



MINISTERUL JUSTIȚIEI

**EVALUAREA TEMATICĂ A  
INSTITUTULUI NAȚIONAL AL PATRIMONIULUI  
PRIVIND IMPLEMENTAREA  
STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2021 - 2025**

**Raport de evaluare**

**2024**

**Secretariatul tehnic al SNA**  
Str. Apolodor nr. 17, sector 5, 050741  
București, România  
[www.just.ro](http://www.just.ro)

## A. INSTITUTUL NAȚIONAL AL PATRIMONIULUI

### I. INTRODUCERE

- **Adresa fizică:** București, Sector 4, Str. Ienăchiță Văcărescu nr. 16
- **Adresa virtuală:** [www.patrimoniu.ro](http://www.patrimoniu.ro)
- **Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:**
  - H.G. nr. 593/2011 privind organizarea și funcționarea Institutului Național al Patrimoniului, republicată;
  - O.M.C. nr. 2025/07.02.2018 de aprobare a Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național al Patrimoniului, cu modificările și completările ulterioare.

- **Misiune / atribuții / competențe / structura:**

Institutul Național al Patrimoniului (INP) este principala instituție publică din România cu responsabilități în domeniul patrimoniului cultural. Institutul desfășoară activități variate, de la identificare, cercetare și evidență, la gestiune, conservare și punere în valoare a patrimoniului, în toate formele sale de manifestare - imobil, mobil, imaterial sau digital.

- **Organigrama:**

Institutul Național al Patrimoniului funcționează cu un număr de 124 posturi, din care:

- a) 34 posturi de conducere - 1 manager/director general, 1 director general adjunct, 6 directori adjuncți, 14 șefi secții, 11 șefi oficiu, 1 șef atelier;
- b) 90 posturi de execuție.

Echipa INP este distribuită în cele cinci direcții de specialitate - patrimoniu imobil; patrimoniu mobil, intangibil și digital; patrimoniu imaterial și cultură tradițională; programe, proiecte și promovare; tehnic; buget, financiar, contabilitate, precum și în alte compartimente funcționale.

- **Structuri subordonate:**

Institutul Național al Patrimoniului nu are instituții subordonate.

- **Număr total poziții/funcții prevăzute în statul instituției (inclusiv nr. funcții de conducere ocupate cu titlu permanent):**

Institutul Național al Patrimoniului are aprobat un stat cu 124 funcții (personal exclusiv contractual), dintre care 34 sunt funcții de conducere. Din personalul de conducere, 29 posturi sunt ocupate cu titlu permanent. La data vizitei de evaluare, din cele 124 de funcții, erau ocupate 107 posturi. Reprezentanții INP au apreciat în sensul că instituția este una subdimensionată care are nevoie de personal suplimentar cu care să-și desfășoare activitatea la nivel optim, menționând faptul că, la data vizitei de evaluare, erau demarate o serie de concursuri pentru ocuparea unor posturi vacante. De asemenea, au mai subliniat faptul că nivelul scăzut de salarizare determină o fluctuație constantă și consistentă a personalului propriu care afectează buna desfășurare a activității instituției.

- **Resursele alocate pentru cele 3 standarde supuse evaluării:**

- a) resurse financiare, evidențiindu-le distinct pe cele alocate pentru pregătirea profesională

Pentru formare profesională, INP are alocate resurse din subvenții de la bugetul stat și venituri proprii.

**b) resurse umane**

Pentru implementarea standardelor supuse evaluării, prin decizie managerială au fost nominalizați salariați contractuali ai institutului.

**c) resurse materiale (calculatoare, spațiu pentru desfășurarea activității, acces la internet etc.)**

Salariații nominalizați pentru implementarea standardelor supuse evaluării lucrează permanent la sediul Institutului Național al Patrimoniului, au alocate atât spații pentru desfășurarea activității, precum și mijloace tehnologice adecvate.

▪ **Scopul misiunii de evaluare**

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 au fost aprobate *Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021-2025* și documentele aferente acesteia.

Potrivit art. 11 și 12 din *Metodologia de monitorizare a implementării SNA 2021-2025*, aprobată prin Ordinul ministrului justiției nr. 2046/2022, în cadrul reuniunilor desfășurate în luna decembrie 2022, platformele de cooperare au aprobat temele de evaluare tematică și instituțiile ce urmează a fi supuse evaluării în anul 2023.

Temele care fac obiectul misiunilor de evaluare tematică în anul 2023 sunt:

1. evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale;
2. evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale;
3. gestionarea mecanismului de implementare a SNA de către instituțiile publice (inclusiv întreprinderi publice).

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 5 aprilie 2023, organizarea vizitei de evaluare la sediul Institutului Național al Patrimoniului, în data de 18 aprilie 2023, și redactarea raportului de evaluare.

▪ **Componența echipei de evaluare**

Echipea de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na. Georgiana Asoltanei - Direcția Generală Anticorupție, expert evaluator din cadrul platformei autorităților independente și a instituțiilor anticorupție;
- D-na. Anamaria Ramona Rusu - Director Adjunct Direcția Antifraudă și Control - CEC BANK S.A., expert evaluator din cadrul platformei mediului de afaceri;

- D-na. Georgiana Ciută - Director Executiv, Transparency International Romania, expert evaluator din partea platformei societății civile;
- D-na. Georgeta Filip - Specialist relații publice, Transparency International Romania, expert evaluator din partea platformei societății civile;
- Dl. Dragoș Enrico Dediu, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției, expert evaluator din partea platformei administrației publice centrale.

**Reprezentanții Institutului Național al Patrimoniului care au luat parte la întâlnire au fost:**

- D-na Valeria-Oana Zaharia - Manager interimar al INP;
- D-na Luana Roxana Florică - Director general adjunct;
- D-na Gabriela Tulai - Director adjunct;
- Dl. Mihai Vasile - Avocat;
- D-na Lidia Gabriela Negrea- Șef Secție resurse umane;
- Andrei Diaconescu - reprezentant Ministerul Culturii.

**Din partea Secretariatului tehnic al SNA au participat:**

- Dl. Răzvan Boștinăru, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției, reprezentant al Secretariatului tehnic al SNA;
- D-na. Cristina Liță, consilier superior, Ministerul Justiției, reprezentant al Secretariatului tehnic al SNA.

## II. CONSTATĂRI

### A. EVALUAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE

În cadrul instituției, prin Decizia nr. 99/19.04.2022 a fost desemnat Grupul de lucru pentru implementarea metodologiei, conform art. 6 din Metodologia standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 599/2018. Din grupul de lucru fac parte: a) Director general adjunct; b) Șef secție resurse umane/consilier de etică; c) Inspector. În cursul anului supus evaluării, Grupul de lucru s-a întrunit de 2 ori.

Din chestionarul completat reiese că, în perioada de raportare, Grupul de lucru pentru implementarea metodologiei a identificat și descris riscurile de corupție; a fost desfășurată activitatea de evaluare a riscurilor identificate și a fost elaborat Registrul riscurilor de corupție, prevăzut la art. 17 din metodologia standard aprobată prin H.G. nr. 599/2018, potrivit agendei instituționale anticorupție care prevedea parcurgerea a 5 etape, respectiv 1. Identificarea riscurilor; 2. Evaluarea riscurilor; 3. Stabilirea măsurilor specifice; 4. Completarea registrului riscurilor; 5. Monitorizare și revizuire.

Din discuțiile purtate în cadrul vizitei de evaluare, echipa de evaluare a constatat că este necesară o revizuire a modalității în care sunt identificate și descrise riscurile de corupție, multe dintre cele identificate nefiind riscuri de acest tip. Potrivit celor comunicate, în cadrul procesului de evaluare a riscurilor de corupție, reprezentanții INP au identificat riscuri în ceea ce privește organigrama, statul de funcții, resursele umane (recrutare, calcularea drepturilor salariale,

achiziții publice, gestionarea dosarelor de personal și gestionarea datelor cu caracter personal). Membrii echipei de evaluare au precizat, în acest context, faptul că este dificil de admis ideea existenței unui risc de corupție în ceea ce privește calcularea corectă și precisă a drepturilor salariale, inclusiv a sporurilor, potrivit legii, deoarece această activitate este desfășurată în conformitate cu dispozițiile legale în materie. Eventualul mod eronat de calcul al drepturilor salariale poate fi contestat în instanță de către persoana interesată pe calea contenciosului administrativ, iar calcularea incorectă a acestor drepturi, din eroare ori din culpă, nu înseamnă *per se* un risc de corupție, cu excepția cazului în care lucrătorul compartimentului cu asemenea atribuții a acționat cu intenție ori rea-credință.

Totodată, membrii echipei de evaluare au constatat faptul că în perioada supusă evaluării nu au fost elaborate și/sau revizuite proceduri de lucru urmare a activității de identificare a riscurilor de corupție.

Majoritatea achizițiilor publice desfășurate de către INP sunt achiziții directe, o bună parte din acestea fiind făcute în cadrul programului național de restaurare a monumentelor istorice. Reprezentanții INP au menționat că primesc sprijin din partea instituției supraordonate (Ministerul Culturii), nu doar în ceea ce privește desfășurarea achizițiilor publice, cât și în alte domenii curente ale activității desfășurate de INP.

Potrivit celor comunicate, la nivelul INP există în vigoare mai multe proceduri de lucru, unele dintre acestea având ca obiect implementarea Strategiei Naționale Anticorupție, funcțiile sensibile și declarațiile de avere. De asemenea, reprezentanții INP au comunicat faptul că au în vedere să elaboreze o procedură de lucru privind identificarea riscurilor de corupție.

Din informațiile primite în cadrul vizitei de evaluare reiese că Registrul riscurilor reglementat de art. 5 din O.S.G.G. nr. 600/2018 este corelat cu registrul riscurilor de corupție, acesta din urmă fiind utilizat ca instrument de management de către conducerea instituției.

Membrii Grupului de lucru nu au beneficiat, în perioada de referință, de programe de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la analiza riscurilor de corupție. Echipa de evaluare a menționat posibilitatea participării la cursurile de instruire organizate de către ANI, MAI-DGA și/sau sesiunile de informare derulate de MJ. În acest context, reprezentanții INP au precizat că o parte din personalul propriu a participat la asemenea sesiuni de instruire în cursul anului 2018, însă acestea au fost organizate la acea dată de către Ministerul Culturii. Totodată, reprezentanții INP au precizat că 8 angajați (din cadrul compartimentului achiziții și contractare) au participat la cursuri de formare în domeniul achizițiilor publice.

Atât din răspunsurile din chestionar, cât și din discuțiile din timpul vizitei de evaluare, membrii echipei de evaluare au constatat că reprezentanții instituției înțeleg importanța managementului riscurilor, însă s-a subliniat că este necesară o mai bună pregătire a personalului din aparatul propriu în vederea punerii în practică a instrumentelor de lucru aferente.

## **B. EVALUAREA INCIDENTELOR DE INTEGRITATE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

În cadrul INP a fost desemnat un angajat responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate (*în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (1) din Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 599/2018*), prin Decizia managerială nr. 119/20.05.2022.

Persoana respectivă mai îndeplinește o serie de alte sarcini, enumerate mai jos:

- a) verifică modul în care au fost întreprinse demersurile care se impun în vederea derulării în condiții de legalitate a proceselor de recrutare, selecție, încadrare, evaluare și evidență a personalului;
- b) verifică modul în care au fost întocmite contractele individuale de muncă, actele adiționale la contractele individuale de muncă;
- c) întocmește documente cu privire la, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- d) redactează deciziile și notele interne emise de manager cu privire la personalul Institutului;
- e) verifică modul în care au fost întocmite contractele de prestări servicii cu persoane fizice și cele de drepturi de autor; întocmește acele contracte mai sus menționate dar cu grad de complexitate ridicat;
- f) verifică modul în care a fost întocmit, gestionat și completat dosarul de personal pentru fiecare dintre salariați;
- g) asigură informările necesare la angajare conform legislației;
- h) verifică modul în care a fost întocmit, completat și actualizat Registrul general de evidență a angajaților Institutului, inclusiv cu privire la angajare, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- i) verifică modul în care au fost gestionate fișele de post ale angajaților; întocmește fișele de post pentru compartimentele aflate în subordinea directă a managerului;
- j) coordonează procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale angajaților;
- k) elaborează, în colaborare cu structurile funcționale ale Institutului, planul anual de formare profesională pe care îl înaintează spre dezbateră Consiliului de administrație și aprobarea managerului; verifică modul în care se realizează activitatea de formare și perfecționare profesională;
- l) întocmește documentele de salarizare (state de plată, declarații fiscale, statistici speciale, note contabile, etc.);
- m) întocmește și transmite toate declarațiile fiscale aferente salarizării către ANAF, precum și toate situațiile statistice către INS;
- n) verifică modul în care se asigură secretariatul comisiilor de concurs și de soluționare a contestațiilor pentru concursurile organizate pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante sau de promovare, după caz;
- o) înaintează conducerii institutului propunerile nominale ale personalului ce îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea promovării în grade sau trepte profesionale;
- p) întocmește contracte de practică și voluntariat;
- q) elaborează și asigură implementarea strategiei de resurse umane avizată de Consiliul de administrație și aprobată de manager;
- r) întocmește și asigură implementarea la nivel de institut a tuturor procedurilor aferente Secției resurse umane;
- s) asigură secretariatul Consiliului de Administrație al institutului;

- t) asigură secretariatul Comisiei de Etică și Integritate a institutului;
- u) face parte din Grupul de lucru responsabil pentru implementarea planului de integritate al institutului;
- v) are calitatea de consilier de integritate în vederea implementării SNA 2021 - 2025.

Membrii echipei de evaluare au constatat că activitatea persoanei responsabile pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate este una formală deoarece persoana respectivă îndeplinește cu prioritate o serie de alte sarcini specifice postului ocupat în cadrul departamentului de resurse umane.

La nivelul INP există un Registru al incidentelor de integritate, însă nu a fost raportat nici un incident în anul 2022. Prin urmare, în perioada de referință nu au fost identificate incidente de integritate. Totodată, reprezentanții instituției evaluate au arătat că, dat fiind faptul că nu au fost identificate/raportate/evaluate incidente de integritate, nu au considerat că este necesar să elaboreze Raportul anual privind evaluarea incidentelor (anexa 6 la H.G. nr. 599/2018), conform art. 9 alin (1) din metodologia aprobată prin H.G. nr. 599/2018. Mențiuni în acest sens au fost incluse în Raportul anual privind implementarea SNA la nivelul INP, pentru anul 2022, elaborat sub forma unui raport narativ. Membrii echipei de evaluare au precizat, în acest context, faptul că este necesar ca raportul anual privind evaluarea incidentelor să fie elaborat ca un document distinct de Raportul anual privind implementarea SNA.

În cadrul INP există o persoană desemnată în calitate de consilier de etică. Aceasta nu a înregistrat nicio sesizare cu privire la săvârșirea vreunei abateri disciplinare prin încălcarea Codului de etică (adoptat în anul 2017). De asemenea, în cursul anului supus evaluării, nu a fost desfășurată nicio cercetare disciplinară.

Membrii echipei de evaluare a constatat faptul că persoana desemnată în calitate de consilier de etică nu a îndeplinit sarcinile specifice care derivă din această calitate (nu a oferit consultanță în probleme de etică, nu a oferit informații periodice a personalului instituției cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității și nu a elaborat 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). Conform INP, consilierul de etică desemnat prin decizie managerială nu a desfășurat o activitate pro-activă de consultare în acest sens, în principal pentru că nu s-au semnalat abateri din sfera eticii și integrității. Reprezentanții INP au precizat faptul că documentele relevante în acest domeniu se regăsesc pe pagina de internet a instituției, însă echipa de evaluare a subliniat că acest lucru nu este suficient din perspectiva atingerii obiectivelor consilierului de etică. Astfel, membrii echipei de evaluare sunt de părere că este esențială însușirea unui comportament proactiv de către consilierul de etică, acesta trebuind să informeze periodic personalul cu privire la normele de etică, evoluții legislative în domeniu, standarde, riscuri și vulnerabilități, fiind necesar să desfășoare inclusiv evaluări periodice ale nivelului de cunoștințe însușit de personalul INP.

În acest context, reprezentanții INP au precizat că principalul canal intern de comunicare este cel electronic, prin e-mail, acesta fiind canalul preferat prin care sunt transmise informații relevante, decizii administrative, fișe de post și Codul de etică al instituției.

### **C. GESTIONAREA MECANISMULUI DE IMPLEMENTARE A SNA DE CĂTRE INSTITUȚIILE PUBLICE (INCLUSIV ÎNTREPRINDERI PUBLICE)**

În cadrul INP sunt desemnate trei persoane care gestionează implementarea SNA la nivelul instituției, având următoarele funcții: Director general adjunct; Șef secție resurse umane; Inspector. În opinia reprezentanților INP, problematicii SNA îi sunt alocate suficiente resurse umane, materiale și financiare pentru atingerea rezultatelor avute în vedere. Însă aceștia precizează faptul că salariații nominalizați în vederea implementării strategiei SNA la nivel de institut au un grad de încărcare ridicat din punct de vedere al sarcinilor și atribuțiilor detaliate în fișele de post, precum și prin alte Decizii manageriale.

Membrii echipei de evaluare au constatat faptul că în Planul de integritate al instituției este menționată, în cadrul obiectivului general nr. 5 - Consolidarea integrității instituționale a INP privind implementarea strategiei SNA 2021-2025, elaborarea unei proceduri de sistem pentru prevenirea potențialelor conflicte de interese și a unei proceduri privind modul de monitorizare a prevederilor codului de conduită. Însă, în urma discuțiilor purtate, membrii echipei de evaluare au constatat că, deși aceste proceduri trebuiau elaborate în cursul anului 2022, acest lucru nu s-a întâmplat până la momentul vizitei de evaluare, care reflectată situația tuturor măsurilor cuprinse în cadrul obiectivului nr. 5. Totodată, membrii echipei de evaluare au recomandat eliminarea din cuprinsul Planului de integritate a procedurii privind modul de organizare a dezbaterilor publice la nivelul INP deoarece această procedură este una specifică instituțiilor care emit, propun sau adoptă acte normative, or activitatea INP nu este circumscrisă acestui domeniu.

În ceea ce privește modalitatea în care se implică managementul în promovarea integrității la nivel instituțional, potrivit chestionarului de evaluare, managementul INP se implică permanent prin asigurarea publicării informațiilor pe pagina de internet, prin delegarea de sarcini și atribuții către persoane responsabile cu promovarea informațiilor în rândul salariaților.

Totodată, coordonatorul și consilierii de integritate responsabili cu implementarea SNA 2021-2025 la nivelul INP au consultat în permanență salariații asupra identificării riscurilor de vulnerabilitate la corupție, cât și asupra implementării măsurilor de diminuare/combateră a acestora.

A fost elaborat Planul de integritate privind implementarea SNA 2021 - 2025 la nivelul INP, în baza metodologiei/materialelor puse la dispoziție de Ministerul Culturii.

Nici responsabilii de implementarea SNA și nici angajații instituției nu au beneficiat de programe de formare profesională pe teme de integritate, din lipsă de fonduri.

Singura procedură de sistem menționată pentru asigurarea respectării standardelor de integritate incluse în Anexa nr. 3 este Procedura de Sistem privind declararea averilor și intereselor. Alte proceduri existente la nivelul INP au ca obiect protecția avertizorilor de integritate (procedură care era în vigoare în anul 2022 și care a fost actualizată până la data vizitei de evaluare) și procedura privind protecția datelor cu caracter personal.

Reprezentanții INP apreciază că cea mai eficientă măsură de promovare a integrității în cadrul INP este cea de publicare a informațiilor pe site-ul instituției, deoarece, prin această acțiune, nu doar salariații s-au putut documenta, ci și colaboratorii și publicul larg. Din păcate însă, la momentul efectuării vizitei de evaluare, pe site-ul instituției nu erau disponibile informații privind integritatea, planul de integritate ori cod de etică și nici nu există o secțiune dedicată integrității. La data evaluării, site-ul INP era în construcție și nicio informație nu era disponibilă. În plus, site-ul respectiv nu respectă structura propusă prin Strategia Națională Anticorupție. Reprezentanții INP au mai precizat că instituția obișnuiește să publice mesaje pe pagina proprie de Facebook, dar nu pe aspecte referitoare la anticorupție.

În ceea ce privește solicitările primite de INP în baza Legii nr. 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public (există o persoană desemnată însărcinată cu întocmirea



răspunsurilor la acest tip de solicitări), din informațiile prezentate în cadrul vizitei de evaluare reiese că pe parcursul anului 2022 au fost primite 10 astfel de solicitări. Nu au fost înregistrate reclamanții administrative și nici plângeri administrative pe rolul instanțelor de judecată.

### **III. BUNE PRACTICI**

#### **A. EVALUAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

Nu au fost identificate.

#### **B. EVALUAREA INCIDENTELOR DE INTEGRITATE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

Nu au fost identificate.

#### **C. GESTIONAREA MECANISMULUI DE IMPLEMENTARE A SNA DE CĂTRE INSTITUȚIILE PUBLICE (INCLUSIV ÎNTREPRINDERI PUBLICE)**

Nu au fost identificate.

### **IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI**

#### **A. EVALUAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Analiza periodică a necesității revizuirii planului de integritate ca urmare a actualizării anuale a Registrului riscurilor de corupție elaborat conform H.G. 599/2016;
2. Creșterea gradului de conștientizare a personalului INP cu privire la avantajele și importanța activităților din domeniul evaluării riscurilor de corupție;
3. Monitorizarea permanentă a implementării Planului de integritate al instituției de către compartimentele responsabile, precum și asumarea unui rol proactiv de creștere a gradului de conștientizare cu privire la importanța acestor activități.

#### **B. EVALUAREA INCIDENTELOR DE INTEGRITATE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

1. În vederea consolidării demersurilor de evaluare a incidentelor de integritate, se recomandă organizarea unor ședințe a Grupului de lucru care să vizeze aprofundarea noțiunilor definite la art. 2 din Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în carul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv prin cooptarea ST SNA;
2. Organizarea și realizarea unei sesiuni de informare privind legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public, precum și cu referire la prevederile procedurilor interne în domeniu, cu întreg personalul și verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și procedurii (după elaborarea acesteia), eventual prin aplicarea unor chestionare de evaluare și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare;

3. Asigurarea cadrului necesar îndeplinirii în mod corespunzător și eficient a atribuțiilor de serviciu ale persoanei desemnate ca responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate (în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (1) din metodologia aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 599/2018).

#### **C. GESTIONAREA MECANISMULUI DE IMPLEMENTARE A SNA DE CĂTRE INSTITUȚIILE PUBLICE (INCLUSIV ÎNTREPRINDERI PUBLICE)**

1. Efectuarea de programe de pregătire profesionale corespunzătoare pentru persoanele responsabile cu implementarea/monitorizarea aspectelor de integritate, implementarea SNA și aplicarea periodică de chestionare privind evaluarea gradului de cunoaștere a informațiilor din domeniu;

2. Actualizarea, dacă este cazul, a procedurilor operaționale referitoare la implementarea standardelor prevăzute în extenso în Anexa nr. 3 din H.G. nr. 1269/2021, precum și luarea unor măsuri specifice evitării supra-procedurizării activității instituționale;

3. Asigurarea resurselor necesare implementării standardelor SNA adoptate și a documentelor necesare atingerii obiectivelor asumate, cu necesitatea urmăririi de către conducerea instituției a implementării tuturor prevederilor actelor normative din domeniul de referință și a măsurilor necesare în vederea asigurării unui mediu de integritate ridicat;

4. Includerea pe site-ul instituției a unei secțiuni dedicate integrității, în care să poată fi identificate cu ușurință materiale și informații în domeniu, precum: SNA, planul de integritate, codul de etică.