ocupe funcția va cere persoanei declararea intereselor. Orice schimbare a situației pe parcursul exercitării funcției care ar putea afecta îndatoririle sale oficiale trebuie declarată.

Putem considera că actele îndeplinite de o persoană care, potrivit funcției pe care o ocupă, participă în cadrul unei proceduri publice de achiziție sau evaluare grant și beneficiază din punct de vedere financiar, direct sau indirect, de rezultatul obținut în procedură pot face obiectul unui potențial conflict de interese.

În „Îndrumarul pentru Autoritățile Contractante privind Conflicturile de Interese în procesele de achiziții publice, în baza legislației naționale privind achizițiile publice și a Strategiei Naționale în domeniul Achizițiilor Publice”, definiția relevantă cu care vor opera autoritățile contractante în identificarea conflictului de interese, este cea preluată din Directivă, prevăzută în art. 59 și următoarele din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice (“Legea nr.98/2016”). Astfel, prin conflict de interese se înțelege: ***“orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul***





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

procedurii de atribuire.” În continuare, în art. 60, al. 1 din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, se specifică faptul că „reprezintă situații potențial generatoare de conflict de interese orice situații care ar putea duce la apariția unui conflict de interese în sensul art. 59”.

Conflictul de interese de natură administrativă comportă trei elemente componente:

- persoanele cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea achiziției publice sau care pot influența rezultatul acesteia aflați în exercitarea atribuțiilor funcției;
- imparțialitatea în luarea deciziei adoptate în execuția funcției;
- interesul personal al persoanelor cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea achiziției sau care pot influența rezultatul acesteia.

În continuare, în art. 60 și următoarele din Legea nr. 98/2016 sunt reglementate cu titlu exemplificativ câteva situații potențial generatoare de conflict de interese, în care persoane cu funcții de decizie într-un proces de achiziții publice din cadrul autorității contractante se pot afla în aceste situații:

A. Cine?	I. Persoane cu funcție de decizie	II. Persoane care sunt în următoarele relații cu persoana cu funcție de decizie: - soțul/soția; - ruda sau afinul până la gradul al doilea inclusiv; - o persoană cu care se află în relații de muncă; - o persoană cu care au interese comune.
B. Ce poate pune persoanele de la punctul A în situație de conflict de interese?	dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre ofertanți/candidați terți susținători sau subcontractanți propuși	dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

	fac parte din consiliul de administrație/ organul de conducere sau de supervizare și/sau sunt acționari ori asociați semnificativi ai unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși	fac parte din consiliul de administrație/ organul de conducere sau de supervizare și/sau sunt acționari ori asociați semnificativi ai unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși
	se constată că, este de notorietate că, sau există indicii rezonabile/ informații concrete că ar putea avea, direct ori indirect, un interes personal, financiar, economic sau de altă natură, ori se află într-o altă situație de natură să îi afecteze independența și imparțialitatea	se constată că, este de notorietate că, sau există indicii rezonabile/informații concrete că ar putea avea, direct ori indirect, un interes personal, financiar, economic sau de altă natură este nominalizat/ă de către ofertant/candidat
	după încetarea raporturilor de muncă cu autoritatea contractantă sau prestatorul de servicii/consultantul ce asistă autoritatea contractantă în procesul de achiziții publice, aceștia se angajează sau încheie orice alte înțelegeri privind prestarea de servicii direct ori indirect, în scopul îndeplinirii contractului de achiziție publică, cu ofertantul declarat câștigător cu care autoritatea contractantă a încheiat contractul de achiziție publică, pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la încheierea contractului, sub sanctiunea rezoluțiunii ori rezilierii de drept a contractului respectiv (conform art.61 din Legea nr. 98/2016). unei perioade de cel puțin 12 luni de la încheierea contractului, sub sanctiunea rezoluțiunii ori rezilierii de drept a contractului respectiv (conform art.61 din Legea nr. 98/2016).	





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- Soțul/soția unui funcționar din cadrul unei autorități contractante care este responsabil de monitorizarea unei proceduri de achiziții lucrează pentru unul dintre ofertanți.
- O persoană deține acțiuni într-o societate. Societatea respectivă participă la o procedură de ofertare în care această persoană este numită membră a comisiei de evaluare.
- Directorul unei autorități contractante a petrecut o săptămână de vacanță împreună cu directorul general al unei firme care a depus o ofertă în cadrul unei proceduri de ofertare lansate de autoritatea contractantă.
- Un funcționar din cadrul unei autorități contractante și directorul general al uneia dintre firmele ofertante au responsabilități în același partid politic.

Situațiile de conflict de interese îi pot face pe operatorii economici să-și piardă încrederea în achizițiile publice referitoare la acțiuni structurale și să descurajeze participarea operatorilor cinstiți. Prin urmare, se recomandă autorităților de management să elaboreze o politică în materie de conflicte de interese care să atenueze riscurile și să abordeze eventualele cazuri. O astfel de politică ar trebui să prevadă măsuri de prevenire, de detectare, de gestionare și de sancționare a conflictelor de interese. Ar trebui instituită o astfel de politică în cadrul fiecărui organism care face parte din sistemul de gestiune și de control al unui program operațional și aceasta ar trebui să fie recomandată beneficiarilor, indiferent de forma juridică a acestora, care realizează proceduri de achiziție.

Autorităților de management li se recomandă să se asigure că se aplică o politică în materie de conflicte de interese în cadrul programelor operaționale aflate sub responsabilitatea lor, în special ținând seama de obligațiile prevăzute la articolul 114 alineatul (4) litera (c) din [noul Regulament general]. Un document de politică referitor la conflictele de interese în cadrul procedurilor de achiziții ar trebui să abordeze mai multe aspecte. Acesta ar trebui:

- să vizeze procedura de achiziții publice în ansamblul ei și gestionarea contractelor ulterioare;
- să îndeplinească cerințele în materie de achiziții prevăzute în actele legislative naționale și în directivele UE privind achizițiile publice;
- să consacre un capitol distinct declarațiilor privind absența conflictului de interese;
- să includă trimiteri la oferirea de cadouri și la ospitalitate, care pot fi, de asemenea, considerate a fi stimulente, fie că intervin în timpul, înainte, după încheierea procedurii de achiziții publice sau cu ocazia gestionării procedurilor ori contractelor ulterioare să garanteze faptul că entitatea ține o evidență a conflictelor apărute, astfel încât să poată furniza probe cu privire la modul în care acestea au fost abordate și cu privire la măsurile corespunzătoare





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

adoptate. O astfel de politică de evidență a cazurilor de conflict de interese va permite constituirea unei „jurisprudențe” pentru gestionarea conflictelor viitoare;

- să includă trimeri la sancțiunile care decurg din conflictele de interese nedeclarate. Sancțiunile trebuie să fie adecvate și să aibă un efect de descurajare a încălcării normelor;
- să includă o anexă care să ofere câteva exemple des întâlnite de astfel de conflicte;
- să ofere soluții pentru situațiile în care membrii personalului pleacă dintr-o organizație din sectorul public, în special dintr-o funcție deținută în cadrul guvernului sau al unei autorități locale (așa-numita situație a „ușilor turnante”): acești membri ai personalului au obligația să nu dezvăluie informațiile confidențiale pe care le-au aflat în cursul exercitării atribuțiilor lor profesionale. Aceștia nu trebuie să fie în măsură să profite de pe urma eventualelor conflicte de interese apărute după plecarea din postul respectiv.

Rolul preventiv poate fi exercitat prin adaptarea la nivelul fiecărei entități publice a unui sistem de control intern managerial eficient care să răspundă nevoilor identificate în practică prin implementarea unor coduri de etică și conduită profesională, elaborarea unor proceduri online de tip e-guvernare, organizarea de dezbateri și activități de instruire pentru promovarea bunelor practici anticorupție la nivelul administrației publice centrale și locale, activități de informare a cetățenilor, constituirea de registre pentru evidența cazurilor de abținere în luarea unei decizii în situații de conflict de interese, respectiv privind evidența incidentelor de integritate.

Autoritățile de management ar trebui să le impună autorităților contractante să instituie, în cadrul procedurilor de achiziții publice, o procedură privind declarațiile referitoare la absența conflictului de interese. Aceasta ar trebui să confere autorităților contractante orientări cu privire la procedura de depunere a declarațiilor.

1. Cine este responsabil de depunerea și semnarea declarației?

Orice persoană implicată în oricare dintre etapele procedurii de achiziții publice (pregătirea, elaborarea, punerea în aplicare sau închiderea procedurii respective) ar trebui să semneze o declarație în acest sens și să o transmită persoanei responsabile de procedura de achiziții publice.

Această obligație ar trebui să li se aplice cel puțin următoarelor persoane:

- ✓ directorului autorității contractante și oricărei persoane căreia acesta îi delegă atribuțiile sale,



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- ✓ membrilor consiliului de administrație,
- ✓ membrilor personalului care contribuie la pregătirea/redactarea documentelor aferente procedurii de ofertare,
- ✓ membrilor comisiei de evaluare,
- ✓ experților care îndeplinesc orice sarcină legată de pregătirea documentelor aferente procedurii de ofertare și/sau de evaluarea ofertelor.

2. În ce situații se poate considera că există un conflict de interese real, potențial sau aparent?

Descrierea acestor situații ar trebui să se bazeze pe definiția de la articolul 57 din Regulamentul UE financiar, dar să țină seama și de legislația națională în vigoare. În cazul în care au existat cazuri anterioare sau dificultăți specifice legate de aspectele culturale naționale, ar trebui furnizate clarificări suplimentare, susținute cu exemple

3. În ce etapă a procedurii de achiziții publice ar trebui să fie depusă declarația?

Depunerea unei declarații privind absența conflictului de interese ar trebui să fie avută în vedere în fiecare etapă a procedurii de achiziții publice (pregătirea, evaluarea, monitorizarea și închiderea). Membrul structurii de conducere cu responsabilități în materie de achiziții publice ar trebui să aibă obligația de a solicita fiecărei persoane care este implicată într-o procedură de achiziții să depună o declarație privind absența conflictului de interese și de a strânge declarațiile.

Acesta ar trebui să se asigure că persoana respectivă este pe deplin conștientă de necesitatea de a declara fără întârziere orice schimbare a situației. Declarația poate fi redactată, oricând acest lucru devine necesar, de la zero sau pe baza unui model.

4. Cum se verifică o declarație privind absența conflictului de interese?

Politica ar trebui să definească reguli pentru verificarea declarațiilor personalului privind absența conflictului de interese (de exemplu, istoricul profesional, situația familială) și a declarațiilor privind absența conflictului de interese întocmite de experții externi. Aceasta ar trebui să includă o serie de orientări privind persoana însărcinată cu efectuarea controalelor, metoda de urmat și calendarul controalelor. Autorităților contractante ar trebui să li se pună la dispoziție orientări privind situațiile în care existența unui conflict de interese nu este clară (de exemplu, istoricul angajărilor în companii partenere ale ofertantului).

5. Cum se monitorizează declarația privind absența conflictului de interese?

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Instituția ar trebui să elaboreze proceduri privind păstrarea și monitorizarea declarațiilor privind absența conflictului de interese, de exemplu, ținerea unui registru special sau aplicarea unui sistem informatic de gestionare pentru fiecare procedură de achiziții publice. O persoană care nu este direct implicată în procedura de achiziții publice ar trebui să fie desemnată să monitorizeze procedura de depunere a declarațiilor și să se asigure că se țin evidențe la zi în acest sens.

6. Ce sancțiuni se aplică în cazul în care o persoană nu dezvăluie o situație de conflict de interese?

Politica ar trebui să se refere la sancțiunile prevăzute în legislația națională relevantă de natură administrativă și/sau penală, în cazul nedivulgării unui conflict de interese sau al efectuării unor declarații false.

Ar trebui făcută o distincție clară între cazurile în care sunt implicați membri ai personalului și cele în care sunt implicați experți externi sau asociați.

Comportamentul personalului ar trebui să se ghideze după un cod etic.

Codul ar trebui să includă o definiție a conflictului de interese, precum și sancțiunile în materie. Ar trebui prevăzute măsuri disciplinare, care pot lua o varietate de forme, de la emiterea unei note scrise la avertismente sau amenzi și chiar la retrogradare sau demitere. În fiecare caz, astfel de măsuri trebuie să fie conforme cu legislația națională. Orientările interne ar trebui să vizeze cazurile de conduită necorespunzătoare a experților externi și ar trebui să stabilească măsurile și sancțiunile care se impun.

Contractele semnate cu acești experți ar trebui să includă clauze care să prevadă sancțiuni în cazul unei conduite necorespunzătoare. Sancțiunile pot lua diferite forme, de la rezilierea anticipată a contractului la excluderea de la participarea la procedurile de achiziții publice pentru mai mulți ani (de exemplu, între cinci și zece ani).

Ce măsuri ar trebui luate în cazul în care este identificat un risc de conflict de interese sau un conflict de interese este declarat/detectat înainte sau în timpul procedurii?

Sub rezerva respectării legislației naționale în materie, ar trebui adoptate măsuri corespunzătoare pentru a proteja procedura de achiziții publice. Ar trebui să fie avute în vedere următoarele etape, în funcție de existența sau nu a unei declarații privind absența conflictului de interese, de natura conflictului de interese și de etapa procedurii:



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- după caz, discutarea elementelor factuale cu persoana în cauză pentru a clarifica situația;
- excluderea persoanei în cauză din cadrul procedurii de achiziții publice, indiferent dacă aceasta este un membru al personalului sau un expert extern;
- modificarea repartizării sarcinilor și responsabilităților între membrii personalului; anularea procedurii de achiziții. Excluderea unei angajat/expert din cadrul procedurii ar trebui
- să fie avută în vedere nu numai în cazul unui conflict de interese real, dar și în orice situație care oferă motive întemeiate de îndoială cu privire la imparțialitatea angajatului/expertului respectiv.

În cazuri cu adevărat excepționale, excluderea unui funcționar sau a unui expert s-ar putea să nu fie posibilă din cauza lipsei resurselor sau a faptului că experții respectivi sunt specializați în anumite domenii. În acest caz, autoritatea contractantă ar trebui să se asigure că decizia sa este pe deplin transparentă, ar trebui să stabilească limite precise cu privire la implicarea angajatului/expertului în cadrul procedurii și să se asigure că decizia finală se bazează pe dovezi transparente și echitabile.

Ar trebui, de asemenea, să se solicite personalului să înștiințeze autoritățile competente în cazul în care apare un conflict de interese. Toate acțiunile întreprinse ca răspuns la apariția unei situații de conflict de interese într-o anumită procedură de achiziții publice ar trebui susținute cu probe.

Declarațiile privind absența conflictelor de interese

Se recomandă cu fermitate să se solicite persoanelor implicate în procedura de achiziții să semneze o declarație referitoare la absența conflictului de interese, de îndată ce aceștia participă la procedură.

Aceasta este o obligație care trebuie îndeplinită fără întârziere pentru a proteja procedura și persoana în cauză. Teoretic, suntem mai dispuși să declarăm un conflict de interese dacă avem cunoștința de obligațiile care decurg din semnarea unei declarații privind absența conflictelor de interese.

O declarație privind existența unui conflict de interese ar trebui să fie, prin natura sa, voluntară, dar acest lucru e departe de a fi o certitudine. Ar fi mai dificil să se demonstreze „caracterul deliberat” într-o etapă ulterioară în cazul unei conduite frauduloase. Prin urmare, următoarele paragrafe se referă numai la declarația privind absența conflictului de interese. Declarația privind absența conflictului de interese ar trebui să cuprindă definiția conflictului de interese prevăzută în Regulamentul financiar și





toate obligațiile incluse în codurile de bună conduită sau de etică aplicabile procedurii și referitoare la conflictul de interese.

Declarația ar trebui să cuprindă:

- (a) o trimitere clară la procedura de achiziție în cauză;
- (b) numele complet al semnatarului, data nașterii, funcția deținută în cadrul organizației și atribuțiile sale în cadrul procedurii de achiziții publice
- (c) data semnării.

Declarația ar trebui să permită semnatarului să declare oficial:

- ✓ dacă, după cunoștințele sale, acesta se află într-o situație de conflict de interese aparent/potențial/real legat de procedura de achiziții în cauză;
- ✓ dacă există circumstanțe care ar putea să îl pună pe acesta într-o situație de conflict de interese aparent/potențial/real în viitorul apropiat; precum și că acesta se angajează să declare imediat orice conflict de interese potențial în cazul survenirii unor circumstanțe care ar putea antrena o astfel de concluzie.

Declarația ar trebui să includă o trimitere la sancțiunile administrative/disciplinare/penale aplicabile în cazul unei declarații false.

Aceasta poate include, de asemenea, un angajament de confidențialitate, în cazul în care este probabil ca persoana respectivă să aibă de a face cu date confidențiale din punct de vedere comercial, furnizate de un ofertant în cursul procedurii de achiziții.

La declarație ar trebui anexată o notă explicativă care să ofere semnatarilor orientări clare și ferme cu privire la:

- politica organizației, inclusiv scopul declarației;
- cerințele juridice ale reglementărilor, inclusiv clarificări cu privire la anumite aspecte care decurg din definiție: familia, viața afectivă etc. [de ex., relațiile care constituie legături familiale pot varia de la un stat membru la altul, iar acest lucru trebuie încadrat în contextul cultural (relație de rudenie de al doilea și al treilea grad, de exemplu)];
- codul de conduită privind gestionarea conflictelor de interese în cadrul organizației;
- consecințele nedivulgării unui conflict de interese;
- procedura de urmat în cazul apariției unei schimbări a situației și în special indicații privind când, cum și cui trebuie declarat conflictul de interese care apare.

Explicarea rolului declarației privind absența conflictului de interese pentru membrii personalului



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Ar trebui să se explice clar personalului că declarația privind absența conflictului de interese este un instrument de prevenire a conflictelor de interese, care vizează:

- creșterea gradului de sensibilizare cu privire la riscul apariției unor conflicte de interese în rândul angajaților; identificarea domeniilor de risc care trebuie să fie avute în vedere pentru a fi monitorizate îndeaproape de cadrele de conducere;
- protejarea angajaților împotriva acuzației, făcute într-o etapă ulterioară, că nu ar fi divulgat un conflict de interese;
- protejarea de nereguli a procedurii de achiziții și a proiectului cofinanțat și, prin urmare, protejarea intereselor financiare ale UE și ale statelor membre.

Este extrem de important ca toți membrii personalului autorităților de management și ai instituțiilor beneficiare care derulează proceduri de achiziții să aibă cunoștință de situațiile eventuale și potențiale de conflict de interese, de implicațiile acestora, de maniera optimă de abordare a unor astfel de situații și de sancțiunile eventuale.

Formarea continuă ar menține și ar spori gradul de sensibilizare și, astfel, personalul ar fi în permanență informat cu privire la orice noi situații posibile de conflicte de interese. Totuși, personalul de conducere ar trebui să instituie mecanisme specifice și eficiente pentru a monitoriza și a detecta orice încălcări ale normelor privind conflictele de interese și să aplice sancțiuni corespunzătoare.

Structurile de conducere trebuie să stabilească un lanț clar de responsabilități, precum și mecanisme eficiente de control.

Verificarea declarației privind absența conflictului de interese și actualizarea acesteia .Este posibil ca, la începutul procedurii de achiziții, unul dintre funcționarii responsabili de procedura de achiziții să nu se afle într-o situație de conflict de interese, fie el real, potențial sau aparent.

Cu toate acestea, în cursul procedurii, circumstanțele se schimbă și, de exemplu, se poate întâmpla ca acesta sau un membru de familie al acestuia să fie angajat de unul dintre ofertanții potențiali.

Pentru că situația se poate schimba, este esențial ca declarațiile privind absența conflictului de interese să fie monitorizate și actualizate. În cazul în care un angajat obține informații noi în cursul procedurii (de exemplu, cu privire la operatorii economici propuși ca subcontractanți în cadrul unei oferte) sau există o schimbare a circumstanțelor (de exemplu, intrarea într-o relație de jure sau de facto care nu exista la începutul procedurii), acesta trebuie să declare imediat conflictul de interese



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

aparent/potențial/real superiorului său ierarhic. Utilizarea modelului este opțională. Angajatul respectiv trebuie să fie exclus de la participarea la alte proceduri și, dacă acest lucru este necesar și posibil, etapele relevante ale procedurii la care acesta a participat trebuie reluate. Organizația ar trebui să țină evidența declarațiilor privind conflictul de interese referitoare la procedura de achiziții respectivă

Conflictele de interese pot influența orice etapă a procesului decizional în cadrul procedurilor de achiziții.

Autoritatea contractantă ar trebui să aibă în vedere efectuarea a două tipuri de controale:

- ❖ cu caracter preventiv: pentru a depista conflictele de interese aparente/potențiale/reale;
- ❖ în scopul sancționării/remedierii: pentru a depista conflictele de interese, pentru a sancționa persoana în cauză și pentru a corecta orice prejudiciu cauzat de conflictul de interese.

Pentru a identifica persoanele care s-ar putea afla într-o situație de conflict de interese, ar trebui avute în vedere următoarele categorii:

- membrii personalului autorității contractante, personalul furnizorilor de servicii de achiziții și ai altor furnizori de servicii care sunt implicați direct în derularea procedurii de achiziții;
- directorul autorității contractante și membrii organismelor decizionale ale autorității care, fără să fie neapărat direct implicați în procedura de achiziții, pot totuși influența rezultatul acesteia.

Tipurile de controale ex post pentru situațiile de conflict de interese pot consta în:

- a) controalele efectuate de către autoritatea de management/agenția de plată;
- b) controale standard/periodice, efectuate cu ocazia examinării cererii de plată a beneficiarului (care cuprinde, de asemenea, dovezi ale procedurii de achiziții publice), prin intermediul listelor de verificare (care ar trebui să enumere separat toate situațiile de conflict de interese citate în legislația națională și a UE);
- c) controale specifice, derulate ca urmare a unor informații externe referitoare la un conflict de interese potențial sau declanșate de semnalele de alertă;
- d) controale specifice, derulate ca urmare a unor informații specifice sau a unor elemente descoperite în cursul altor controale inopinate/indirecte; o controale planificate, incluse în programul anual de control pe baza analizei riscurilor; o controale aleatorii.
- e) controale efectuate de către personalul cu sarcini de control intern din cadrul instituției beneficiare o controale specifice, derulate în urma obținerii unor informații externe; o controale specifice, derulate în urma unui raport oficial, ca urmare a efectuării altor controale inopinate/indirecte;





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- f) controale planificate, incluse în programul anual de control pe baza analizei riscurilor, și controale aleatorii.

Denunțatorii și presa sunt atenți la existența unor legături personale între diverșii actori implicați în procedurile de achiziții publice și pot furniza informații coerente cu privire la situațiile care ar putea afecta procesul de luare a deciziilor de către autoritățile contractante. Informațiile obținute de la denunțatori și din presă nu constituie dovezi în sine.

Dacă autoritățile (în special autoritățile de management sau organismele de management/de control din cadrul autorităților contractante) primesc acest tip de informații, acestea ar trebui să utilizeze imediat mijloacele pe care le au la dispoziție pentru a verifica dacă informațiile pot fi confirmate și dacă ar putea avea un impact asupra procedurii. Ele ar trebui să utilizeze toate sursele de date pe care le au la dispoziție pentru a verifica dacă informațiile furnizate sunt corecte. În funcție de gravitatea situației, autoritățile respective ar putea să informeze imediat autoritățile judiciare sau alte autorități competente.

Din punctul de vedere al investigației, informațiile provenite de la denunțatori și din presă ar trebui considerate surse de notificare pentru lansarea de controale interne/externe. Pentru a permite denunțatorilor și presei să informeze mai ușor autoritățile în legătură cu un conflict potențial de interese, autoritățile de management sau alte autorități competente ar putea introduce sau utiliza sisteme de notificare a fraudelor bazate pe internet, pe apelarea unor numere de telefon gratuite sau prin alte mijloace de comunicare.

Dacă, în urma controalelor, informațiile nu probează existența unui conflict de interese, autoritatea poate să închidă cazul, dar poate utiliza informațiile respective pentru a le corela cu alte date și pentru a efectua o analiză a riscurilor în vederea identificării domeniilor sensibile.

În cazul în care rezultatele controalelor confirmă informațiile inițiale, iar conflictul de interese este de natură administrativă, autoritatea, în conformitate cu legislația națională, poate:

- lua măsuri disciplinare sau administrative/aplica sancțiuni împotriva funcționarului în cauză;
- anula contractul/actul afectat de conflictul de interese și poate relua partea din procedura de achiziții publice în cauză;
- corela constatările sale cu alte date și le poate utiliza pentru a efectua analiza riscurilor;



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- face public ce s-a întâmplat, pentru a se asigura că deciziile luate sunt transparente, precum și pentru a preveni și a descuraja eventualele evenimente similare.

În cazul în care conflictul de interese este de natură penală, autoritatea ar trebui, în plus față de măsurile menționate mai sus, în conformitate cu legislația națională:

- să informeze procurorul pentru a deschide urmărirea penală;
- să informeze procurorul pentru a deschide urmărirea penală;
- să monitorizeze aspectele administrative ale cazului;
- să coreleze constatările sale cu alte date și să le utilizeze pentru a efectua o analiză internă a riscurilor.

Planificarea strategică a unui proiect se realizează la nivelul beneficiarului pe baza procedurilor și metodologiilor proprii de identificare a surselor de finanțare prin elaborarea într-o versiune organizată a ideii de proiect, conform condițiilor de accesare a fondurilor prevăzute în regulamente/ghiduri. Am identificat patru etape majore pe parcursul existenței unui proiect: Elaborarea, Evaluarea, Implementarea, Verificarea, care trebuie gestionate corespunzător din punct de vedere administrativ de către ambele părți.

Astfel, solicitantul de finanțare în etapa de elaborare a proiectului trebuie să aibă în vedere și să respecte legislația în vigoare privind incompatibilitățile și conflictul de interese. În aceeași ordine de idei, autoritatea care finanțează proiectul are o serie de constrângeri stabilite în cadrul procesului de evaluare a proiectului. În situația acordării finanțării, pe baza răspunsului favorabil obținut ca urmare a finalizării etapei de evaluare, intervin prevederile acordului/ordinului/contractului de finanțare care cuprinde o secțiune distinctă în conținutul său cu privire la conduita părților în ce privește incompatibilitățile și conflictul de interese.

Etapă de implementare a proiectului intră în responsabilitatea exclusivă a beneficiarului de finanțare, intervenind pe alocuri responsabilitatea autorității care acordă finanțarea în ceea ce privește monitorizarea proiectului.

Activitatea de verificare a implementării proiectului intră în sfera de competență exclusivă a autorității care finanțează proiectul, cu respectarea prevederilor legale în materia conflictului de interese, impuse prin OUG 66/2011, care se completează corespunzător cu dispozițiile acordului/ordinului/contractului de finanțare și prevederile legislației naționale referitoare la incompatibilități și conflict de interese.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Atitudinea transparentă și obiectivă a solicitantului în etapa de elaborare a proiectului privind incompatibilitățile și conflictul de interese se circumscrie în principal activității de constituire a echipei, fiind incidente regulile generale aplicabile funcționarilor publici. În regulamentul/ghidul de accesare a fondurilor europene solicitantul de finanțare găsește precizări legate de constituirea echipei de proiect, de cele mai multe ori cu caracter orientativ care vizează de regulă categoriile de personal obligatorii, cerințele de ocupare a pozițiilor în proiect, modul de înlocuire al acestora Modul în care se constituie echipa de proiect influențează în ansamblu managementul activităților realizate în etapa de implementare. Tocmai de aceea modalitatea de stabilire a managerului de proiect și a membrilor echipei este deosebit de importantă, ținând cont de constrângerile existente pentru funcționarul public.

Cu titlu de excepție, legislația actuală permite participarea funcționarului public în cadrul echipei de proiect, fără a exista o situație de incompatibilitate cu funcția de bază pe care o ocupă. Există unele situații care pot să apară în etapa de constituire a echipei de proiect ca urmare a nominalizării unor funcționari publici care dețin funcții de conducere în instituția publică, ce pot genera interpretări și de ce nu suspiciuni cu privire la existența incompatibilităților și a conflictelor de interese.

De regulă aceste situații se mențin și în etapa de implementare a proiectului dacă nu au fost identificate de către finanțator, pe parcursul evaluării proiectului, dar pot interveni și ulterior în cadrul derulării proiectului.

Cauzele care pot genera astfel de situații în evoluția unui proiect pot fi diverse, motiv pentru care încercăm să le exemplificăm pe cele mai importante, fără a ne limita doar la acestea:

- Lipsa unui set de reguli corespunzător surselor de finanțare care să conțină informații necesare potențialilor beneficiari publici, în etapa de scriere și implementare a proiectelor cu finanțare europeană, referitoare la incompatibilități și conflicte de interese;
- Fundamentarea defectuoasă a bugetului de proiect pe baza unui raport prestabilit în ghid între cheltuielile directe și cheltuielile de investiții;
- Deficitul de personal existent la nivelul instituției publice poate determina încadrarea eronată a personalului pe anumite poziții în echipa de proiect;
- Lipsa de stabilitate a resursei umane și fluctuațiile de personal determină înlocuirea frecventă a membrilor din echipa de proiect;





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- Exprimarea unor intenții sau interese personale lipsite de transparență și obiectivitate în stabilirea componenței echipei de proiect din partea organelor de conducere ale instituției;
- Aplicarea unor prevederi și condiții stabilite în Regulamentul/Ghidul de finanțare în detrimentul legislației generale aplicabilă funcționarilor publici;
- Lipsa clarității, corelării și sistematizării actelor normative, interpretarea eronată a textului de lege și modificarea frecventă a legislației în domeniul salarizării;
- Feedback – ul pozitiv primit din partea Finanțatorului cu privire la înlocuirea unui membru din echipa de proiect, aflat într-o presupusă situație de incompatibilitate, constatată ulterior, poate genera noi situații până la momentul constatării;
- Posibilitatea conferită de lege funcționarului public de a exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate, potrivit fișei postului, în anumite condiții, poate genera la nivelul proiectului situații de incompatibilitate și conflict de interese;
- Prestarea activităților exercitate corespunzător funcției publice în proiect, pentru un reprezentant al sectorului privat, poate duce la incompatibilitate sau conflict de interese.

Aceste cauze pot genera situații de incompatibilitate și conflict de interese în activitatea de management a proiectului, indiferent de etapa la care acestea se produc.

Pornind de la ideea că există un cadru legal corespunzător reglementării situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese în procesul de evaluare/verificare a cererilor de finanțare/ rambursare ce vizează activitatea de gestionare a fondurilor europene și derularea procedurilor de achiziție publică, se impune necesitatea instituirii unor reguli, pentru beneficiarii de finanțare, în etapa de implementare a proiectelor.

Calitatea dobândită în proiecte este compatibilă cu funcția publică deținută, dacă se realizează corespunzător art. 94 alin. 22 din Legea nr. 161/2003, care prevede că „*nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile*”. În aceste condiții, sunt aplicabile prevederile art. 16 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, care stabilește modalitatea de acordare a drepturilor salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Prin act administrativ „personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect și se acordă numai dacă cheltuielile de personal sunt eligibile a fi rambursate din fonduri europene”. Activitățile prestate de personalul instituției sau autorității publice nominalizat în echipele de proiect sunt cele prevăzute în graficul de activități aprobat, precum și cele care derivă din obligațiile beneficiarului față de autoritatea finanțatoare și sunt reflectate în mod corespunzător în cuprinsul fișelor de post, conform prevederilor legale în vigoare.

Cu toții știm că relația dintre finanțator și instituția publică beneficiară de finanțare se stabilește în baza acordului/ ordinului/ contractului de finanțare. De regulă, forma standard a acestui contract cuprinde prevederi privind regimul juridic al incompatibilităților și conflictul de interese, stabilite în sarcina părților contractante.

Spre exemplificare, în contractele finanțate din Fondul Social European conflictul de interese reprezintă *„orice situație care împiedică părțile contractante să aibă o atitudine profesionistă, obiectivă și imparțială sau să execute activitățile prevăzute în contract într-o manieră profesionistă, obiectivă și imparțială, din motive referitoare la familie, viață personală, afinități politice ori naționale, interese economice sau orice alte interese*. Interesele anterior menționate includ orice avantaj pentru persoana în cauză, soțul/soția, rude ori afini până la gradul al II-lea inclusiv”. După cum se poate observa, definiția este largă și cuprinzătoare, regăsindu-se în conținutul ei elemente care fac referire la conflictul de interese, întâlnite în dispozițiile Legii nr. 161/2003. Obligațiile în această privință sunt corelative pentru părțile semnatare ale contractului, acestea fiind obligate *„să întreprindă toate diligențele necesare pentru a evita orice conflict de interese sau incompatibilitate definită de legislația românească și europeană în vigoare și să se informeze reciproc, cu celeritate, în legătură cu orice situație care dă naștere sau este posibil să dea naștere unui astfel de conflict”*.

Se poate observa că, pe lângă situațiile expres prevăzute de lege, trebuie avute în vedere și eventualele cazuri generatoare de incompatibilități și conflicte de interes, care pot să apară pe parcursul derulării unui proiect. Problematika incompatibilităților și a conflictului de interese vizează toate părțile implicate în executarea acestui contract, pornind de la partenerii implicați, subcontractori și angajații beneficiarului de finanțare, până la angajații Autorității contractante (finanțatorul).





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Sanctiunea aplicată în cazul nerespectării acestor obligații este foarte severă. Astfel, Autoritatea contractantă „își rezervă dreptul de a verifica dacă măsurile luate de Beneficiar sunt potrivite și de a solicita Beneficiarului să ia măsuri suplimentare, dacă este necesar, pentru evitarea conflictului de interese sau a unei incompatibilități sau de a rezilia contractul de plin drept, fără punere în întârziere, fără intervenția unui tribunal arbitral/unei instanțe judecătorești și fără îndeplinirea altor formalități, cu excepția transmiterii către Beneficiar a unei simple informări cu privire la rezilierea contractului, în cazul identificării unui conflict de interese sau unei incompatibilități”

Pe baza situațiilor identificate, ne propunem, în cele ce urmează, să prezentăm un set de reguli ce trebuie avute în vedere, la nivelul Beneficiarului (instituție publică), în etapele de elaborare și implementare a proiectului, pentru prevenirea și evitarea situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese:

- Constituirea grupului de analiză și stabilire a componenței echipei de proiect în faza de elaborare a acestuia, la nivelul instituției publice, din care să facă parte obligatoriu un consilier juridic/specialist cu studii în domeniul juridic;
- Analiza ideii de proiect din perspectiva domeniului de intervenție, a scopului și obiectivelor propuse, a tipului de activități și a rezultatelor raportat la specificul solicitantului eligibil, categoriile de personal și statutul acestora, funcțiile necesare în proiect și responsabilitățile stabilite la nivelul echipei (Matricea logică de stabilire a echipei de proiect – a se vedea explicațiile prezentate în Ghid);
- Identificarea modului de organizare și funcționare al instituției publice, structurile, compartimentele și categoriile de funcționari publici ce intră în componența acestora, funcțiile publice pe care aceștia le ocupă și atribuțiile din fișa postului, raportat la responsabilitățile stabilite în cadrul proiectului, eventuale situații de incompatibilitate sau conflict de interese care ar putea să apară în legătură cu funcția publică și stabilirea, în final, a atribuțiilor prevăzute în proiect;
- Ocuparea unei singure poziții în cadrul echipei de proiect de către funcționarul public nominalizat prin act administrativ, potrivit competențelor dobândite pe parcursul ocupării funcției publice și specificului activităților desfășurate, corespunzător fișei postului;
- Evitarea situațiilor în care, concomitent cu raportul de subordonare directă a membrilor echipei de proiect față de managerul de proiect, există un raport (la funcția de bază) de subordonare directă a managerului de proiect față de unul din membrii echipei





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- Evitarea situațiilor în care reprezentantul legal al instituției, care are și calitatea de ordonator de credite, este nominalizat, în anumite condiții, prin act administrativ (exclusă emiterea actului administrativ de către propria persoană) în calitate de manager de proiect (a se vedea explicațiile prezentate în Ghid);
- Interzicerea constituirii echipei de proiect pe baza raporturilor de rudenie și afinitate de tipul soț, rudă sau afîn de gradul I care ar putea să existe între manager și membrii echipei de proiect, în anumite condiții, pe baza unor relații contractuale încheiate în proiect;
- Interzicerea desemnării unui funcționar public în cadrul echipei de proiect dacă activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de incompatibilitate sau conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă;
- Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată cu un funcționar public, în cadrul unui proiect finanțat din fonduri europene nerambursabile, derulat la nivelul aceluiași angajator cu care funcționarul public are raporturi de serviciu;
- Se interzice participarea funcționarului public, în calitate de manager proiect, la atribuirea directă a unui contract de achiziție publică, în cadrul proiectului, unui operator economic cu care are o relație contractuală în afara raporturilor de serviciu, chiar dacă domeniul său de activitate pentru care este remunerat nu se află în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate în baza fișei de post aferente funcției publice;
- Se interzice exercitarea unei funcții din sectorul privat, în afara raporturilor de serviciu, ce are ca obiect de activitate atribuțiile exercitate în cadrul proiectului derulat la nivelul instituției, conform funcției publice, ca membru în echipa de proiect, desemnat prin act administrativ de conducătorul unității. Situațiile prezentate au un caracter orientativ și reprezintă doar o parte din cazurile care pot fi identificate în practică.

Autorități care asigură un management eficient al fondurilor externe

Autoritatea de Certificare și Plată (ACP) din cadrul Ministerului Finanțelor Publice este responsabilă de asigurarea unui management financiar eficient al fondurilor externe nerambursabile primite de la Uniunea Europeană, precum și de la alte organisme internaționale donatoare. În această calitate, ACP are atribuții în ceea ce privește fondurile de preaderare, fondurile structurale și de coeziune, fondul European pentru pescuit, cât și fondurile primite în cadrul Mecanismului Financiar Spațiul Economic European.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Autoritatea de Audit - apariția și dezvoltarea instituțională a Autorității de Audit sunt strâns legate de procesul de aderare a României la Uniunea Europeană și, ulterior, în calitatea sa de stat membru al Uniunii. În contextul pregătirii pentru aderarea la Uniunea Europeană, începând din anul 2000, România a beneficiat de asistență financiară nerambursabilă prin intermediul mai multor facilități/programe de finanțare promovate de Comisia Europeană și destinate țărilor candidate, în special prin măsuri ISPA și Programul SAPARD.

O cerință esențială formulată de partea finanțatoare pentru a beneficia de asistență financiară nerambursabilă a fost desemnarea unei structuri de audit cu o vocație tehnică adecvată, independentă din punct de vedere operațional față de structurile de implementare a fondurilor/programului, care să certifice faptul că fondurile alocate au fost utilizate în conformitate cu prevederile acordurilor și memorandumelor de finanțare încheiate între România și Comisia Europeană.

Pentru a răspunde acestor cerințe specifice ale Comisiei Europene, experiența și expertiza Curții de Conturi a României, dobândite în peste 125 de ani de funcționare la acea dată, au condus la constituirea în cadrul acesteia a unei structuri de audit dedicată verificării fondurilor provenite din asistența financiară acordată de Uniunea Europeană. Astfel, prin Legea nr. 77/31.01.2002, atribuțiile de control ale Curții de Conturi au fost extinse și asupra utilizării fondurilor puse la dispoziție României de către Uniunea Europeană precum și din alte surse de finanțare internațională.

La recomandarea Comisiei Europene din anul 2004, ce prevedea numirea unui organism de control independent responsabil pentru verificări pe bază de eșanion, audituri de sistem și audit la închiderea măsurilor ISPA, în plan național s-a luat hotărârea înființării unui organism independent asociat Curții de Conturi a României, fapt agreat și de către Comisia Europeană.

În plus, în perspectiva aderării, această decizie răspundea și cerințelor regulamentelor aplicabile pentru perioada de programare bugetară 2007-2013, care stabileau ca pentru fiecare program operațional statul membru să desemneze o autoritate de management, o autoritate de certificare și o autoritate de audit.

Prin urmare, prin Legea nr. 200 din 23 iunie 2005 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 22/2005 pentru completarea Legii nr. 94/1992 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi, a fost înființată Autoritatea de Audit pentru fondurile acordate României de Uniunea Europeană prin programele ISPA și SAPARD și pentru fondurile ce urmau să fie acordate





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

în perioada post-aderare, ca un organism fără personalitate juridică, independent din punct de vedere operațional față de Curtea de Conturi a României.

Autoritatea de Audit este un organism independent din punct de vedere operațional față de Curtea de Conturi și față de celelalte autorități responsabile cu gestionarea și implementarea fondurilor comunitare nerambursabile. În teritoriu are structuri regionale organizate în județele în care își desfășoară activitatea agenții, autorități de management și/sau organismele intermediare care gestionează fondurile comunitare.

Autoritatea de Audit este singura autoritate națională competentă să efectueze audit public extern, în conformitate cu legislația comunitară și națională, asupra fondurilor menționate; poate efectua audit public extern și asupra altor categorii de fonduri, urmând ca reglementările care vizează fondurile respective să prevadă și asigurarea resurselor necesare. În conformitate cu prevederile legislației comunitare și naționale, cu standardele de audit acceptate pe plan internațional, Autoritatea de Audit efectuează audit de sistem și audit al operațiunilor. Autoritățile de Management răspund pentru utilizarea eficientă, efectivă și transparentă a fondurilor din care se finanțează programul operațional gestionat. Organizează în cele mai mici detalii negocierile cu Comisia Europeană privind programul operațional pe care îl gestionează și asigură corelarea operațiunilor din program cu celelalte programe finanțate din instrumente structurale sub coordonarea Autorității pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale. Stabilesc procedurile de lucru și elaborează ghidurile solicitantului corespunzătoare cererilor de proiecte, asigurând criteriile de evaluare și selecție a proiectelor pentru programul operațional gestionat. Participă la reuniunile anuale cu Comisia Europeană pentru examinarea progresului implementării programului operațional gestionat, informează comitetul de monitorizare cu privire la observațiile Comisiei Europene și colaborează cu Autoritatea pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale și Autoritatea de certificare și plată pentru întreprinderea acțiunilor necesare în soluționarea observațiilor.

În realizarea propriilor obiective acestea au structuri de control organizate în acest scop în cadrul acestora sau pot delega activități de constatare a neregulilor și de stabilire a creanțelor bugetare organismelor intermediare care funcționează în cadrul unor instituții publice.

Referitor la activitatea de prevenire a situațiilor de conflicte de interes în procedurile de achiziții publice, **Agencia Națională de Integritate și Agencia Națională pentru Achiziții Publice** a trebuit să introducă practica de a întocmi rapoarte cu privire la verificările ex ante pe care le efectuează în cazul procedurilor de achiziții publice și rapoarte cu privire la acțiunile pe care le întreprind în urma





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

acestor verificări, inclusiv în cazul verificărilor ex post, precum și rapoarte cu privire la cazurile de conflicte de interese descoperite, și să organizeze dezbateri publice la care să răspundă Guvernul, autoritățile locale, sistemul judiciar și societatea civilă.

Sistemul PREVENT are rolul de a preveni conflictele de interese în procedurile de achiziții publice prin crearea unui mecanism de verificare ex ante pentru detectarea situațiilor care pot genera conflicte de interese în cadrul procedurilor de achiziții lansate prin sistemul electronic de achiziții.

5. Prevenirea și combaterea corupției. Conceptul de corupție și necesitatea incriminării corupției. Identificarea și managementul funcțiilor sensibile. Managementul vulnerabilităților și riscurilor de corupție. Răspunderea funcționarilor publici și a personalului contractual pentru aplicarea măsurilor privind prevenirea corupției. Evaluarea incidentelor de integritate.

5.1. Prevenirea și combaterea corupției. Conceptul de corupție și necesitatea incriminării corupției

Corupția este un fenomen social și juridic care s-a manifestat și se manifestă în orice societate și în orice formă de organizare a puterii, fiind o manifestare de abatere de la moralitate, de la datorie, care exprimă o gravă degradare morală, un abuz de putere, de funcție, în scopul obținerii de avantaje materiale ori alte foloase ilegale ori imorale fie prin șantaj, constrângere, mituire, înșelăciune, fie prin orice alte mijloace asemănătoare.

Fenomenul corupției nu reprezintă o noutate în domeniul infracționalității din România, ci există de mult timp, fiind de multe ori acceptat ca o practică obișnuită (bacșiș, ciubuc, darul). Convenția penală a Consiliului Europei privind corupția, semnată de România în 1999, definește corupția în două modalități de săvârșire: activă și pasivă.

Corupția activă: „promisiunea, oferirea sau darea cu intenție, de către persoane, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, unui funcționar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la îndeplinirea unui act în exercițiul funcțiilor sale”.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Corupția pasivă: „solicitarea ori primirea cu intenție, de către un funcționar public, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, pentru sine ori pentru altul, sau acceptarea unei oferte sau promisiuni a unui astfel de folos, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la îndeplinirea unui act în exercițiul funcțiilor sale”.

Și Convenția Uniunii Europene cu privire la combaterea actelor de corupție, delimitează aceleași două forme: corupția activă – acțiunea deliberată a unei persoane care, direct sau printr-un intermediar, promite sau oferă un avantaj de orice natură unui funcționar și corupția pasivă – acțiunea deliberată a unui funcționar, care, direct sau printr-un intermediar, solicită sau primește avantaje de orice natură.

Totalitatea faptelor de corupție existente, la un moment dat, într-o societate și a formelor de manifestare a acestora constituie fenomenul corupției.

Evoluția societății, tranziția către o economie de piață, avansarea procesului de privatizare au imprimat fenomenului de corupție particularități și caractere distincte, dependente de evoluția social-istorică, economică și culturală, de sistemul legislativ în transformare.

Fenomenul corupției constituie o amenințare atât pentru democrație, cât și pentru supremația dreptului, echității sociale și justiției, erodează principiile unei administrații eficiente, subminează economia de piață și, totodată, pune în pericol stabilitatea instituțiilor statale.

Corupția este o abatere de la moralitate, de la datorie, de la cinste, care exprimă o gravă degradare, descompunere morală, un abuz de putere, de funcție, din partea celor învestiți cu exercițiul acestora, săvârșit în scopul de a obține avantaje. Corupția nu înseamnă doar darea și luarea de mită, primirea de foloase necuvenite, ci marchează renunțarea la respectul față de lege și morală, putând îmbrăca forme diverse la nivel politic, administrativ și economic, diversitate care influențează direct intensitatea percepției publice față de acest fenomen.

Anti-corupție sau pro-integritate?

Mulți dintre noi obișnuim să definim „integritatea” raportându-ne la conceptul de „corupție” și invers – în funcție de care dintre acestea ne este mai familiar, bazându-ne pe ceea ce intuitiv percepem a fi o relație de antisimetrie între acestea două. În această secțiune nu vom aborda asemănările în oglindă dintre cele două concepte ci, dimpotrivă, vom încerca să vedem care sunt diferențele dintre proiectele „pro-integritate” și cele „anti-corupție” la nivel de „relații publice”.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Prin sintagma „lupta împotriva corupției” înțelegem mai ales sancționarea unor fapte punctuale realizate în trecut, de către persoane identificabile, fapte care fac obiectul reglementării de tip penal sau sunt amendate administrativ. Prin eforturile pentru „îmbunătățirea integrității publice”, înțelegem mai ales ameliorarea pentru viitor a unor procese de la nivel instituțional:

- ♣ integritatea are un caracter preventiv orientat către viitor, pe când anticorupția accentuează caracterul punitiv al demersului, privind spre trecut; , procese care fac obiectul codurilor de bună practică în domeniu, aceste documente având în general caracter de recomandare. Așadar, se observă că în utilizarea lor generică:

- ♣ integritatea vizează procese reglementate la nivel instituțional, pe când anticorupția este mai specifică, atacând în mod direct fapte concrete ale unor persoane identificabile.

Declararea averilor

Una dintre condițiile impuse României în vederea aderării la Uniunea Europeană a constat în implementarea unui sistem eficient de declarare a averilor și intereselor de către persoanele care lucrează în și cu domeniul public. Astfel, în anul 1996 a fost adoptată Legea nr. 115 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcții de conducere prin care era introdus în România sistemul de declarare și verificare a averilor și intereselor. Cu toate acestea, sistemul s-a dovedit a fi unul ineficient deoarece prin nepublicarea formularelor depuse nu se respecta principiul transparenței reglementat prin Constituția României.

În anul 2003, în vederea optimizării sistemului de declarare și verificare a averilor și intereselor, s-a decis atât simplificarea formularelor, cât și instituirea caracterului public al declarațiilor astfel încât să fie eliminată orice îndoială asupra corectitudinii, obiectivității și imparțialității actelor și măsurilor administrative. În același an, în cadrul Convenției ONU împotriva Corupției au fost reglementate standardele globale pentru declarațiile funcționarilor publici. În prezent, caracterul obligativității depunerii anuale a declarațiilor de avere de către persoanele care exercită o funcție publică sau de demnitate publică în cadrul autorităților publice și al instituțiilor publice (indiferent de modul în care au fost investite), este reglementat atât de Codul administrativ, cât și de Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție. Pentru înlăturarea deficiențelor privind monitorizarea și gestionarea permanentă și sistematică a declarațiilor de avere/ interese, incompatibilităților și conflictelor de interese, în vederea asigurării exercitării funcțiilor și demnităților publice în condiții de imparțialitate, integritate și transparență, în anul 2007 a fost





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



înființată Agenția Națională de Integritate (ANI). Formularul numit „Declarație de avere și de interese”, reprezintă un act public personal, completarea acestuia realizându-se obligatoriu în scris, pe proprie răspundere. Acesta cuprinde atât drepturile și obligațiile declarantului, cât și cele ale soțului/soției, respectiv ale copiilor aflați în întreținere. Având în vedere caracterul public al informațiilor incluse în declarații, se poate spune că prin declararea averii declarantul dă dovadă de onestitate și integritate în exercitarea funcției publice, prin prezentarea măsurii și proporției în care i se modifică situația materială și de interese conform veniturilor de care dispune și a funcției ocupate. Rectificarea declarației de avere se poate face numai în condițiile prevăzute de Legea nr.176/2010. În acest context se poate spune că prin declararea averii se urmărește asumarea în mod corect, transparent și legal a funcției publice, precum și felul în care aceste categorii de persoane respectă statutul aplicabil funcției. De asemenea, în acest fel fiind eliminată posibilitatea ca cel care deține funcția publică să recurgă la artificii juridice pentru a se sustrage sancționării în cazul nerespectării prevederilor legale

În cazul în care declarațiile de avere depuse nu corespund adevărului fapta persoanelor care au săvârșit fapta cu intenție constituie infracțiune de fals în declarații și se pedepsește potrivit Codului Penal. De asemenea, nedeclararea cuantumului veniturilor realizate sau declararea acestora cu trimitere la alte înscrisuri constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 50 lei la 2.000 lei. Instituțiile au obligația de a păstra pe pagina proprie de internet declarațiile de avere pe toată durata exercitării funcției sau mandatului și 3 ani după încetarea acestora și se arhivează potrivit legii.

ANI pune la dispoziția instituțiilor publice, pe site-ul său, „Ghidul de completare a declarațiilor de avere și interese”, precum și secțiunea „e-DAI” privind depunerea digitală a declarațiilor de avere și interese. Accesând această secțiune se pot remarca îndrumările oferite prin accesarea manualelor de utilizare, precum și posibilitatea de a viziona în timp real modul de folosire a acestei aplicații.

Categorii de personal și termene de depunere

Potrivit legislației în vigoare, următoarele persoane au obligația completării și depunerii formularelor de declarare a averii cu respectarea termenelor prevăzute:

art. 1 alin. (1) din Legea nr. 176/2010, coroborat cu art. 229, 445 și 550 din Codul administrativ 121
art. 7 alin. (1) din Legea nr. 176/2010



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- președinte al consiliului județean, vicepreședinte, primar, viceprimar, consilier județean, consilier local, delegat sătesc;
- candidații pentru funcțiile enumerate anterior.

Aleșii locali

- care își desfășoară activitatea în cadrul tuturor autorităților publice centrale ori locale sau, după caz, în cadrul tuturor instituțiilor publice

Funcționarii publici și Personalul contractual

- personalul angajat cu contract individual de muncă în cadrul tuturor autorităților publice centrale ori locale (cu funcție de conducere sau de control) sau, după caz, în cadrul tuturor instituțiilor publice, inclusiv cel care administrează sau implementează programe ori proiecte finanțate din fonduri externe sau din fonduri bugetare - Anual

O dată cu declarația de acceptare a candidaturii (candidații pentru funcțiile de consilier județean, consilier local, președinte al consiliului județean sau primar) 30 de zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la începerea activității 30 zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității 30 zile de la data încetării suspendării (pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal)

Φ În cazul în care declarația depusă inițial conține deficiențe de completare, aceasta poate fi rectificată de către persoana declarantă în termen de 40 de zile de la depunerea inițială și poate fi însoțită de documente

Φ Potrivit legii, președintele consiliului județean/ primarul/ consilierul județean/ consilierul local își depune declarația de avere la persoana desemnată de secretarul general ai instituției respective. Pentru alte categorii de persoane prevăzute de lege formularul se depune la persoana desemnată de șeful compartimentului de resurse umane sau, după caz, de șeful secretariatului din cadrul autorităților publice, instituțiilor publice sau unităților din care fac parte.

Φ Pe perioada detașării sau delegării, persoanele care au această obligație depun declarațiile de avere la instituția de la care au fost delegate sau detașate

Recomandări



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Set de recomandări în vederea respectării și aplicării unitare a prevederilor legale

- Desemnarea prin act administrativ la nivelul instituției a responsabilului cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere.
- Informarea categoriilor de personal din cadrul instituției cu privire la obligativitatea depunerii declarațiilor de avere în termenele prevăzute de lege, asigurând totodată diseminarea formularului însoțit de Ghidul de completare a declarațiilor de avere și de interese elaborat de ANI.
- Colectarea și transmiterea în termen a copiilor certificate ale declarațiilor de avere (fără anonimizare), respectiv a unei copii certificate a Registrului declarațiilor de avere către ANI. Aceste documente vor fi înaintate ANI însoțite de o adresă de înaintare care va cuprinde și datele de identificare ale persoanei/persoanelor responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese, în cadrul respectivei entități (numele și prenumele, numărul de telefon, adresa de email, precum și actul administrativ de desemnare).
- Întocmirea și transmiterea anuală către ANI până la data de 1 august a listei definitive cu persoanele care nu au depus în termen sau au depus cu întârziere declarațiile de avere, însoțită de punctele de vedere primite.
- Afișarea și menținerea declarațiilor de avere anonimizate pe pagina de internet a instituției (dacă există) sau la avizierul propriu, precum și arhivarea lor potrivit prevederilor legislative în domeniu
- Asigurarea participării la programe de instruire în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de avere a responsabilului.
- Evaluarea gradului de cunoaștere a normelor privind declararea averilor de către angajați prin aplicarea de chestionare de evaluare.
- Solicitarea de puncte de vedere din partea ANI, telefonic și/sau în scris, în vederea clarificării anumitor spețe.
- Ținerea unei evidențe de către responsabilul desemnat cu privire la:
 - numărul de sesizări ale ANI,



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- numărul de decizii ANI ca urmare a sesizărilor transmise de instituție,
- numărul de decizii ale ANI puse în aplicare,
- numărul de hotărâri ale instanțelor de judecată ca urmare a sesizărilor ANI,
- numărul de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind declararea averilor,
- numărul de consultații oferite de responsabilul desemnat.

Colectarea informațiilor relevante pentru indicatorul nr. 2 „Declararea averilor” din Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției prin transmiterea indicatorilor aferenți măsurii preventive și transmiterea acestora responsabilului SNA desemnat la nivelul instituției.

Pentru ca prevenirea și combaterea fenomenului de corupție să fie eficientă, este necesară concentrarea pe înțelegerea cauzelor reale ale diferitelor manifestări și pe identificarea metodelor de prevenire și combatere a acestora.

Lipsa de educație, lipsa de reglementari specifice, supradimensionarea aparatului public (care inevitabil induce creșterea birocrăției), lipsa transparenței și a altor cauze generatoare a formelor de corupție, evaluate corect și realist pot contribui la stabilirea unor mecanisme eficiente și eficace de prevenire și combatere general valabile sau specifice fiecărei organizații.

Transparența și integritatea sunt „dușmanii” cei mai puternici în prevenirea și combaterea corupției.

ATENȚIE!

Prevenirea corupției constituie un ansamblu de măsuri aplicate în scopul reducerii incidenței faptelor de corupție și de promovare a culturii integrității prin mecanisme și instrumente adecvate specifice unei organizații sau general impuse la nivel național:

1. **sociale, economice, educaționale, juridice** și alte asemenea, proiectate și implementate în scopul de a împiedică apariția sau reapariția formelor de corupție α prin activități de informare, conștientizare, formare sau instruire,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



2. **de apărare împotriva abuzurilor din partea funcționarilor publici:** prin legislație adecvata, sancțiuni administrative și penale drastice, evaluări de integritate,

și

3. **procedurale, metodologice, normative cu rolul de a înlătura riscurile și vulnerabilitățile de manifestare a formelor de corupția:** identificarea și gestionarea riscurilor și vulnerabilităților, evaluarea reacției de răspundere la corupția sau incidentele de integritate, simplificare operațională, etc.

Instituții cu atribuții de luptă împotriva corupției

Structurile cu atribuții de luptă împotriva corupției sunt organizate atât sub forma unor structuri independente, cât și la nivelul unor ministere considerate esențiale în descoperirea și pedepsirea faptelor de corupție, după cum urmează:

□ **AGENȚIA NAȚIONALĂ DE INTEGRITATE (A.N.I.)**, - autoritate administrativă autonomă - înființată prin Legea nr. 144/2007, cu competențe în verificarea averilor dobândite în perioada exercitării mandatelor sau a îndeplinirii funcțiilor ori demnităților publice, sau a conflictelor de interese și a incompatibilităților;

□ **DIRECȚIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE (D.N.A.)** – Ministerul Justiției - înființată prin OUG nr. 43/2002, organizată ca structură, în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție;

□ **DIRECȚIA GENERALĂ ANTICORUPȚIE (D.G.A.)** – Ministerul Administrației și Internelor - înființată prin Legea nr. 161/2005, în contextul aderării la Uniunea Europeană, ca structură specializată pentru prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului MAI;

□ **DIRECȚIA DE INVESTIGARE A FRAUDELOR (D.I.F.)** – Inspectoratul General al Poliției Române din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, investighează și/ sau cercetează faptele săvârșite de persoanele ce încalcă legislația, efectuând acte premergătoare și de urmărire penală la regimul juridic ce reglementează corupția.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Principalele atribuții ale **Agenției Naționale de Integritate** sunt următoarele:

- verifică declarațiile de avere și declarațiile de interese;
- exercită controlul depunerii la termen a declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese; • constată că între averea dobândită pe parcursul exercitării funcției și veniturile realizate în aceeași perioadă există o diferență vădită care nu poate fi justificată și sesizează instanța competentă pentru stabilirea părții de avere dobândită sau a bunului determinat dobândit cu caracter nejustificat, a cărui confiscare o solicită;
- constată încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese și regimul incompatibilităților;
- sesizează organul de urmărire penală dacă există probe sau indicii temeinice privind săvârșirea unei fapte prevăzute de legea penală.

Infraacțiunile prevăzute în Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție sunt de competența **Direcției Naționale Anticorupție** dacă sunt săvârșite în una dintre următoarele condiții:

- dacă, indiferent de calitatea persoanelor care le-au comis, au cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 200.000 euro ori o perturbare deosebit de gravă a activității unei autorități publice, instituții publice sau oricărei alte persoane juridice ori dacă valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție este mai mare decât echivalentul în lei a 10.000 de euro;
- dacă, indiferent de valoarea pagubei materiale ori de gravitatea perturbării aduse unei autorități publice, instituții publice sau oricărei alte persoane juridice ori de valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție, sunt comise de către: deputați, senatori, membrii Guvernului, secretari de stat și asimilații acestora, judecătorii Curții Constituționale, membrii, judecătorii, procurorii și controlorii financiari ai Curții de Conturi și ai camerelor de conturi județene, președintele Consiliului Legislativ, avocatul poporului, guvernatorul și viceguvernatorii Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Concurenței, magistrați, ofițeri superiori, generali, maresali, amirali, notari publici, executori judecătorești, consilieri județeni și locali, primari, prefecți, subprefecți, persoane cu funcții de conducere și de control în cadrul autorităților publice centrale și locale sau în cadrul instituțiilor publice, membrii consiliilor de administrație și persoane care dețin funcții de conducere de la director, inclusiv, în sus în cadrul regiilor autonome de interes național sau



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

local, al companiilor și societăților naționale, societăților comerciale la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, instituțiilor publice care au atribuții în procesul de privatizare și al unităților centrale financiar-bancare;

- dacă s-a cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 1 milion euro, în cazul infracțiunilor prevăzute în Codul Penal (înșelăciune, abuz în serviciu contra persoanelor, prin îngrădirea unor drepturi, contra intereselor publice, în formă calificată);
- dacă sunt infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene.

Principalele atribuții ale **Direcției Generale Anticorupție**:

- întreprinde măsuri specifice pentru prevenirea, documentarea și combaterea faptelor de corupție, asimilate corupției sau în legătură directă cu corupția în rândul personalului ministerului;
- desfășoară activități de primire a reclamațiilor/ petițiilor cetățenilor referitoare la acte sau fapte de corupție ale personalului ministerului;
- desfășoară activități de poliție judiciară, conform legii;
- organizează și desfășoară activități de testare a integrității profesionale a personalului ministerului;
- folosește investigatori sub acoperire, pentru documentarea cauzelor de corupție în rândul personalului Ministerului Administrației și Internelor, conform legii;
- desfășoară activități de relații și colaborare internațională în domeniu;
- analizează evoluția actelor și faptelor de corupție săvârșite de personalul ministerului, pe baza cărora sunt întocmite documente de strategie în materie și informează ministrul internelor și reformei administrative ori alți factori abilitați, conform legii.

Instituții competente Parchetele de pe lângă instanțele judecătorești

Sesizările pentru infracțiunile de corupție trebuie adresate parchetului de pe lângă instanța care, potrivit legii, judecă în primă instanță cauza, cu excepția cazurilor în care legea prevede altfel, urmărirea penală efectuându-se obligatoriu de către procuror.



Curtea de Conturi

Sesizează în mod obligatoriu parchetul când constată indicii de săvârșire a unei fapte de corupție;
Exercită atribuții jurisdicționale, comportându-se ca o instanță specializată în domeniul economic financiar;

Controlează modul de formare, de administrare și de întrebuințare a banilor publici.

5.2. Identificarea și managementul funcțiilor sensibile

Funcția sensibilă este considerată acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale, sau de corupție sau fraudă. Nu toate instituțiile publice au aceleași funcții sensibile, fiecare conducător de instituție având dreptul și responsabilitatea de a identifica funcțiile pe care le consideră a fi sensibile, adică acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor instituției. Nu toate compartimentele din cadrul instituțiilor au funcții sensibile, standardul recomandă ca bună practică existența preocupării permanente din partea managementului pentru identificarea acestora și abordarea unei strategii bazate pe analiza riscurilor.

În conformitate cu cerințele generale ale Standardului 2 – Atribuții, funcții, sarcini, din OSGG nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, ce grupează problemele legate de organizare, managementul resurselor umane, etică, deontologie și integritate, conducerea instituției dispune: a) identificarea funcțiilor sensibile pe baza unor factori de risc; Ordinul Secretariatului General al Guvernului (denumit în continuare OSGG) nr. 600/2018 definește funcția sensibilă este aceea care prezintă, cel puțin, unul din următoarele riscuri:

- risc de fraudă sau de corupție;
- risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale.
- centralizarea funcțiilor sensibile la nivelul instituției;
- stabilirea unei politici adecvate de gestionare a funcțiilor sensibile prin elaborarea unor măsuri, astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul instituției publice să fie minime.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*

Având în vedere că educația anticorupție reprezintă o prioritate majoră, funcțiile sensibile din cadrul tuturor compartimentelor instituției, 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 din cadrul instituției publice, 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 ale instituției.

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

Factorii de risc

La stabilirea funcțiilor sensibile se au în vedere atribuțiile funcționale ale personalului, care implică de regulă unul sau mai mulți factori de risc. În general, factorii de risc care necesită atenție sunt:

- a) accesul la informații clasificate/secrete de serviciu;
- b) accesul la resurse materiale, financiare și informaționale, fără atribuții în acest sens, sau deținerea unui document de autorizare;
- c) activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale;
- d) modul de delegare a competențelor;
- e) evaluarea și consilierea care pot implica consecințe grave;
- f) achiziția publică de bunuri, servicii, lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie;
- g) neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului;
- h) lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice;
- i) funcțiile cu competență decizională exclusive;
- j) accesul la numerar sau la resurse care pot fi transformate ușor în numerar;
- k) lipsa separării atribuțiilor;





Criterii pentru stabilirea funcțiilor sensibile și a celor expuse, în mod special, la corupție, funcții în care riscul de fraudă sau de conflict de interese sunt semnificative:

- a) funcții care au capacitatea de a lua decizii importante privind instituția, sau de a le influența;
- b) funcții care au acces la informații confidențiale sau sensibile;
- c) funcții implicate în alocarea și gestionarea resurselor;
- d) funcții cu acces exclusiv la resursele materiale, financiare și informaționale;
- e) funcții prin care se realizează achiziții publice;
- f) funcții (angajați) care interacționează frecvent cu terțe părți;
- g) funcții care vizează evaluări ale unor persoane sau instituții, acordări de calificative, funcții care au ca atribuții organizarea de concursuri pentru ocuparea unor posturi, etc.; h) funcții (angajați) fără de care instituția nu poate funcționa sau care pot determina perturbarea serioasă a activităților în caz de plecare a acestora;
- i) funcții prin care se realizează activități cu influență directă asupra cetățenilor, politicienilor și companiilor;
- j) funcții în care titularii acestora se află în conflict de interese, precum și funcții în care riscul de fraudă este semnificativ;
- k) funcția ocupată de superiorul ierarhic al unui salariat care exercită o funcție sensibilă

Etapele procesului de inventariere a funcțiilor sensibile

Președintele Comisiei de Monitorizare are obligația instituirii sistemelor de control care să conducă la ținerea sub control a riscurilor ce pot pune în pericol realizarea obiectivelor instituției. Astfel, acesta coordonează procesul de stabilire și gestionare a funcțiilor sensibile. În vederea implementării cerințelor generale ale Standardului 2 – Atribuții, funcții, sarcini, referitoare la funcțiile sensibile și funcțiile considerate ca fiind expuse la corupție, atașate tuturor activităților din cadrul instituției, în conformitate cu prevederile OSGG nr. 600/2018, se parcurg următoarele etape:

- a) Inventarierea funcțiilor sensibile, prin întocmirea Listei funcțiilor sensibile.
- b) Elaborarea Registrului cu salariații care ocupă funcțiile sensibile la nivelul instituției.
- c) Elaborarea Planului pentru asigurarea diminuării riscurilor asociate funcțiilor sensibile la nivelul instituției publice.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind gestionarea funcțiilor sensibile la nivelul instituției.

5.3. Managementul vulnerabilităților și riscurilor de corupție





*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*

În contextul unei instituții, riscul este definit ca fiind orice eveniment sau circumstanță care poate afecta în mod negativ instituția în cauză. Sunt considerate vulnerabile la corupție toate activitățile care prezintă slăbiciuni în sistemul de control intern/managerial, de natură a fi exploatare de către angajații structurii sau de către terți, pentru comiterea unor fapte de corupție.

Riscurile pot apărea din existența nesiguranței pe piețele financiare, din eșecuri în cadrul proiectelor, din accidente, din cauze naturale și catastrofe, precum și din atacuri intenționate din partea unui adversar sau din alte evenimente imprevizibile. Managementul riscurilor reprezintă un proces complex de identificare, analiză și răspuns la posibile riscuri ale unei entități publice, printr-o abordare documentată, care utilizează resurse materiale, financiare și umane pentru atingerea obiectivelor, vizând reducerea expunerii la pierderi a acestora.

Astfel, controlul intern este asociat direct cu managementul riscurilor, deoarece, prin măsurile luate, se asigură, în mod rezonabil, un cadru funcțional ce permite entității publice să își atingă obiectivele. În cadrul unei instituții sau/și în mediul cu care interacționează pot exista, la un moment dat, circumstanțe care favorizează apariția riscului și condiții care defavorizează apariția acestuia. Prin urmare, dacă se face o analiză a cauzelor care Implementarea managementului riscului și a controlului intern managerial, la nivelul administrației publice locale, este percepută ca o activitate suplimentară față de atribuțiile specifice postului.

În ceea ce privește procesul de gestionare a riscurilor, gradul de conștientizare a personalului entității este încă la un nivel scăzut, nefiind înțeleasă utilitatea și necesitatea acestuia în activitatea curentă. Standardul Managementul riscului este unanim acceptat în UE, fiind unul din standardele importante ale sistemului de control intern managerial (SCIM). 47 Fiecare instituție publică are obligația de a:

- a) analiza sistematic, cel puțin o dată pe an, riscurile legate de desfășurarea activităților sale;
- b) stabili tipul de răspuns la risc;
- c) numi responsabilii cu riscurile;
- d) consemna informațiile privind riscurile în registrul de riscuri.

În ceea ce privește Managementul riscurilor, o atenție deosebită trebuie acordată atitudinii față de risc și culturii organizaționale și mai puțin unui set de norme și reguli cu caracter imperativ.

În gestionarea riscurilor, trebuie să se țină cont și de factorii interni ai instituției (cum ar fi calitatea și motivarea personalului, calitatea sistemelor de control) și factorii externi (cum ar fi mediul legislativ existent și posibilitatea schimbărilor în legislație, dezvoltările tehnologice, situații de forță majoră).





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



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

Evaluarea riscurilor de corupție, etapă importantă în procesul de management al riscurilor într-o instituție publică, are rolul de a fundamenta decizia cu privire la prioritizarea de stabilire a măsurilor de prevenire/control, prin estimarea nivelurilor de probabilitate și impact asupra obiectivelor asumate la nivel instituțional și implicit asupra nivelului de profesionalism al angajaților/aleșilor locali. Scopul evaluării riscurilor constă în: stabilirea unei ierarhii a riscurilor identificate și funcție de toleranța la risc, stabilirea celor mai adecvate măsuri de tratare a riscurilor.

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.

Pentru gestionarea eficientă a procesului de Management al riscurilor, la nivelul entității publice este necesar să existe:

- a. Structură cu atribuții în Managementul riscului;
- b. Responsabil cu gestionarea riscurilor la nivelul fiecărui compartiment de la primul nivel de conducere din cadrul entității publice (Responsabilul cu riscurile); Procedură de sistem (PS) privind Managementul riscurilor.

Instrumentul de bază în Managementul riscurilor îl reprezintă Registrul de riscuri (RR). Registrul de riscuri se completează la nivelul fiecărui compartiment din cadrul instituției publice. Elaborarea Registrului de riscuri confirmă că la nivelul unei instituții publice există un sistem funcțional de monitorizare a riscurilor. Pentru elaborarea Registrului de riscuri pe compartiment/entitate publică, se recomandă folosirea modelului prezentat în Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice. Măsurile de control privind gestionarea riscurilor trebuie să asigure un nivel acceptabil al riscurilor, astfel încât acestea să se afle în limita de toleranță acceptată. La nivelul instituției publice procesul de monitorizare a implementării măsurilor de control se realizează pe baza unui plan. Astfel,



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Secretariatul tehnic al Comisiei de Monitorizare primește informații (măsurile de control) de la responsabilii cu riscurile pentru elaborarea Planului de implementare a măsurilor de control.

Revizuirea și raportarea riscurilor este etapa finală care încheie procesul de Management al riscurilor. Cauzele care stau la baza revizuirii riscurilor sunt următoarele:

- Schimbările majore care pot interveni în mediul instituțional, sau în obiectivele instituției;
- Modificarea profilurilor riscurilor, ca urmare a implementării măsurilor de control și a schimbării cauzelor care favorizează apariția riscurilor;

Procesul de gestionare a riscurilor necesită implicarea tuturor factorilor, atât a celor cu funcții de conducere, cât și a celor cu funcții de execuție din cadrul instituției publice, prin stabilirea de responsabilități clare la nivelul tuturor structurilor organizatorice și decizionale. În procesul de gestionare a riscurilor, întreg personalul instituției publice trebuie să:

- înțeleagă cât și cum afectează riscurile entitatea publică – identificarea riscului și evaluarea acestuia;
- obțină informații despre riscuri - sursele și factorii care îl generează; analizeze efectele riscurilor prin atribuirea de responsabilități;
- aloce resurse adecvate pentru gestionarea riscurilor; disemineze bunele practici și să informeze toate compartimentele cu privire la posibilitățile de reducere a riscurilor.

Se recomandă elaborarea/monitorizarea/evaluarea/revizuirea unei Proceduri de sistem privind managementul riscului la nivelul instituției.

5.4. Răspunderea functionarilor publici si a personalului contractual pentru aplicarea măsurilor privind prevenirea corupției.

Existența normelor, procedurilor, regulamentelor în bază cărora angajații unei entități publice își desfășoară activitatea crează cadrul desfășurării în condiții optime a activității specifice și atingerii obiectivelor stabilite. Încălcarea de către funcționarii publici sau de către personalul contractual, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage diferite forme de răspundere juridică a celor care se fac vinovați (în funcție de fapte, gradul de pericol social și circumstanțe):

- & răspundere disciplinară
- & contravențională



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

& civilă/patrimonială
& penală.

Conform Codului administrativ orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său sau într-un interes legitim se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii, împotriva autorității sau instituției publice care a emis actul sau care a refuzat să rezolve cererea referitoare la un drept subiectiv sau la un interes legitim. În cazul în care acțiunea se admite și se constată vinovăția funcționarului public, persoana respectivă va fi obligată la plata daunelor, solidar cu autoritatea sau instituția publică. Totuși, răspunderea juridică a funcționarului public nu se poate angaja dacă acesta a respectat prevederile legale și procedurile administrative aplicabile autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

Se aplică deci, în prezent, art. 490 din OG 57/2019, potrivit căruia încălcarea de către funcționarii publici, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, în condițiile legii și ale Codului Administrativ.

Pentru o definiție cuprinzătoare a instituției, legiuitorul a descris principiile care stau la baza răspunderii administrative.

Principiul legalității răspunderii

Des întâlnit în legislația națională, reprezentând un “ghid” pentru multe instituții de drept, principiul legalității conturează limitele, cazurile și condițiile în care poate opera răspunderea administrativă. Totodată, menționăm că activarea răspunderii intră în sarcina autorităților investite în acest scop, conform unei anumite proceduri desfășurate de acestea.

Principiul justeții sau proporționalității răspunderii

Corecta individualizare a faptei ilicite săvârșite reprezintă un element cheie în vederea corelării sancțiunii aplicate cu gradul de pericol social al faptei, cu forma de vinovăție și cu întinderea pagubei, în cazul în care se produce o astfel de pagubă.

Principiul celerității

Pentru a preveni riscul intervenirii precripției, este necesar că momentul aplicării sancțiunii să fie cât mai aproape de cel al manifestării faptei ilicite, fără a exista amânări sau tergiversări inutile. În acest

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

sens se asigura sporirea efectului preventiv precum și maximizarea rezonanței sociale a sancțiunii aplicate.

Când discutăm despre răspunderea administrativă, avem în vedere că această se împarte în trei categorii: răspunderea administrativ-disciplinară, răspunderea administrativ-patrimonială și răspunderea administrativ-contravențională.

Răspunderea administrativ-disciplinară

Săvârșirea unei abateri disciplinare, în sensul încălcării de către demnitari, funcționari publici și asimilați ai acestora a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită obligatorie, reprezintă premisa răspunderii administrativ-disciplinare.

În acest sens, legiuitorul a definit abaterea disciplinară la art. 569 din OG 57/2019 ca reprezentând fapta săvârșită cu vinovăție de către demnitari, funcționarii publici și asimilați ai acestora care constă într-o acțiune sau inacțiune prin care se încalcă obligațiile ce le revin din raportul de serviciu, respectiv din exercitarea mandatului sau în legătură cu acesta și care le afectează statutul socioprofesional și moral.

Vom menționa că subiectul activ al răspunderii administrativ-disciplinare este autoritatea administrației publice sau orice entitate asimilată acesteia față de care se răsfrâng consecințele unei abateri disciplinare și în a cărei competență intră tragerea la răspundere a făptuitorului. Pe de altă parte, subiectul pasiv al răspunderii este persoana care a săvârșit abaterea disciplinară.

Potrivit prevederilor art. 492 alin. (2) sunt enunțate faptele ce pot constitui abateri disciplinare, iar conform alin. (3) al aceluiași articol sunt prevăzute sancțiunile ce pot fi aplicate de către comisia de disciplină în cazul în care se constată îndeplinirea condițiilor privind atragerea răspunderii administrativ-disciplinare.

Un aspect important prevăzut de lege este faptul că în caz de concurs de abateri disciplinare, se aplică sancțiunea aferentă abaterii disciplinare celei mai grave.

De asemenea, este esențial de precizat că sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare. Excepție de la această regulă face încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.

În vederea operării răspunderii administrativ-disciplinare în sensul analizării condițiilor cerute de lege pentru individualizarea faptei și constatarea abaterii disciplinare, legiuitorul prevede, potrivit art. 494 alin. (9) că modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Astfel, Hotărârea de Guvern nr. 1344/2007 definește comisiile de disciplină ca fiind structuri deliberative, fără personalitate juridică, independente în exercitarea atribuțiilor ce le revin, care au competență de a analiza faptele funcționarilor publici sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz.

În componența unei comisii de disciplină legea impune să existe 3 membri titulari, funcționari publici definitiv numiți în funcția publică pe perioadă determinată. În acest sens, doi membri vor fi desemnați de conducătorul autorității sau instituției publice, iar al treilea membru va fi desemnat, după caz, de organizația sau organizațiile sindicale reprezentative ori de majoritatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice pentru care este organizată comisia de disciplină.

De reținut este faptul că, în vederea efectuării cercetării administrativ-disciplinare, legea prevede obligativitatea audierii persoanei care se presupune că a săvârșit fapta și consemnarea în scris a audierii, sub sancțiunea nulității relative. Procesele-verbale de audiere se semnează pe fiecare pagină de toate persoanele prezente la audieri.

În urma dezbaterii, comisia de disciplină legal constituită poate propune fie aplicarea unei sancțiuni disciplinare dintre cele prevăzute la art. 492 din OUG 57/2019 privind Codul Administrativ, fie clasarea sesizării atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare.

Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a ordinului sau dispoziției de sancționare. În actul administrativ de sancționare se va menționa termenul în care sancțiunea disciplinară poate fi contestată.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Un aspect important privește faptul că, sub sancțiunea nulității absolute a actului administrativ de sancționare, acesta din urmă trebuie să cuprindă în anexă raportul comisiei de disciplină.

În vederea verificării situației disciplinare a unui funcționar public, art. 496 din OUG nr. 57/2019 prevede că funcționarul public, conducătorul autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea, conducătorul autorității sau instituției publice în cadrul căreia se află funcția publică din categoria înalților funcționari publici vacantă sau funcția de conducere vacantă, președintele comisiei de disciplină precum și alte persoane prevăzute de lege pot solicita eliberarea cazierului administrativ. Astfel, cazierul administrativ reprezintă un act care cuprinde sancțiunile disciplinare aplicate funcționarului public și care nu au fost radiate în condițiile legii.

Răspunderea administrativ-patrimonială

OUG 57/2019 privind Codul Administrativ reglementează în Partea a VII-a răspunderea în solidar pentru prejudicii cauzate prin acte administrative și pentru prejudicii cauzate în legătură cu punerea în valoare a bunurilor și a serviciilor publice.

Astfel, autoritățile și instituțiile publice răspund patrimonial, din bugetul propriu, pentru pagubele materiale sau morale cauzate prin acte administrative, prin refuzul nejustificat de a soluționa o cerere sau prin nesoluționarea în termen a acesteia.

Art. 575 din ordonanță menționată, precizează că în cazul în care vor fi solicitate despăgubiri pentru prejudiciul cauzat ori pentru întârziere, funcționarul public va răspunde patrimonial solidar cu autoritatea sau instituția publică, dacă se dovedește vinovăția acestuia și dacă nu a respectat prevederile legale specifice atribuțiilor stabilite prin fișa postului sau prin lege.

Mai mult, legea prevede condițiile angajării răspunderii administrativ-patrimoniale. În acest sens este necesară îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:

- ☞ actul administrativ să fie ilegal, adică să fie emis cu încălcarea dispozițiilor legale;
- ☞ actul administrativ ilegal să cauzeze prejudicii materiale sau morale;
- ☞ să existe un raport de cauzalitate între actul ilegal și prejudiciul cauzat;
- ☞ să existe culpa autorității publice și/sau a funcționarului public.

Delegarea atribuțiilor în cadrul instituțiilor și autorităților publice se realizează prin intermediul unui act de delegare care trebuie să prevadă limitele acestuia. În măsură în care personalul instituțiilor sau



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



autorităților publice cauzează prejudicii în legătură cu exercitarea atribuțiilor delegate, intervine răspunderea patrimonială a respectivei persoane.

Răspunderea administrativ-contravențională

În vederea definirii răspunderii administrativ-contravenționale a funcționarului public, legiuitorul a menționat că aceasta operează în cazul în care persoana săvârșește o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

Astfel, nu e suficient ca funcționarul public să fi săvârșit o faptă care să constituie potrivit legislației aplicabile o contravenție, ci acesta trebuie să se afle în timpul exercitării atribuțiilor sale, iar fapta să fie în legătură cu sarcinile de serviciu desfășurate.

În ceea ce privește activitatea funcționarului public, în doctrină a fost conturată distincția dintre responsabilitate și răspundere. În acest sens, în privința funcționarului public nu este posibil să vorbim despre răspundere fără să implicăm relația ei cu responsabilitatea, noțiuni care nu se confundă.

Astfel, „responsabilitatea precede răspunderea și o poate elimina dacă subiectul de drept este consecvent în atitudinea sa de a respecta valorile instituite de cetate, de a se supune lor, de a le transforma în propriile valori. Fiecare subiect de drept trebuie să manifeste responsabilitate, însă, la funcționarul public, acest lucru presupune aspecte deosebite. Funcționarul public trebuie să fie fundamental responsabil în îndeplinirea atribuțiilor sale. El trebuie să urmărească să primeze în comportamentul lui responsabilitatea. Pentru el nu există o valoare mai importantă decât îndeplinirea, cu o convingere reieșită din înțelegerea rațională a fenomenelor, a sarcinilor sale profesionale.” (A. Iorgovan).

5.5. Evaluarea incidentelor de integritate

Conform Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale din 02.08.2018, parte integrantă din Hotărâre de Guvern nr. 599/2018, scopul acesteia este de a evalua ex-post a incidentelor de integritate din cadrul autorităților sau instituțiilor publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, ai căror conducători au calitatea de ordonatori principali, secundari sau terțiari de credite. prin obținerea și analiza informațiilor relevante și propunerea măsurilor de prevenire și control.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Evaluarea incidentelor de integritate reprezintă activitatea desfășurată de către responsabilul desemnat în acest scop de către conducătorul instituției, constând în obținerea și analiza de informații relevante privind incidentele de integritate și propunerea măsurilor de prevenire și/sau control. Să nu uităm să precizăm că, datele cu caracter personal se vor prelucra exclusiv în îndeplinirea scopului metodologiei, în conformitate cu prevederile legale.

Etape în evaluarea incidentelor de integritate

Desemnarea responsabilului

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

Responsabilul pentru implementarea metodologiei desfășoară următoarele activități:

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

Obținerea de informații privind incidentul de integritate

Incidentul de integritate este definit ca fiind unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, ai căror conducători au calitatea de ordonatori principali, secundari sau terțiari de credite sau al unei structuri din cadrul acestora:

- încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune;



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;

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

Conducerea autorității sau instituției publice, compartimentul responsabil cu activitatea de resurse umane sau alte structuri din cadrul acesteia care dețin informații cu privire la dispunerea unor măsuri privind un incident de integritate sesizează responsabilul pentru implementarea metodologiei și transmit acestuia informațiile sau documentele necesare derulării procedurii de evaluare a incidentului de integritate, în termen de 30 de zile de la luarea la cunoștință a incidentului de integritate respectiv.

În măsura în care apreciază că este necesar, responsabilul pentru implementarea metodologiei poate solicita informații Agenției Naționale de Integritate, Direcției Naționale Anticorupție, Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și altor autorități sau instituții publice care dețin informații privind incidentul de integritate.

Conținutul analizei incidentelor de integritate

Analiza va avea în vedere cu precădere următoarele aspecte:

- a) tipul de eveniment care constituie incidentul de integritate evaluat;
- b) sectorul de activitate în care a intervenit incidentul de integritate și funcția persoanei care l-a săvârșit;
- c) starea de fapt și modul de operare;
- d) cadrul legislativ aplicabil și procedurile interne din cadrul autorității sau instituției publice relevante pentru incidentul analizat;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- e) cauzele incidentului de integritate, prin raportare la amenințările și vulnerabilitățile identificate în procesul de evaluare a riscurilor de corupție, precum și cele aferente incidentului de integritate evaluat;
- f) durata procedurii de cercetare a faptelor ce constituie abatere disciplinară;
- g) sancțiuni disciplinare, administrative sau, după caz, penale aplicate;
- h) efectele incidentului de integritate asupra raporturilor de muncă ale persoanei care a săvârșit incidentul de integritate;
- i) impactul incidentului de integritate asupra activității autorității sau instituției publice.

Responsabilul pentru implementarea metodologiei, pe baza informațiilor obținute întocmește, pentru fiecare incident de integritate produs, un raport cuprinzând informațiile mai sus amintite, propuneri de măsuri pentru prevenirea apariției unui incident similar, precum și responsabilul și termenul pentru implementarea măsurilor de prevenire și/sau control propuse. Raportul se va transmite spre aprobare conducerii autorității sau instituției publice.

În cazul în care la nivelul autorităților și instituțiilor publice nu se poate desemna un responsabil pentru implementarea metodologiei, raportul de evaluare a incidentului de integritate se comunică structurii în care a avut loc incidentul de integritate.

Verificarea implementării recomandărilor

Conducerea autorității sau instituției publice dispune verificarea periodică a modului de realizare a măsurilor aprobate și informarea responsabilului pentru implementarea metodologiei.

Raportarea către Secretariatul tehnic al Strategiei naționale anticorupție

Responsabilul pentru implementarea metodologiei elaborează un raport anual privind evaluarea incidentelor de integritate, care se aprobă de către conducerea autorității sau instituției publice, se publică pe site-ul acesteia și se transmite către Secretariatul tehnic al Strategiei naționale anticorupție până la data de 31 martie a anului următor. Conținutul raportului este prevăzut în anexa nr. 6 la HG nr.599/2018.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



În vederea evaluării impactului aplicării metodologiei la nivel național, Secretariatul tehnic al Strategiei naționale anticorupție întocmește rapoarte anuale de monitorizare, pe baza informațiilor transmise de autoritățile sau instituțiile publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, ai căror conducători au calitatea de ordonatori principali, secundari sau terțiari de credite.

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

Valorificarea informațiilor în procesul de evaluare a riscurilor de corupție

Datele cuprinse în raportul întocmit de responsabilul pentru implementarea metodologiei se valorifică și în procesul de evaluare a riscurilor de corupție desfășurat la nivelul autorităților și instituțiilor publice.

Planul de integritate al autorității sau instituției publice se actualizează corespunzător măsurilor de prevenire și control. Planul de integritate reprezintă ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției, inclusiv prin educarea angajaților, dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției/autorității, întreprinderii publice, precum și combaterea corupției. Educarea angajaților va avea în vedere noile tendințe din domeniu, precum utilizarea intervențiilor comportamentale sau gestionarea schimbării climatului intern (utilizarea teoriei schimbării - "theory of change"). Autoritățile și instituțiile publice se vor asigura că formarea profesională ce vizează integritatea va avea în vedere obiective concrete și se va realiza de o manieră sustenabilă. Pentru întreprinderile publice, planurile de integritate vor încorpora îndrumările cuprinse în ghidul de bună practică al OCDE privind controlul intern, etica și conformitatea. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii entității

Riscul de corupție este definit ca fiind 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 din cele prevăzute la art. 1 sau ale unei structuri din cadrul acestora





*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*



Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin
Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020

114





6.Codul de etică. Principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual. Principii și valori de etică și integritate în administrația publică. Consilierul de etică

Definirea noțiunii de etica

Etica in cadrul funcției publice poate fi definita ca un ansamblu de principii și norme de comportament adecvat in cadrul sistemului administrației publice.

In funcție de legislația și de tradiția administrativa, aceste reguli fac parte integranta fie din cultura administrativa, fie dintr-un cadru juridic bine definit.

Scopul normelor etice

Etica in serviciul public vizează reducerea neregulilor din acest sector și restabilirea încrederii publicului in administrație. Pe de alta parte, prin etica administrativa se dorește o reformulare a regulilor de conduita, in contextul unei perioade de restricții bugetare și de reforme administrative.

Normele de conduită trebuie sa fie adecvate in vederea măririi capacitatii de acțiune a administrației.

Infrastructura etica

"Infrastructura etica" este un termen care a fost consacrat in literatura de specialitate de data mai recenta si care cuprinde un set de instrumente pentru prevenirea atitudinilor necorespunzătoare și pentru stimularea unei conduite corecte. Acest set de instrumente se bazează pe:

- ☒ un cadru juridic eficace
- ☒ mecanisme de responsabilitate eficace
- ☒ coduri de conduita practice
- ☒ mecanisme de perfecționare profesionala
- ☒ mecanisme de coordonare, supervizare a conduitei etice
- ☒ societate civila activa, care sa supravegheze activitatea funcționarilor publici. constituirea unui organism de etica independent si impartial
- ☒ identificarea unei metodologii de implementare a codului, de monitorizare si control al aplicarii standardelor etice





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



6.1. Codul de etică

Elaborarea unui asemenea cod în administrația publică românească ar reprezenta un pas firesc (dată fiind legislația deja existentă) și, de asemenea, foarte important în educarea și formarea funcționarilor români la standardele impuse de administrațiile occidentale.

Codul are valoarea unui simbol care face legătura între aderentul la cod (funcționarul public) și deziderate precum: satisfacerea interesului public, profesionalism, înalte standarde morale.

Codurile etice s-au dezvoltat în context profesional pentru a specifica și clarifica o conduită acceptabilă din partea funcționarilor publici. Scopurile unei atari conduite privesc: susținerea funcționarilor publici în confruntarea cu situații dilematice, orientarea administratorilor către atitudini favorabile protejării interesului public, sprijinirea grupurilor pentru a atinge grade ridicate de coeziune internă, atingerea unui nivel înalt de conduită profesională cât și dobândirea performanței în munca depusă, câștigarea unui grad înalt de credibilitate în ochii opiniei publice. Toate aceste scopuri urmărite de conduita prescrisă de un cod etic sunt scopuri pe care și administrația publică românească își dorește să le atingă.

Codurile etice devin din ce în ce mai mult realități ale vieții cotidiene pentru angajații din sectorul public occidental. Reala valoare a codurilor etice nu constă în faptul că normează acțiunile administratorilor publici, ci în faptul că reprezintă încununarea idealurilor serviciului public.

Codurile etice servesc, în primul rând, consacării valorilor democrației și creșterii încrederii publice în autoritatea administrativă.

Codul de conduită reprezintă un set de principii și reguli de etică și integritate, numite în continuare norme de conduită, pe care toți angajații (funcționari publici, aleși locali și personal contractual) din cadrul autorităților și instituțiilor publice ale administrației publice centrale și locale, precum și din cadrul autorităților administrative autonome, au obligația să le respecte în exercitarea funcției pe care o dețin.

Normele de conduită profesională au apărut ca un răspuns la nevoia stringentă a cetățenilor și instituțiilor statului de a beneficia de un serviciu public de calitate, precum și de un management realizat în interes public, care să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

administrația publică. Astfel, potrivit prevederilor art. 2 din Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, persoanele care exercită o funcție publică, indiferent de modul în care au fost investite, în cadrul autorităților publice sau instituțiilor publice, care îndeplinesc, permanent sau temporar, potrivit legii, o funcție sau o însărcinare, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, în cadrul serviciilor publice, regiilor autonome, societăților comerciale, companiilor naționale, societăților naționale, unităților cooperatiste sau al altor agenți economici, care exercită atribuții de control, potrivit legii etc „sunt obligate să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională, și să asigure ocrotirea și realizarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.”

În contextul actual, singurele mențiuni cu privire la obligativitatea elaborării/actualizării și implementării codurilor de conduită sunt prevăzute în cadrul **OBIECTIV GENERAL NR. 4 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE** din SNA 2021-2025, precum și prin Standardul 1 - Etica și Integritatea 28 din O.S.G.G. nr. 600/2018.

6.2. Principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual. Principii și valori de etică și integritate în administrația publică.

Prin art. 368 din Codul administrativ, adoptat în anul 2019, sunt instituite 10 principii care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din administrația publică, respectiv:

- ☞ Principiul supremației Constituției și a legii;
- ☞ Principiul prioritizării interesului public în exercitarea funcției deținute;
Principiul asigurării egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice;
- ☞ Principiul profesionalismului;
- ☞ Principiul imparțialității și independenței în exercitarea funcției deținute;
- ☞ Principiul integrității morale;
- ☞ Principiul libertății de gândire și exprimare;
- ☞ Principiul cinstei și corectitudinii;



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- ☞ Principiul deschiderii și transparenței;
- ☞ Principiul responsabilității și răspunderii.

Totodată, art. 373 din același act normativ prevede ca, în exercitarea funcției publice, corpul funcționarilor publici din administrația publică centrală și locală să respecte și următoarele principii:

- ☞ Principiul legalității;
- ☞ Principiul competenței;
- ☞ Principiul performanței;
- ☞ Principiul eficienței și eficacității;
- ☞ Principiul imparțialității și obiectivității;
- ☞ Principiul transparenței;
- ☞ Principiul responsabilității, în conformitate cu prevederile legale;
- ☞ Principiul orientării către cetățean;
- ☞ Principiul stabilității în exercitarea funcției publice;
- ☞ Principiul bunei-credințe, în sensul respectării drepturilor și îndeplinirii obligațiilor reciproce;
- ☞ Principiul subordonării ierarhice.

Stabilite la nivel normativ, principiile constituie o premisă pentru construirea mecanismelor unei administrații publice integre și de performanță, esențială pentru dezvoltarea unui stat de drept.

Toate persoanele care ocupă funcții publice sunt obligate să cunoască principiile și normele fundamentale și să le aplice concret în exercitarea atribuțiilor de serviciu, contribuind astfel la crearea unei concepții comune în cadrul administrației publice, precum și în cadrul societății.

În ceea ce privește Codul de Conduită al funcționarilor publici, un rol aparte revine Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Aceasta poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:

- ⚙️ încălcarea prevederilor Codului de conduită de către un funcționar public;
- ⚙️ constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui funcționar public pentru a-l determina să încalce dispoziții legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

Agenciei Naționale a Funcționarilor Publici are obligația de a întocmi un raport anual cu privire la managementul funcției publice și al funcționarilor publici, care trebuie să cuprindă următoarele:



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- ❁ numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- ❁ categoriile și numărul de funcționari publici care au încălcat normele de conduită morală și profesională;
- ❁ cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului cod de conduită;
- ❁ evidențierea cazurilor în care funcționarilor publici li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic;
- ❁ recomandările propuse;
- ❁ autoritățile sau instituțiile publice care nu au respectat recomandările.

In timp ce autoritățile locale:

- ❁ iau la cunoștință cadrul legal privind funcția publică și funcționarii publici;
- ❁ asigură cunoașterea și respectarea cadrului legal privind funcția publică și funcționarii publici din subordine;
- ❁ solicită coordonarea metodologică a ANFP în probleme privind funcția publică și funcționarii publici;
- ❁ transmit ANFP rapoarte periodice de monitorizare a modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici;
- ❁ gestionează resursele umane din instituția respectivă conform normelor în vigoare stabilite de ANFP;
- ❁ asigură publicitatea codului de conduită propriu la nivelul autorității sau instituției publice respective;

Totodată, aleșii locali:

- & iau la cunoștință cadrul legal privind funcția publică și funcționarii publici;
- & cunoașterea și respectarea cadrului legal privind funcția publică și funcționarii publici din subordine;
- & evită să exercite presiuni asupra funcționarilor publici care i-ar determina pe aceștia să nu respecte regimul îndatoririlor de serviciu.

Funcționarii publici au un regim juridic care:

- & este suficient de clar și comprehensiv;





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- & stabilește categorii de funcții publice și de funcționari publici, drepturi și îndatoriri, prevederi privind cariera funcționarilor publici, evaluarea performanțelor, perfecționarea profesională, recrutarea funcționarilor publici, numirea funcționarilor publici, sancțiuni disciplinare și răspunderea funcționarilor publici, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu, redistribuirea și corpul de rezervă a funcționarilor publici;
- & conține prevederi referitoare la conduita funcționarilor publici;
- & a fost redactat în urma consultării autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, precum și a reprezentanților societății civile;
- & este în mare parte comun cu statutul funcționarilor publici din administrația publică centrală

Este important să identificăm metodele prin care s-a încercat asigurarea integrității funcționarilor publici și implicit a instituțiilor statului din punctul de vedere al actelor normative în vigoare:

- Există prevăzut principiul stabilității în funcția publică atât în Legea nr. 215/2001, cât și în Codul administrativ.
- În Legea nr. 161/2003 art. 42 se prevede și interdicția funcționarilor publici de a fi membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și de a exprima sau apăra în mod public pozițiile unui partid politic. De asemenea, funcționarii publici au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic și să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru, potrivit dispozițiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 161/2003. Prin această normă imperativă s-a încercat asigurarea integrității funcționarilor publici, care - mai întâi de toate - trebuie să fie neutrii din punct de vedere politic
- Se prevede protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta în Codul administrativ
- În conformitate cu dispozițiile Legii 161/2003 art. 43 alin. (2) funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale.

Mecanismele de control și prevenire a încălcării principiului integrității funcționarilor publici pot consta în următoarele:





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- Salarizare îmbunătățită, astfel încât să se asigure independența financiară a funcționarilor publici și un nivel de trai decent
- Declarațiile de avere și de interese
- Organizarea de sesiuni de instruire și perfecționare continuă în domeniul eticii și conduitei în domeniul funcției publice
- Informatizarea administrației publice, centrale și locale, care va asigura circulația rapidă a informațiilor de interes public în vederea garantării
- Creșterea transparenței actului administrativ, care poate avea drept efecte diminuarea numărului de documente adiacente și eliminarea erorilor administrative.

6.3. Consilierul de etica

Comportamentul etic începe cu atitudini și valori morale din topul administrației - menținerea celor mai înalte standarde, inclusiv evitarea fenomenului state capture, a patronajului, a nepotismului, a luării de mită și a căutării sau oferirii de favoruri.

În primul rând, aceasta este o problemă pentru toată administrația, fie ea centrală sau locală. Cu toate acestea, etica în viața publică nu înseamnă doar exercitarea moralității personale de către liderii sectorului public. Politicile de integritate pot fi implementate ca standarde pentru comportamentul în serviciul public pentru toți funcționarii.

Din ce în ce mai mult, administrațiile publice apelează la declarații ale valorilor universale în îndeplinirea îndatoririlor publice, suficient de flexibile pentru a se aplica tuturor domeniilor de politică, mediilor instituționale și responsabilităților individuale.

Urmând exemplele de bune practici de la nivel european și internațional, la nivel național sunt aplicate acte normative care pun accentul pe valori și principii, mai puțin pe sancțiuni. În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prevăzute în Codul administrativ referitoare la conduita funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor deținute, la nivelul fiecărei instituții publice trebuie să existe un consilier de etică. În mod excepțional, în cadrul unei instituții pot fi desemnați doi consilieri de etică, decizia în acest sens urmând să fie luată pe criterii precum: numărul de personal din cadrul instituției publice, complexitatea problemelor și volumul activității specifice.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



În cadrul autorităților și instituțiilor publice, fiecare angajat poate beneficia de consiliere etică în ceea ce privește aplicarea eficientă a normelor de conduită, precum și clarificarea dilemelor cu privire la caracterul moral al deciziilor, respectiv statutul etic al activităților sau consecințele etice ale acțiunilor întreprinse. În acest context, în fiecare autoritate și instituție publică există un consilier etic responsabil cu consultanța și asistența funcționarilor publici în vederea clarificării dilemelor etice, precum și monitorizarea respectării normelor de conduită. Acesta colaborează cu conducerea instituției pentru asigurarea unui management al integrității la nivelul acesteia. Consilierea etică are un caracter confidențial și este inițiată fie în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică, fie din oficiu ca urmare a conduitei funcționarului public. În situația în care, aspectele semnalate în urma consilierii pot constitui o faptă penală, consilierul de etică are obligația de a comunica informațiile cu privire la activitatea derulată.

„Funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că sau adresat consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere cu privire la respectarea principiilor și normelor de conduită”.

Profilul consilierului de etică

Consilierul de etică este funcționarul public desemnat, pentru o perioadă de 3 ani, prin act administrativ al conducătorului instituției publice și completarea fișei postului corespunzătoare funcției deținute. În activitatea de consiliere etică, responsabilul desemnat la nivelul autorității sau instituției publice nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

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

- să fie funcționar public definitiv;
- să ocupe o funcție publică din clasa I;
- să aibă, de regulă, studii superioare în domeniul științe sociale;
- să prezinte deschidere și disponibilitate pentru îndeplinirea atribuțiilor care îi revin; să aibă o probitate morală recunoscută în instituție;
- să nu i se fi aplicat o sancțiune disciplinară (care nu a fost radiată);
- să nu fie subiectul unei cercetări administrative în cadrul unei proceduri disciplinare în curs de desfășurare;





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- să nu fi fost dispusă începerea urmăririi penale a acestuia pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, de corupție sau de serviciu, respectiv de fals ori contra înfăptuirii justiției;
- să nu se afle într-o procedură de evaluare desfășurată de autoritatea responsabilă de asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale;
- să nu se afle în niciuna dintre situațiile de incompatibilitate cu calitatea de consilier de etică:
 - ✓ să nu fie soț, rudă sau afîn până la gradul al IV-lea inclusiv cu conducătorul autorității sau instituției publice sau cu înlocuitorul de drept al acestuia;
 - ✓ să nu aibă relații patrimoniale sau de afaceri cu oricare dintre persoanele menționate anterior;
 - ✓ să nu fie membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției publice.

Funcționarul public completează o declarație de integritate, pe propria răspundere, în vederea dovedirii îndeplinirii condițiilor!

Situațiile în care calitatea de consilier de etică încetează

Se dispune direct de către conducătorul autorității sau instituției publice:

- prin renunțarea expresă a consilierului de etică la această calitate (pe baza cererii scrise adresate conducătorului autorității sau instituției publice);
- la expirarea celor 3 ani pentru care a fost desemnat consilier de etică;
- în cazul intervenirii unei situații de incompatibilitate;
- în caz de încetare sau de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarului public care are calitatea de consilier de etică prin ocuparea unei funcții în cadrul altei autorități sau instituții publice, precum și în caz de suspendare a raporturilor de serviciu pe o perioadă mai mare de o lună.

Cu sesizarea ANFP

- prin revocare de către conducătorul autorității sau instituției publice, pentru activitate necorespunzătoare sau în cazul în care nu mai îndeplinește oricare dintre condițiile necesare dobândirii calității de consilier de etică. Conducătorul autorității sau instituției publice poate dispune revocarea numai după sesizarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu privire la activitatea





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

considerată necorespunzătoare a consilierului de etică și cercetarea situației de către Agenție, cu luarea în considerare a propunerilor formulate de aceasta.

Atribuțiile consilierului de etică

Consilierul de etică exercită un rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită prevăzute de Codul administrativ, fiind și persoana de contact în relația cu ANFP.

Astfel, fișa postului pentru consilierul de etică conține următoarele atribuții:

- ✓ monitorizează și întocmește rapoarte și analize cu privire la modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice;
- ✓ desfășoară activitatea de consiliere etică, la solicitarea scrisă a funcționarului public sau la inițiativa sa atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- ✓ elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice, propunând măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- ✓ organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici (cu privire la normele de conduită/etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității etc.); ✓ semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici; analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;
- ✓ adresează direct întrebări (sau prin chestionare) cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite. Pe durata exercitării atribuțiilor consilierul de etică își păstrează și funcția publică deținută, fișa postului





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

corespunzătoare funcției deținute de consilierul de etică fiind elaborată de către compartimentul de resurse umane și aprobată de către conducătorul autorității sau instituției publice, prin raportare la atribuțiile stabilite în sarcina acestuia.

Consilierul de etică completează și transmite prin intermediul aplicației informatice puse la dispoziție de către ANFP pe pagina proprie de internet (secțiunea „Consilier de etică”, subsecțiunea „Raportare etică”) informațiile privind:

Φ respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici;

Φ implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Potrivit art. 457 din Codul administrativ, Raportul anual privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice elaborat de ANFP conține informații cu caracter public și cuprinde cel puțin următoarele date: numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională; categoriile și numărul de funcționari publici care au încălcat principiile și normele de conduită; cauzele și consecințele nerespectării normelor de conduită și evidențierea cazurilor în care funcționarilor publici li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic.

Raportul anual privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice se publică pe site-ul ANFP și se comunică la cererea oricărei persoane interesate. Având în vedere caracterul public al informațiilor, rapoartele autorităților și instituțiilor publice privind respectarea normelor de conduită se publică pe site-ul propriu al autorității sau instituției publice și se comunică la cererea oricărei persoane interesate.

Responsabili

În activitatea de consiliere de etică, prin prisma prevederilor legislative și atribuțiilor specifice, sunt implicate următoarele instituții:

Instituția/ autoritatea publică consilierul de etică ANFP MLPDA SNA 2016-2020 SGG SCIM

AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) este instituția care asigură managementul funcțiilor publice și pe cel al funcționarilor publici, desfășurând conform atribuțiilor stabilite prevăzute de art. 401 alin. (4) lit. i) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, Responsabili.

INSTITUȚIA/ AUTORITATEA PUBLICĂ

Fiecare instituție/autoritate publică desemnează prin act administrativ un funcționar public, responsabil cu respectarea și monitorizarea implementării principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici și cu rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită prevăzute de Codul administrativ.

Conducătorul instituției este responsabil cu evaluarea performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la art. 454 lit. c)-g) din Codul administrativ, fiind și cel care ia decizia asupra calificativului final al evaluării funcționarului public desemnat care include raportul întocmit de superiorul ierarhic nemijlocit al acestuia.

Nu fac obiectul evaluării modul în care consilierul de etică își exercită următoarele atribuții:

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

Incompatibilități.

Incompatibilități cu calitatea de consilier de etică au fost preluate din Codul administrativ, Art. 453. Nu poate fi numit consilier de etică funcționarul public care se află în următoarele situații de incompatibilitate:

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



c) este membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției publice.

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

În ceea ce privește **personalul contractual**, în Codul administrativ este prevăzut faptul că instituțiile și autoritățile publice întocmesc rapoartele anuale cu privire la respectarea normelor de conduită de către personalul contractual din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare ori sub autoritate, în formatul stabilit prin ordinul ministrului cu atribuții în domeniul administrației publice. Raportarea se face în conformitate cu prevederile art. 560 din Codul administrativ și conține cel puțin elementele prevăzute la alin. (4).

Raportul se publică pe pagina de internet a autorității/instituției publice și se anunță prin comunicat difuzat printr-o agenție de presă.

Recomandări

Set de recomandări în vederea respectării și aplicării unitare a prevederilor legale:

Desemnarea prin act administrativ a consilierului de etică¹¹¹ la nivelul instituției, responsabil cu monitorizarea respectării normelor de conduită, precum și prevenirea încălcării acestora de către personalul entității publice. Instituțiile pot desemna doi consilieri de etică în funcție de volumul activității specifice, numărul de personal, respectiv complexitatea problemelor.

În vederea desfășurării activității de consiliere de etică în condiții optime, conducătorul îi va acorda responsabilului desemnat un spațiu fizic dedicat sau dreptul de a folosi o sală (de ședințe/ conferințe/ curs etc.) atunci când este necesar. ANFP recomandă consiliilor județene sprijinirea primăriilor comunelor care nu au acces la mijloace de comunicare informatică, la cerere, în vederea realizării raportărilor.

Set de recomandări în vederea respectării și aplicării unitare a prevederilor legale

Elaborarea anuală a raportului privind respectarea normelor de conduită la nivelul autorității sau instituției publice și transmiterea acestuia către ANFP. Publicarea rapoartelor pe site-ul propriu,



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

precum și se comunicarea acestuia la cerere. !!! Raportul anual pentru personalul contractual se transmite MLDP, forma și procedura urmând a fi stabilite prin Hotărâre de Guvern.

Promovarea rolului de consilier de etică în cadrul autorității/instituției, consilierul de etică poate întreprinde următoarele tipuri de activități:

- popularizarea unor spețe întâlnite în activitatea de consiliere (fără nominalizarea persoanelor);

- informări prin e-mail/avizier cu privire la respectarea prevederilor Codului de conduită;

- organizarea de dezbateri cu restul angajaților pentru identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională sau de identificare a unor măsuri pentru reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale etc.

Asigurarea participării consilierului de etică desemnat la nivelul instituției la dezbaterile și evenimentele organizate de ANFP în vederea dezvoltării rețelei consilierilor de etică.

Elaborarea unei proceduri pentru activitatea de consiliere etică adaptată specificului instituției.

Asigurarea participării consilierului de etică la programe de perfecționare profesională conform art. 451 alin. (7) din Codul administrativ.

Evaluarea anuală a gradului de cunoaștere de către angajații instituției a prevederilor privind consilierul de etică și rolul acestuia în instituție prin elaborarea și aplicarea unui chestionar.

Colectarea informațiilor relevante pentru indicatorul nr. 5 „Consilier de etică” din Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției prin transmiterea indicatorilor aferenți măsurii preventive și transmiterea acestora responsabilului SNA desemnat la nivelul instituției.

Capitolul 7

Aspecte generale privind deontologia funcționarului public și al personalului contractual

Deontologia, ramură a Eticii, este știința care studiază drepturile și obligațiile celor care practică o anumită profesie.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Deontologia are la bază datoria morală, fără însă a se suprapune cu studiul filosofiei sau a teoriei generale a datoriei morale. De asemenea, trebuie precizată o deosebire esențială între etică și deontologie. Astfel, în timp ce etica cuprinde studiul filosofic al datoriei, deontologia este o știință aplicată sau aplicabilă.

În cazul funcției publice, scopul Deontologiei este reprezentat de realizarea eficienței serviciului public și satisfacerea nevoilor cetățeanului. Eficiența nu reprezintă numai rezultatul unei bune organizări și conduceri a unei activități. Obținerea unei eficiențe maxime depinde și de gradul de conștiinciozitate (a atitudinii conștiincioase față de îndatoririle de serviciu) a funcționarului public.

În cazul în care funcționarul public are o situație juridică bine stabilită și îi sunt asigurate unele drepturi care să-i permită desfășurarea activității în bune condiții și asigurarea unui trai decent, el se va putea dedica întru totul autorității sau instituției publice din care face parte. În aceste condiții, el își va îndeplini cu conștiinciozitate sarcinile de serviciu. Termenul deontologie provine din cuvintele grecești deon, deontos, care înseamnă ceea ce se cuvine și logos, care înseamnă știința.

Deontologia poate fi definită ca reprezentând ansamblul normelor care conturează un anumit tip de comportament profesional sau privat.

Se poate vorbi de o deontologie profesională a salariatului și plecând de la normele comune consacrate de aceasta, un specific al deontologiei funcționarului public. Recunoașterea unei deontologii a salariatului se explică din modul în care este concepută intervenția disciplinării salariatului. Persoana care ocupă o funcție publică are o serie de obligații cu caracter moral, fie scrise, fie nescrise, dar care circumscriu etica profesiei de funcționar. Toate aceste datorii morale pe care un funcționar le respectă pe durata exercitării unei funcții publice poartă generic denumirea de „deontologie”.

Deontologia funcționarului public exprimă ansamblul normelor referitoare la comportamentul profesional și moral al funcționarului public în serviciu și în afara serviciului, având în vedere că este purtătorul autorității publice, deontologia aflându-se după părerea noastră la granița dintre drept și morală.

Este vorba de încălcarea disciplinei muncii, concepută a fi ordinea necesară în cadrul raportului social de muncă și în cadrul unui colectiv determinat, rezulta din respectarea de către cei care compun



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

colectivul a unor norme sau reguli de conduita care asigura desfasurarea in conditii de eficienta a procesului muncii.

In literatura de specialitate se apreciaza ca deontologia trebuie sa se regaseasca in toate formele de exprimare ale existentei individului. Omul, in actiunile sale, se exprima pe sine, isi exprima propria individualitate, propriile aspiratii, raportandu-se in acelasi timp si la nevoile celorlalti, pe care are datoria sa nu le afecteze.

In activitatea sa, functionarul duce la indeplinire prevederile legii, care nu sunt intotdeauna just intelese de cei care cad sub incidenta lor. Cei care se adreseaza unei autoritati publice au de regula un anumit interes care trebuie reglat in limitele legii. Exigentele statului de drept impun domnia legii, trecerea de la dreptul statului la statutul dreptului sau la substituirea domniei oamenilor, ceea ce presupune suveranitatea legii dincolo de interesele individuale.

Deontologia, in sens general, reprezinta ansamblul regulilor dupa care se ghideaza o organizatie, institutie, profesie sau parte a acesteia, prin intermediul organizatiilor profesionale, care devin instanta de elaborare, aplicare si supraveghere a aplicarii acestor reguli.

Deontologia functionarului public poate fi definita ca reprezentand totalitatea normelor care guverneaza comportamentul profesional si privat al functionarului public, in virtutea statutului sau de detinator al autoritatii publice.

Aceste norme sunt structurate in functie de relatiile sociale care sunt avute in vedere, astfel:

- & Relatii din interiorul serviciului public (cu sefii ierarhici, cu ceilalti functionari publici, cu intregul personal si cu subalternii);
- & Relatii cu ceilalti subiecti de drept, in afara institutiei publice, beneficiari ai actiunii functionarului public;
- & Relatii cu personalul unor institutii publice si alte persoane juridice cu care colaboreaza institutia unde este incadrat functionarul public;
- & Relatii cu celelalte institutii ale statului din sfera celor trei clasice puteri;

O clasificare a izvoarelor deontologiei functionarului public, ar putea fi:

1) principalul izvor de drept este Constitutia, legea suprema in stat, in care se regasesc multe principii care fundamenteaza comportamentul profesional al functionarului public (principiul legalitatii, al

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

supunerii tuturor în fața legii, completat cu cel potrivit căruia nimeni nu este mai presus de lege, conform art.16, alin.1,2 din Legea fundamentală a țării, adică Constituția României.

2) al doilea izvor este legea, ca act juridic al Parlamentului.

3) al treilea izvor de drept este format din diverse categorii de acte normative (hotărâri de Guvern, ordonanțe de Guvern, alte acte administrative cu caracter normativ, inclusiv regulamente de ordine interioară în care se înscriu norme speciale privind o instituție determinată.

4) cutuma, care este un izvor nescris.

Principiile de bază în deontologia funcționarului public

La baza activității funcționarilor publici, a comportamentului lor profesional, a conduitei lor atât în interiorul cât și în afara instituției publice stau următoarele principii de bază:

- & egalitatea de tratament față de terți beneficiari serviciului public, respectiv, un comportament nediscriminatoriu față de „utilizatorii” serviciului public;
- & respectarea supremației Constituției, respectul legilor generale în materie și al tuturor actelor normative de către purtătorii autorității publice;
- & credință și fidelitate față de țara căruia îi aparține funcționarul public;
- & discreție profesională privind informațiile pe care le primește și le deține în exercițiul funcției sale;
- & obligația de supunere și respect față de șeful ierarhic;
- & apărarea și respectarea demnității și intimității uzagerilor serviciului public;
- & perfecționarea profesională continuă, sub diferite forme etc.

Ca știință, deontologia vine din antichitate, însă ea a fost descoperită ca noțiune în epoca modernă, pusă la început pe picior de egalitate cu morală. La noi, ea s-a regăsit sub forma unui ansamblu de reguli consacrate salariatului și răspunderii acestuia, datorită faptului că în perioada comunistă nu au mai existat prevederi specifice, exprese de deontologie.

Datorită faptului că dreptul românesc se întemeiază pe concepția pozitivistă, în lipsă de text expres, în România, multă vreme regulile răspunderii disciplinare, administrative, materiale, penale și civile au fost identificate cu regulile deontologice. Faptul că salariatul încalcă o regulă de ordine interioară



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



sau prevăzută de lege în general era derivat dintr-un comportament profesional inadecvat, care atragea necesitatea aplicării unei sancțiuni.

Însă deontologia interesează nu aplicarea unei sancțiuni, ci respectarea legii independent de aplicarea sancțiunii, se leagă, cu alte cuvinte, de noțiunea de responsabilitate. Deontologia trebuie să se raporteze ideatic în primul rând la manifestarea individului din punct de vedere moral, la respectarea regulilor din proprie convingere nu de teama sancțiunii. Așa cum se afirmă într-o lucrare de specialitate, „funcționarul public trebuie să-și ducă la bun sfârșit atribuțiile, nu pentru că așa i se impune, ci fiindcă e convins că ele reprezintă rostul său profesional”.

Prin urmare, conținutul juridic al deontologiei s-a transformat de-a lungul vremii, înțelegând lato sensu normele generale privitoare la responsabilitatea salariatului (funcționarului) și unele norme specifice edictate pentru anumite categorii de persoane - profesioniști, în scopul angajării răspunderii acestora, iar stricto sensu, cuprinzând regulile privitoare la răspunderea disciplinară a salariatului (funcționarului).

La nivelul acestei răspunderi a funcționarului, un act normativ cu valoare de principiu a fost așteptat îndelung, apariția Legii nr. 188/1999 nefiind de natură să satisfacă necesitatea unui cod deontologic aplicabil funcționarului public. Mai mult, legea specială nu cuprinde referiri specifice la regulile deontologice, prevăzând numai reguli generale de răspundere patrimonială (civilă), contravențională, disciplinară și penală.

În acest context, o lege care să prevadă regimul juridic al conduitei profesionale de urmat pentru funcționarii publici este binevenită, aspect împlinit la apariția Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită al funcționarilor publici.

Această lege se adresează numai celor care ocupă temporar sau definitiv o funcție publică, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice și are caracter de drept comun pentru toate categoriile de funcționari, cu excepția acelor care, deși în anumite caracteristici, se aseamănă cu această categorie, sunt tratați aparte prin legi cu caracter special, având statut de liber profesioniști: medicii, avocații, arhitecții, consilierii de specialitate etc.

Ceea ce lămurește acest cod în raport cu reglementările anterioare este faptul că încălcarea regulilor deontologice prevăzute în textele legii atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici (art. 24 alin.2).





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Legea arată totodată că, mergând pe același raționament, dacă fapta funcționarului public se încadrează în limitele legii penale, se va angaja raspunderea penală a funcționarului public, iar atunci când se cauzează și prejudicii persoanelor fizice sau juridice se poate angaja răspunderea patrimonială a acestui funcționar. Însă, prin interpretarea acestor aliniate rezultă cert că noțiunea de deontologie, cuprinzând reguli de conduită în exercitarea profesiei, cuprinde numai normele privitoare la conduita morală de bună cuviință în cadrul funcției și în viața socială. Aceeași concluzie se desprinde și din obiectivele pe care legea le stabilește pentru regulile consacrate în cod, pe de o parte, precum și din prevederile altor legi sau acte normative cu caracter administrativ.

Toate aceste obiective au fost preluate de OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, codul urmărește să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din cadrul administrației publice, menținerea la nivel înalt a prestigiului funcției publice, crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte. Conform statutelor și codurilor deontologice ale altor profesii, se poate reține de asemenea ideea că deontologia respectivului corp de profesioniști are în vedere regulile moralei pe care trebuie să le respecte respectiva categorie, criteriile răspunderii pentru nerespectarea normelor tehnice și științifice profesionale încadrându-se în mod subsidiar în noțiunea de deontologie.

Un alt aspect esențial pentru analiza regulilor deontologice privind funcționarii publici se determină prin intermediul instrumentului utilizat în scopul consacării regulilor deontologice specifice fiecărei categorii. Sau, altfel spus, este nevoie de un act normativ adoptat de autoritatea legiuitoare sau de guvern ori este suficient un act administrativ emanat de la organele de conducere ale profesiei respective?

Ca atare, orice funcționar public, precum și orice profesionist care îndeplinește atribuții ce duc la satisfacerea unui interes general este ținut în activitatea sa de respectarea următoarelor principii generale:

- ⊗ Respectarea Constituției și a legilor țării
- ⊗ Prioritatea interesului public față de interesul privat
- ⊗ Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice
- ⊗ Profesionalismul în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate)



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- ✿ Imparțialitate și independență politică, economică, religioasă și de orice altă natură
- ✿ Integritate morală
- ✿ Libertatea gândirii și exprimării.
- ✿ Cinstea și corectitudinea, deschiderea și transparența în privința activității desfășurate.

Din punct de vedere moral, funcționarul public are obligația unui comportament bazat pe:

- ★ respect,
- ★ bună credință,
- ★ corectitudine și amabilitate,

de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea prin întrebuintarea unor expresii jignitoare, prin dezvăluirea unor aspecte ale vieții private și prin formularea unor plângeri sau sesizări cu caracter calomnios.

În activitatea sa, funcționarul trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor, cu respectarea principiului egalității acestora în fața legii și a autorității publice. În acest scop, funcționarul public trebuie să promoveze soluții similare sau identice în aceeași categorie de situații de fapt, cu eliminarea oricărei forme de discriminare bazată pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

În cadrul relațiilor internaționale, funcționarul public care reprezintă autoritatea sau instituția publică respectivă are obligația legală de a promova o imagine favorabilă autorității sau instituției publice pe care o reprezintă. În același timp, legea consacră și obligația funcționarului public care se află în deplasare într-un stat străin să se informeze și să cunoască obiceiurile acestei țări și să le respecte, alături de regulile de protocol.

Tot în cadrul obligației de a respecta regula imparțialității, legea cere funcționarului public să aiba o conduită care să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția publică pentru funcționarii din subordine. Astfel, funcționarii publici de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței pentru personalul din



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

subordine, atunci când propun sau aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcție ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice forma de favoritism sau discriminare.

Conduita funcționarului public este reglementată de lege și în cadrul raporturilor sociale la care acesta participă, fără referire la atribuțiile funcției sale sau la autoritatea pe care o reprezintă. Astfel, funcționarului public ii este interzis ca în raporturile sale cu cetățenii, fără referire la funcția publică, să uzeze de prerogativele funcției publice deținute, folosindu-se de poziția oficială pe care o deține pentru a influența luarea unor decizii sau determinarea luării anumitor măsuri. De asemenea, el nu se poate folosi de bunurile proprietate publică în interes personal, ci este ținut să asigure folosirea resurselor publice în mod eficient, în conformitate cu prevederile legale.

Ca atare, din prevederile normelor indicate se desprinde ideea că prin Codul deontologic al funcționarului public legiuitorul a înțeles, în principal, regulile morale de conduită pe care funcționarul este ținut să le respecte în cadrul activității desfășurate ca purtător al autorității publice, dar și ca simplu cetățean, în relațiile sale cu semenii.

Capitolul 8

Importanța protecției mediului și a dezvoltării durabile, problemele de mediu și tema schimbărilor climatice

Conceptul dezvoltării durabile cuprinde totalitatea formelor și metodelor de dezvoltare socio-economică, al căror fundament îl reprezintă în primul rând asigurarea unui echilibru între sistemele socio-economice și elementele capitalului natural. Conceptul de dezvoltare durabilă a fost adoptat în 1987 de către Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) ca urmare a Raportului Brundtland. Conceptul de dezvoltare durabilă are la baza trei dimensiuni cheie: Economie, Ecologie (mediu) și Echitate (social):

- economic: care se preocupă de asigurarea bunăstării, prin decuplarea creșterii economice de consumul de resurse neregenerabile, și favorizează investițiile în cercetare - dezvoltare și inovare;



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- social: care subliniază importanța investițiilor în educație și sănătate, ca o condiție pentru incluziunea socială;
- ecologic: care pune accentul pe preservarea mediului înconjurător, pe reducerea impactului negativ al activităților umane asupra acestuia și pe adaptarea la schimbările climatice.

Dezvoltarea durabilă este definită de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) astfel: ”dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi”. Dezvoltarea durabilă a oricărei societăți trebuie să se bazeze în mod obligatoriu pe trei direcții și anume, asigurarea unui mediu durabil, a echității sociale și a prosperității economice.

Aceste domenii de interes, împreună cu responsabilitățile corespunzătoare, sunt interconectate și implică asumarea unor atitudini care să le cuprindă, indiferent că este vorba de un cetățean, o instituție publică sau companie. Potrivit prevederilor constituționale, statul prin intermediul autorităților publice specializate trebuie să asigure cetățenilor dreptul la un mediu sănătos.

Pe acest fundal, la nivelul autorităților administrative specializate, deciziile privind protecția și conservarea mediului sunt atribuite unui manager de mediu care trebuie să identifice situația existentă, să utilizeze abilitățile sale administrative și de planificare pentru a atinge acest echilibru.

Managerii de mediu trebuie să identifice obiective pe care să le pună în aplicare cu sprijinul populației și a grupurilor speciale de interese.

- stabilirea măsurii în care acestea pot fi atinse;
- eco-etichetarea;
- evaluarea performanței de mediu;
- analiza ciclului de viață.

Conform standardelor ISO auditul de mediu este procesul de verificare sistematică și documentară ce permite obținerea și evaluarea, într-un mod obiectiv, a probelor de audit, cu scopul de a determina dacă activitățile, evenimentele, condițiile referitoare la mediu, sistemele de management de mediu sau informațiile aferente sunt în conformitate cu criteriile de audit și în scopul de a comunica rezultatele acestui proces clientului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Referitor la activitatea de audit în seria ISO 14000 cuprinde standarde referitoare la principiile generale de ale auditului de mediu și la termenii cheie domeniu; descrie procedurile pentru auditul SMM; criteriile de calificare pentru auditorii de mediu, ce țin seama de patru elemente fundamentale precum studiile de bază, experiența în domeniu, formarea complementară, aptitudini personale specifice; evaluarea de mediu a amplasamentelor și a entităților. Etichetarea de mediu sau marcarea ecologică este un mijloc prin care consumatorii pot să contribuie la activitățile de protecția mediului prin modul în care ei pot influența piața. Standardele privind eco-etichetarea din seria 14020, prevăd trei tipuri de etichetare de mediu: tip I, II și III.

La baza apariției unor standarde de evaluare a performanțelor de mediu a stat standardul ISO14001 care prevede faptul că utilizatorii săi trebuie să evalueze și să îmbunătățească performanța lor de mediu. Astfel au fost elaborate standardele:

- ISO 14031 „Management de mediu – Evaluarea performanțelor de mediu – Ghid– oferă organizațiilor un instrument de evaluare a performanței lor de mediu, aplicabil indiferent dacă organizația dispune de SMM, ori dacă acest SMM este conform cu ISO 14001 sau cu alt referențial.
- ISO 14032 „Management de mediu – Exemple privind evaluarea performanței de mediu – Studii bazate pe utilizarea standardului ISO 14031”.

Seria de standarde referitoare la analiza ciclului de viață include:

Standardul ISO 14040 – Managementul de mediu – Analiza ciclului de viață – Principii și cadru, servește drept cadru general metodologic și deontologic care să permită asigurarea transparenței metodelor și datelor utilizate.

Are un dublu rol: oferă posibilitatea recunoașterii organizațiilor care utilizează analiza ciclului de viață, care își doresc să le fie confirmate eforturile de a realiza produse care respectă cerințele de mediu și oferă siguranța că orice comparație între două sau mai multe produse se bazează pe o analiză documentată și fundamentată pe probe.

Standardul ISO 14041 Management de mediu – Analiza ciclului de viață – Definirea obiectivului și a domeniului de studiu și analiza inventarului;



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

ISO 14042 - Management de mediu – Analiza ciclului de viață – Evaluarea impactului de mediu în etapele ciclului de viață; ISO14043 - Management de mediu – Analiza ciclului de viață – Interpretarea ciclului de viață;

ISO 14047 - Management de mediu – Analiza ciclului de viață – Exemple care ilustrează aplicarea ISO 14042;

ISO 14048 - Management de mediu – Analiza ciclului de viață – Formatul datelor de documentare a analizei ciclului de viață;

ISO 14049 - Management de mediu – Analiza ciclului de viață – Exemple care ilustrează aplicarea ISO 14041.

Standardul ISO 14001 stabilește cerințele și metodologia construirii și implementării unui SMM.

Aceste cerințe sunt cuprinse în capitolul 4 al standardului și fac referință la anumite aspecte importante care ar trebui să fie luate în considerare la implementarea unui sistem de managementul mediului în cadrul organizației.

Organizațiile au libertatea de a stabili dacă vor aplica cerințele standardului la nivelul tuturor activităților sale sau numai la nivelul unei părți a acestora.

Cerințele formulate în cadrul standardului corespund unui sistem de management bazat pe procesul dinamic și ciclic de tip „Plan – Do - Check – Act” (planificare – implementare – verificare – acțiune).

O primă etapă prevăzută în standard în vederea construirii și implementării unui SMM este definirea politicii de mediu de către conducerea instituției și exprimarea angajamentului privind implementarea sistemului de managementul mediului. O dată ce politica de mediu a fost definitivată și oficializată prin semnarea de către conducerea organizației, ea trebuie comunicată atât tuturor angajaților, cât și publicului larg. Planificarea presupune identificarea aspectelor de mediu importante și elaborarea programului de management de mediu.

Planificarea este una dintre cele mai importante etape în procesul de construire și implementare a sistemului de management de mediu care permite îndeplinirea politicii de mediu declarată de organizație. Implementarea și funcționarea sistemului de managementul mediului oferă siguranța că aspectele de mediu ale organizației sunt gestionate și controlate în mod corespunzător. Pentru aceasta

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

organizația trebuie să-și asigure și să-și dezvolte resursele și mecanismele de susținere necesare îndeplinirii obiectivelor și țintelor politicii de mediu.

La implementare unui SMM concură trei mari categorii de aspecte:

- aspecte care vizează în mod direct oamenii – resursele umane ale organizației sau persoane din afara acesteia;
- aspecte care vizează elaborarea și ținerea sub control a documentației referitoare la SMM;
- aspecte care vizează partea operațională a funcționării companiei.

Orice organizație dispune de resurse umane, materiale, tehnologice și financiare, iar managerii trebuie să găsească formula ideală de alocare și punere în relație a acestor categorii de resurse în vederea maximizării productivității.

Pentru aceasta se impune stabilirea clară a structurii de personal implicat în implementarea SMM și a responsabilităților atribuite fiecăruia.

Monitorizarea, măsurarea și evaluarea sunt activități esențiale ale unui sistem de management de mediu. Informațiile obținute în urma acestora trebuie să permită urmărirea evoluției performanței de mediu a organizației și să vizeze conformitatea cu reglementările aplicabile, măsura în care sunt atinse obiectivele și țintele propuse, întreținerea echipamentelor de măsură și control și efectele provocate de modificările efectuate prin acțiunile preventive sau corective.

Evaluarea efectuată în baza informațiilor obținute în urma acțiunilor de monitorizare și măsurare, favorizează procesul de îmbunătățire continuă la care organizația s-a angajat prin politica sa de mediu. Analiza efectuată de conducere este o ultimă cerință și vizează urmărirea progreselor înregistrate în implementarea SMM și evaluarea modului de funcționare a acestuia. Implicarea conducerii se impune din momentul definirii politicii de mediu a organizației, până în momentul analizei și verificării finalizării cu succes a obiectivelor și țintelor stabilite prin aceasta.

Putem vorbi de un ciclu care începe și se încheie cu implicarea conducerii organizației la nivelul cel mai înalt. Analiza SMM de către conducerea organizației va fi efectuată periodic și are un rol important în asigurarea procesului de îmbunătățire continuă. De asemenea, instrumentele ale managementului de mediu pot fi clasificate în trei categorii: pentru analiză și evaluare, pentru acțiune și pentru comunicare.

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

În categoria instrumentelor pentru analiză și evaluare se încadrează:

- metodele de comparare a performanțelor de mediu proprii cu realizările de vârf în domeniu;
- analiza cost-beneficiu - permite ierarhizarea alternativelor de control al proceselor de poluare; auditul de mediu – utilizat pentru a verifica conformarea cu legislația specifică în scopul evaluării practicilor și procedurilor de mediu;
- evaluarea impactului de mediu - aplicat în faza de proiectare cu scopul identificării impactului potențial;
- contabilitatea de mediu - permite evaluarea cheltuielilor pentru protecția mediului, evaluarea costului total;
- evaluarea inițială a calității mediului (diagnoză) - se realizează pentru a stabili punctul de plecare într-o acțiune ecologică;
 - evaluarea ciclului de viață - metodă prin care sunt evaluate consumurile de energie și materii prime pe de o parte și impactul asupra mediului, pe de alta, în fazele reprezentative ale desfășurării proceselor pentru obținerea unui produs și ale utilizării lui;
 - evaluarea riscului asupra mediului și a sănătății umane - permite stabilirea unor măsuri de prevenire a apariției unor incidente, accidente;
 - evaluarea tehnologiei - stabilește efectele potențiale ale unei noi tehnologii înainte de implementarea sa;
 - indicatorii dezvoltării durabile - diferiți de indicatorii economici convenționali și care integrează aspectele de mediu în aprecierea progresului economic.

În grupa instrumentelor pentru acțiune pot fi amintite:

- sistemul de management de mediu - stabilește structura organizatorică, responsabilitățile, practicile, procedurile, procesele și resursele, pentru a implementa politica de mediu a întreprinderii;

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- politica de mediu - cuprinde obiectivele și principiile ce stau la baza acțiunilor de protecție a mediului;
- managementul total al calității mediului;
- eco-marcarea (eco-etichetarea) – procedură devenită oficială în multe țări, conform căreia un produs cu un nivel acceptabil de impact asupra mediului poate primi o etichetă ecologică;
- pârgșii economice - al căror scop este de atingere a obiectivelor de mediu cu costuri cât mai mici;
- înțelegerile voluntare - focalizate pe atingerea unor obiective de mediu dincolo de cerințele legii;
- parteneriatele în favoarea protecției mediului – realizate pentru a transforma pozițiile de confruntare, dependență și izolare în înțelegeri mutuale.

Dintre instrumentele pentru comunicare amintim:

- rapoartele periodice;
- informațiile pentru mass-media, pentru clienți sau pentru proprii angajați;
- rapoartele interne pentru evidența sistemului de managementul mediului.

Implementarea deciziilor de management strategic de către autoritățile administrative trebuie să țină cont de obiectivele de mediu stabilite, utilizând instrumentele și bunele practici în domeniu în vederea optimizării procesului decizional din perspectiva susținerii unei dezvoltări durabile a societății.

Capitolul 9

Egalitatea de șanse dintre femei și bărbați, egalitate de șanse pentru toți, fără discriminare în funcție de gen, rasă, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală. Egalitate și non-discriminare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Evoluția societății umane a determinat apariția unor reguli de conduită, generale și obligatorii, care în timp au format sistemul de drept, pentru a organiza și orienta întreaga activitate. Egalitatea și non-discriminarea sunt valori pereche, afirmarea și recunoașterea unei dintre aceste noțiuni fiind întotdeauna direct legată de analiza celeilalte.

Principiul nediscriminării se impune în mod natural într-o societate democratică, fără ca aceasta să echivaleze însă cu o respectare necondiționată sau lipsită de constrângere. Respectarea și garantarea principiului trebuie realizată prin crearea și aplicarea unor norme juridice imperative menite să descurajeze discriminarea sub toate formele sale, inclusiv cea manifestată în cadrul administrației publice.

Ne referim aici atât la tratamentul angajaților care își desfășoară activitatea în cadrul autorităților administrației publice, cât și la relația acestora cu cetățenii cu ocazia furnizării de servicii publice. Respectarea și promovarea egalității și a non-discriminării pot fi realizate prin intermediul unor instrumente și bune practici care să susțină în mod eficient și pe termen lung un proces decizional legal, transparent și imparțial.

Astfel, Consiliul a adoptat în 1975 Directiva 75/117/TCE privind plata egală și apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și de sex feminin.

Un an mai târziu a fost adoptată directiva privind tratamentul egal.

Aceasta adaugă principiului egalității de remunerație principiul tratamentului egal între femei și bărbați, atât în ceea ce privește accesul la muncă, formare profesională cât și în privința celorlalte condiții de muncă.

Aceste directive prevăd:

- interzicerea oricărui fel de discriminare pe motiv de sex, în mod direct sau indirect;
- posibilitatea statelor membre de a lua măsuri pentru protecția femeilor, mai ales în caz de graviditate și maternitate;
- posibilitatea recunoscută statelor membre de a lua măsuri în scopul promovării șanselor egale între bărbați și femei;
- punerea în aplicare progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul protecției sociale.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Termenul de discriminare, asemenea termenelor conexe, nu este definit expres în legislația comunitară, prin urmare este necesar să se cerceteze jurisprudența Curții europene de justiție care a construit progresiv o definiție a acestui termen ca fiind „*aplicarea unor reglementări diferite la situații comparabile sau aplicarea aceleiași reglementări la situații diferite*”.

Se poate astfel, observa că instanța europeană nu reține doar cazul de discriminare voluntară sau pedepsibilă și că discriminările indirecte sau deghizate sunt în aceeași măsură luate în considerare ca discriminare involuntară, interzisă pentru evitarea unor atitudini de camuflaj.

Motivale de discriminare sunt suficient de variate pentru a constitui un spectru larg ale acestor practici, fiind bazate pe rasă sau origine etnică, un handicap, vârsta, orientarea sexuală, sexul, religia sau convingerile, atingând practic toate aspectele vieții cotidiene.

Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică și Directiva Consiliului 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, interzic atât discriminarea directă cât și discriminarea indirectă.

Art. 3 din Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/CE) vizează:

- accesul la locuri de muncă, munca individuală (pe cont propriu) și profesia (inclusiv promovarea);
- accesul la consiliere și pregătire vocațională;
- relațiile de muncă și condițiile de muncă, inclusiv concedieea și salariul;
- apartenența la organizații sindicale și patronale.

Directiva rasială (2000/43/CE) acordă mai multă atenție protecției împotriva discriminării, incluzând domenii ca: educația, protecția socială, inclusiv securitatea socială și serviciile de sănătate, avantaje sociale, accesul al bunuri și servicii publice, inclusiv accesul la locuință.

Cadrul normativ român privind drepturile și libertățile fundamentale

Cadrul normativ din România a transpus în practică toate convențiile Organizației internaționale a Muncii (OIM)²⁹ la care România este parte, și a aliniat legislația internă la exigențele aquis-ului comunitar în material reglementării egalității de șanse și tratament. Aceste prevederi internaționale sunt transpuse în cadrul normativ intern.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Cu toate acestea, aplicarea legislației în acest sens rămâne deficitară nu numai din perspectiva conținutului, ci mai ales din punctul de vedere al aplicării sale inconstante. Creată în 1919, **OIM** este singura instituție internațională cu structură tripartită (reprezentanți ai sindicatelor, ai patronatelor și ai guvernelor statelor membre), deoarece justiția socială nu poate fi promovată decât prin implicarea tuturor partenerilor sociali în formularea și implementarea politicilor care privesc domeniul relațiilor de muncă.

Până în prezent, OIM a adoptat aproximativ 200 de convenții cu privire la drepturile și libertățile fundamentale de care ar trebui să beneficieze orice lucrător, condițiile de muncă, angajarea, șomajul, securitatea socială, egalitatea în drepturi.

Discriminarea apare sub diverse forme, unele evidente, precum **discriminarea directă**, altele mai ascunse, mai subtile, precum **discriminarea indirectă**, **discriminarea multiplă**, **discriminare pozitivă**, toate greu de dovedit și în consecință de combătut.

Legislația română determină autoritățile publice, inclusiv cele din cadrul administrației publice să creeze și să permanentizeze o serie de bune practici în procesul decizional care să asigure egalitatea atât a angajaților proprii, cât și a cetățenilor pe care îi deservesc.

Atingerea acestui obiectiv trebuie să se realizeze în primul rând pornind de la lege, ca instrument principal, la care adăugăm normele deontologice și cele de organizare internă a serviciilor administrației publice.

Astfel, egalitatea în materie de angajare și profesie trebuie realizată prin intermediul organizării concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante pornind de la cerințe uniforme pentru toți candidații, pe baza dosarului personal, a interviului și a examenului scris. În cazul acestuia din urmă, pregătirea se va realiza după o bibliografie anunțată, iar numele candidaților nu va fi cunoscut de către examinatori.

Comisia de examinare va trebui alcătuită din înalți funcționari publici, reprezentanți ai autorității administrative în cauză, respectiv reprezentanți ai serviciului public, reprezentanți ai comunității academice, un jurist pentru verificările de legalitate și chiar un reprezentant al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

În legătură cu aceste aspecte, legea română incriminează drept contravenții următoarele fapte care ar aduce atingere egalității în activitatea economică, în materie de angajare și profesie:

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de pe motive discriminatorii; discriminarea unei persoane într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege; - refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motive discriminatorii;
- condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de criterii discriminatorii;
- discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate.

Desigur că aceste prevederi nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât sunt îndeplinite în mod cumulative următoarele condiții:

- refuzul nu constituie un act de discriminare,
- aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim
- metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă trebuie să aplice un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultața cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților.

În domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, se aplică prevederile **Legii nr. 202/2002, modificată și completată prin Ordonanța nr. 84/2004.**

Legea are menirea de a reglementa „măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, în toate sferele vieții publice în România”, adică „în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, precum și în alte domenii, reglementate prin legi speciale”. Sub incidența acestui act normativ nu intră activitatea religioasă și viața intimă și privată a individului. Analizând prevederile Legii nr. 202/2002 se observă reglementări în capitole diferite pentru egalitatea de șanse și tratament în domeniul muncii, în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare.



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Art. 7 alin. 1 precizează că prin egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la alegerea și exercitarea liberă a unei profesii sau meserii, angajare, venituri egale, promovare, condiții de muncă egale, beneficii de orice fel acordate de angajator, prestații și servicii sociale etc. În domeniul relațiilor de muncă, angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară, prin informarea sistematică a salariaților și afișarea în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art. 10 al legii reglementează protecția femeii salariate în caz de maternitate iar art. 11 prevede că este considerată discriminare directă bazată pe criteriul sexului orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sexuală, având drept scop sau efect:

- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, fiind interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării să prezinte un test de graviditate. Femeile însărcinate au dreptul la un program de muncă mai lejer, în cazul în care medicul eliberează un certificat în care solicită acest lucru.

Primul lucru pe care trebuie să îl facă salariața însărcinată este să anunțe superiorul în scris că este însărcinată, pentru a putea să pretindă și să îi fie acordate toate drepturile care decurg din această situație. **Angajatorul este obligat** să păstreze confidențialitatea și să dea curs solicitării de îmbunătățire a condițiilor de lucru.

Se interzice concedierea unei femei în perioada gravidității, a concediului de maternitate, prenatal sau de boală, sau pe perioada care va fi stabilită de legislația națională, ulterior întoarcerii sale la serviciu, cu excepția cazurilor care nu au legătură cu nașterea copilului, consecințele acesteia și alăptarea. Femeia trebuie să aibă garanția că la sfârșitul perioadei concediului de maternitate, când își reia lucrul, se întoarce pe același post sau pe un post echivalent, remunerat la același nivel.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

În astfel de situații, considerăm ca bună practică în domeniu consultarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) în vederea luării unor decizii în concordanță cu strategia națională și cu prevederile planului național de acțiune în curs.

În legătură cu accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități, O.G. nr. 137/2000 prevede sancțiuni pentru discriminarea unei persoane prin:

- refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- refuzarea accesului la serviciile de sănătate publică, alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;
- refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință;
- refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract;
- refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții;
- refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică;
- refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun
- prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace;
- refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

Ocrotirea dreptului la demnitate personală se realizează în primul rând prin intermediul legii penale. Totuși, dacă nu sunt îndeplinite condițiile pentru aplicarea prevederilor legii penale, legislația cu privire la tratamentul egal și nondiscriminatoriu sancționează:

- orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalistșovină, de instigare la ură rasială sau națională,
- comportamentele care vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

În unele situații, normele penale sunt cele care se concretizează într-un instrument de combatere a unor fapte anti-sociale săvârșite în desfășurarea activității de administrație publică.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808



Alături de norma penală, un alt instrument în acest sens îl constituie controlul juridic și financiar-contabil în vederea prevenirii săvârșirii unor infracțiuni precum delapidarea, deturnarea de fonduri, falsul intelectual, cât și cel ierarhic, strict administrativ pentru prevenirea infracțiunilor de abuz în serviciu, luarea de mită, primirea de foloase necuvenite, divulgarea secretului profesional, neglijența în păstrarea secretului de stat, neglijența în serviciu, purtarea abuzivă, conflictul de interese, omisiunea sesizării organelor judiciare.

Capitolul 10

Vulnerabilitatea activității structurii resurselor umane în cadrul instituțiilor publice

Pentru a promova crearea unei administrații publice moderne, capabilă să faciliteze dezvoltarea socio-economică, prin intermediul unor servicii publice competitive, investiții și reglementări de calitate, administrația publică are nevoie de resurse umane competente și bine gestionate, un management eficient și transparent al utilizării resurselor, o structură instituțional-administrativă adecvată, precum și de proceduri clare, simple și predictibile de funcționare.

O astfel de administrație trebuie să fie capabilă să ofere decidenților politici instrumentele necesare fundamentării și implementării unor politici publice în interesul cetățenilor. Optimizarea administrației este o condiție importantă pentru punerea în aplicare a oricărei schimbări structurale către o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

Resursele umane sunt esențiale pentru administrația locală și regională, și reprezintă principalul său atu. Pentru a funcționa eficient, aceste administrații au nevoie ca personalul lor să fie de calitate și foarte motivat. Sistemele de recrutare și promovare pe bază de merit reprezintă o precondiție a imparțialității și calității serviciilor publice.

În același timp, gradul ridicat de autonomie a autorităților locale și regionale în ce privește recrutarea și concedierea personalului este recunoscut ca fiind unul dintre principalele riscuri de corupție în cadrul acestora. Gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice este organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici.





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Performanța autorităților publice depinde în mare măsură de competența și profesionalismul resurselor umane ce activează în ele, de felul în care personalul concepe obiectivele ce stau în fața autorităților publice, de modul în care le soluționează, de măsura în care își asumă responsabilitatea pentru consecințele activității lor, de felul în care conlucrează cu cetățenii.

Deci, succesul transformărilor în administrația publică este în raport tot mai strâns cu calitatea resurselor umane. Redresarea tuturor sferelor de activitate a autorităților publice nu va înregistra performanțe esențiale până când la toate nivelurile organizaționale nu se va percepe adevărul că, resursele umane reprezintă forța motrice principală, iar dezvoltarea lor trebuie să constituie reperul fundamental și baza oricărei reforme.

Numim **vulnerabilitate** acea situație de drept sau de fapt care oferă unui funcționar aflat într-un anumit post sau care desfășoară o anumită activitate posibilitatea să obțină foloase injuste în virtutea funcției sale. Cel mai des întâlnit exemplu este cel al contactului direct cu cetățeanul în afara instituției. Această situație duce la existența unei vulnerabilități sporite în ce privește coruptibilitatea funcționarului deoarece este foarte greu de verificat dacă a existat sau nu un contact între acesta și un cetățean, câte asemenea contacte există, și cel mai important care a fost situația constatată (rapoartele de serviciu pot confirma faptul că a existat un contact, dar nu vor releva situația constatată este alta). Vulnerabilitatea apare din cauza imposibilității de a verifica retroactiv situația.

Dacă la aceasta se adaugă și lipsa unor controale inopinate, atunci funcționarul, conștient de faptul că posibilitatea de a descoperi faptele este extrem de redusă și de probat, va fi mult mai determinat să accepte diverse foloase în schimbul încălcării legii. Având în vedere cele expuse mai sus, cele mai des întâlnite situații de vulnerabilitate și factori de risc identificați în cadrul activităților preventive derulate la nivelul instituțiilor publice putem menționa:

- contactul direct cu cetățeanul în afara instituției (contactul între funcționar și cetățean în majoritatea cazurilor nu poate fi monitorizat direct și nici verificat retroactiv);
- cadrul normativ și instituțional privind controlul și verificarea activității (lipsa controalelor, caracterul programat al acestora, precum și superficialitatea – realizarea numai de verificări scriptice, nu și a situației de fapt);





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- cererea mare din partea cetățenilor privind un anumit serviciu public oferit de instituție (mulți cetățeni sunt dispuși să ofere cadouri sau alte foloase în schimbul timpului prelungit de așteptare la cozi sau în schimbul unor termene mai scurte de soluționare a unor cereri);
- promovarea personalului pe criterii subiective (organizarea formală a concursurilor de ocupare a unor funcții);
- cadrul relațional al funcționarului (existența unor legături de amicitie sau rudenie între diverși funcționari și anumiți cetățeni);
- cultura organizațională (felul în care decurg relațiile socio-profesionale influențează modul în care este respectată deontologia profesională și în ultimă instanță legea); Toate aceste vulnerabilități prezentate mai sus au un caracter general. În fiecare situație în parte pot fi identificați mai mulți factori care contribuie la conturarea respectivei situații.

Formațiunile de resurse umane se află printre structurile cu risc sporit de vulnerabilitate în ce privește recrutarea personalului, dar și transferul și promovarea acestuia.

Funcția și postul în care își desfășoară activitatea un funcționar influențează cel mai mult gradul de vulnerabilitate la corupție. Ocuparea unei funcții sau post și desfășurarea unei anumite activități sunt factorii care favorizează obținerea unor anumite foloase de către funcționar.

Atribuțiile concrete de serviciu ale funcționarului sunt cele care descriu cel mai bine contactul acestuia cu cetățeanul sau cu anumiți funcționari, atributul acestuia de a lua sau nu anumite măsuri și de a aplica sancțiuni, întocmirea sau nu a anumitor acte justificative de activitate.

Persoana funcționarului reprezintă un factor care evoluează în timp în funcție de ceilalți, prezența mai sus. Pregătirea profesională, educația, evoluția profesională, precum și mediul de lucru în care acesta s-a dezvoltat contribuie la crearea imaginii privind integritatea unui funcționar.

Cauze generatoare de fapte de corupție

Cauze ce țin de recrutarea, pregătirea și promovarea personalului:





„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

- Pregătirea, uneori deficitară, în domeniul cunoașterii și aplicării prevederilor legale privitoare la faptele încriminate ca fiind infracțiuni de corupție, asimilate acestora ori în legătură cu aceste infracțiuni;
- nivelul scăzut al educației profesionale și civice a angajaților, coroborat cu necunoașterea obligațiilor de conduită și etică profesională;
- lipsa rezistenței/redușă rezistență la tentațiile oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje etc.);
- existența unor defecțiuni și neajunsuri în cadrul sistemului de recrutare, selecționare, încadrare și promovare a resurselor umane care pot favoriza eventuale acte de corupție (de exemplu, încadrările directe, promovările pe funcții, etc.);
- lipsa unei rotiri adecvate a salariaților ce lucrează în domenii cu risc ridicat la corupție;

Cauze ce țin de resursele alocate structurilor și angajaților:

- sistem de salarizare și promovare neatractiv în sectorul public neconcordant cu statutul social, riscurile profesiei, necesitățile și nevoile social – culturale ale funcționarilor, comparativ cu al altor categorii profesionale și categorii de cetățeni cu care vin în contact;

În cazul Informațiilor privind organizarea unor concursuri (deblocarea posturilor, tematică de examen, bibliografie), lucrătorii structurilor de resurse umane au posibilitatea să informeze diverse persoane – care astfel vor avea mai mult timp pentru pregătirea unui examen, decât cei care află atunci când se dă anunțul (legal) pentru examen; de asemenea;

- lucrătorii structurilor de resurse umane au acces neîngrădit la subiectele examenelor anterioare, precum și la bibliografie, putând oferi aceste date unor eventuali candidați exemple de subiecte, precum și indicații privind tematica

Autoritățile locale și regionale sunt în mod special expuse nepotismului, precum și altor forme de favoritism, ca urmare a dimensiunii, autonomiei și proximității lor față de cetățeni. Deoarece practicile de nepotism în acest context pot fi mai vizibile pentru publicul larg, acestea sunt pasibile într-o mai mare măsură să afecteze încrederea publicului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Ca atare, stabilirea unor practici solide de management al resurselor umane este extrem de importantă pentru consolidarea încrederii publicului și combaterea corupției. La nivel local, spiritul de echipă slab, absenteismul, gradul tot mai scăzut de angajament, de respect față de conducere și de încredere în aceasta pot pune probleme deosebite. Dată fiind importanța încrederii și satisfacției angajaților la locul de muncă, este esențial să existe practici eficiente și responsabile în materie de management al resurselor umane.

Nepotismul nu poate fi prevenit numai prin reguli și reglementări, este necesară o schimbare și la nivelul atitudinilor sociale și al culturii administrative, care trebuie să evolueze în sensul tolerării reduse a acestui tip de practici și al adoptării unei abordări bazate pe etică. Publicul larg are și el rolul său și trebuie să devină mai conștient de pericolele și de consecințele dăunătoare ale nepotismului la nivelul autorităților publice. Întrucât atitudinile și toleranța față de nepotism diferă la nivelul statelor membre ale Consiliului Europei, în funcție de culturile lor administrative, este necesar ca abordarea legată de combaterea acestui gen de practici să fie adaptată contextului respectiv.

Măsuri:

- a. să-și sporească transparența în procesele de recrutare și promovare, stabilind proceduri clare și cuprinzătoare ce pot fi ușor de înțeles și de accesat de către candidați și personal;
- b. să garanteze egalitatea și corectitudinea în cadrul proceselor de recrutare și promovare, ținând seama de cunoștințele, experiența, competențele candidaților și de comportamentul lor etic, stabilind un set comun de reguli și aplicând principiile recrutării pe bază de merit;
- c. să întreprindă audituri în materie de etică sau anticorupție, acordând o atenție specială practicilor de management al resurselor umane, în vederea identificării riscurilor de nepotism și propunerii contramăsurilor corespunzătoare;
- d. să introducă canale de sesizare pentru a identifica eventualele cazuri de favoritism sau conflict de interese în procesul de recrutare sau selectare;
- e. să introducă structuri de management al integrității, cum ar fi ,Oficiul de integritate’, alcătuite din consilieri de integritate, în vederea investigării cazurilor în care se suspectează abateri în acest domeniu;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020



*„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808*

- f. să se asigure că se iau măsuri disciplinare corespunzătoare și descurajante în cazul oricărui încălcări ale integrității, abateri sau necomunicări de informații privind un eventual conflict de interese în rândul personalului;
- g. să se asigure că li se interzice agenților publici să se implice în orice proceduri de recrutare și selectare în care imparțialitatea lor ar putea fi pusă sub semnul întrebării.
- h. să organizeze activități educative în instituțiile publice, cum ar fi seminare, ateliere de lucru, cursuri de perfecționare, pentru a spori gradul de conștientizare a riscurilor de nepotism sau a oricărei forme de favoritism;
- i. să promoveze cooperarea și colaborarea cu alte municipalități, cum ar fi prin stabilirea de rețele regionale, în scopul schimbului de experiență și cunoștințe vizavi de abordarea nepotismului în recrutarea personalului;
- j. să reacționeze prompt la plângerile și recomandările venite din partea cetățenilor, pentru a spori încrederea publicului în guvernarea locală și regională.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6,
o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, cod SMIS 151808

Bibliografie

O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

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.

O.U.G. nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare,

Ghidul prevenirii incidentelor de integritate in administratia publica locala

Ghidul privind incompatibilitățile si conflictele de interese

Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public

Hotărârea Guvernului nr. 1.269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021—2025 și a documentelor aferente acesteia