**RAPORT DE EVALUARE TEMATICĂ**

**PRIVIND IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2012-2015**

**CONSILIUL JUDEȚEAN SĂLAJ**

1. **Introducere**
2. **Descrierea situației**
3. **Principalele constatări**
4. **Concluzii și recomandări**

**I. INTRODUCERE**

În data de 12 mai 2015, echipa de experți din partea Platformelor de cooperare a desfășurat misiunea de evaluare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție la nivelul Cosiliului Județean Sălaj. Discuțiile au avut loc la sediul instituţiei evaluate, începând cu orele 10:00.

Componența echipei de experți a fost următoarea:

* Georgeta Dina, consilier, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, reprezentant al platformelor de cooperare a administrației publice locale și centrale;
* Vlad Popescu, consilier, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, reprezentant al platformelor de cooperare a administrației publice locale și centrale;
* Andrei Șeitan, consilier, Asociația „Centrul pentru Resurse Civice”, reprezentant al platformei de cooperare a societății civile.

Reprezentantul Secretariatului tehnic al SNA din cadrul Ministerului Justiției a fost domnul Andrei Furdui.

Din partea instituției evaluate, într-o primă fază a vizitei de evaluare, la discuții au participat următorii:

* Marc Tiberiu, președintele Consiliului Județean Sălaj;
* Csoka Tiberiu, vicepreședinte;
* Crișan Valeriu, vicepreședinte;
* Vlaicu Cosmin, secretar al județului.

La partea a doua a vizitei de evaluare au luat parte:

* Butaș Dan, șef serviciu resurse umane;
* Pop Letiția, director executiv;
* Trestian Camelia, consilier;
* Bujor Luminița, director executiv D.J.E.P.;
* Sur Susana, inspector de specialitate;
* Marusca Leontina, director executiv;
* Copceac Pompilia, consilier D.J.A.L.;
* Bojan Florica, consilier resurse umane.

1. **Aspecte generale privind implementarea S.N.A.**

Până la efectuarea misiunii de evaluare tematică, Consiliul Județean Sălaj **a transmis Secretariatului tehnic SNA următoarele documente**:

* Autoevaluarea măsurilor anticorupție (Anexa nr. 2 Inventarul măsurilor preventive anticorupţie şi indicatorii de evaluare) – 2013, 2014;
* Planul sectorial de acțiune;
* Chestionarul de evaluare tematică - anul 2013 (runda I de evaluare);
* Chestionarul de evaluare tematică - anul 2014 (runda a II-a de evaluare);
* Declarația de aderare la valorile SNA.

**B. Aspecte generale privind organizarea și funcționarea** Consiliului Județean Sălaj

Conform cu organigrama treansmisa Secretariatului tehnic SNA:

* Aparat de specialitate coordonat de președintele Consiliului Județean;
* 5 direcții care au în subordine 23 birouri, servicii și compartimente;
* 6 birouri, servicii și compartimente subordonate direct președintelui.

**Structuri subordonate:**

* Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului;
* Muzeul Județean de Istorie și Artă Zalău;
* Biblioteca Județeană;
* Centrul de Cultură și Artă;
* Camera Agricolă;
* Direcția Județeană de Evidență a Persoanelor;
* Spitalul Județean de Urgență.

**Numărul total de poziţii/ funcţii prevăzute în statul instituţiei** este de 124, din care:

* Nr. poziţii ocupate (la data de 01.06.2014) 107
* Nr. poziţii vacante (la data de 01.06.2014) 9
* Nr. funcţii de demnitate publică 3
* Nr. funcţii de conducere 11
* Nr. femei în funcţii de conducere 6
* Nr. bărbaţi în funcţii de conducere 8
* Nr. funcţii de execuţie 102
* Nr. femei în funcţii de execuţie 81
* Nr. bărbaţi în funcţii de execuţie 21

**Resursele alocate** pentru cele 3 standarde supuse evaluării, defalcate pentru fiecare dintre acestea, sunt:

1. resurse financiare: 40.000;

2. resurse umane: 2.452.100;

3. resurse materiale (calculatoare, spaţiu pentru desfăşurarea activităţii, acces la internet etc.): 112.000.

**II. DESCRIEREA SITUAȚIEI**

Temele de evaluare ce au făcut obiectul discuției au fost:

* **codul de etică/ deontologic/ de conduită;**
* **incompatibilități;**
* **transparența în procesul decizional**.

1. **COD ETIC/ DEONTOLOGIC/ DE CONDUITĂ**

Conform celor declarate de reprezentanții instituției prin completarea chestionarului tematic, rezultă următoarele:

* La data primirii chestionarului tematic de evaluare, la nivelul instituţiei este aplicabil un cod de etică/ deontologic/ de conduită (Cod etic adoptat prin Dispoziția nr.64/24.05.2013);
* Conform prevederilor art. 21 alin. (1) din Legea nr.7/2004 privind Codul de conduită al funcționarilor publici, a fost desemnat prin act administrativ un angajat pentru activitatea de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită;
* Angajatul desemnat:
  + a acordat consultanţă şi asistenţă angajaților instituţiei cu privire la respectarea normelor de etică/ deontologice/ de conduită;
  + a monitorizat aplicarea prevederilor codurilor de etică/ deontologice/ de conduită;
  + a întocmit rapoarte regulate privind respectarea normelor de etică în cadrul instituției;
* Codul etic a fost publicat pe site și în rețeaua internă a Consiliului Județean Sălaj;
* Gradul de cunoaștere de către personalul instituției a normelor etice este considerat a fi ridicat;
* Conform chestionarului, există un instrument (document) la nivelul instituției care să precizeze mecanismul de monitorizare și evaluare a prevederilor Codului de etică, dar pe parcursul misiunii de evaluare s-a constatat că această informație este eronată;
* În cadrul instituţiei există posibilitatea sesizării anonime (cutia cu reclamații), de către orice persoană din afara instituţiei (persoane fizice sau juridice), a încălcării codului de etică/ deontologic/ de conduită.

**B. INCOMPATIBILITĂȚI**

Conform celor declarate de reprezentanții instituției prin completarea chestionarului tematic, rezultă următoarele:

* Nu au fost adoptate proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate; se menționează însă că există persoane desemnate în acest sens care analizează toate declarațiile de avere și de interese, precum și posibilele sesizări;
* Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
* Măsurile de identificare timpurie implementate de instituție cu privire la incompatibilități sunt:
  + Auditul intern
  + Registrul funcțiilor sensibile
  + Registrul conflictelor de interese
  + Registrul incidentelor de integritate
* Personalul din cadrul instituției nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

**C. TRANSPARENȚA ÎN PROCESUL DECIZIONAL**

Conform celor declarate de reprezentanții instituției prin completarea chestionarului tematic, rezultă următoarele:

* Până la data primirii chestionarului tematic de evaluare, în instituție s-au pus în aplicare prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică și au fostavute în vedere atât prevederile Legii nr. 52/2003 până la modificarea prin Legea nr. 281 din 31 octombrie 2013, cât și cele în vigoare în prezent, ulterior modificării și republicării;
* Pe site-ul propriu există o secțiune dedicată transparenței decizionale: <http://www.cjsj.ro/index.php/2013-06-12-07-31-58/2013-12-08-17-38-59>
* În cadrul procedurilor de elaborare a proiectelor de acte normative, au fost publicate anunțurile pesite-ul propriu, prin afișare la sediul instituției și prin transmitere către mass-media;
* În cadrul instituției a fost desemnată o persoană responsabilă pentru relația cu societatea civilă în cadrul proiectelor de acte normative supuse dezbaterii, conform art. 7 alin. (7) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
* Au fost întocmite minutele ședințelor publice și au fost afișate la sediul instituției și pe site-ul propriu;
* Mass-media a avut acces la ședințele publice în cadrul proiectelor publice supuse dezbaterii;
* Referitor la anunțurile privind promovarea în procedură de transparență a actelor normative elaborate de către instituție:
  + Au fost aduse la cunoștința publicului cu cel puțin 30 de zile înainte de supunerea spre analiză, avizare și adoptare;
  + Au cuprins o expunere de motive, o notă de fundamentare sau un referat de aprobare, precum şi un studiu de impact, după caz, privind necesitatea adoptării actului normativ propus;
  + S-a indicat un termen limită pentru primirea de propuneri, sugestii, opinii;
  + S-a transmis locul și modalitatea în care cei interesați au putut transmite în scris propuneri, sugestii, opinii cu valoare de recomandare;
  + Nu s-au organizat întâlniri pentru dezbaterea publică a unor proiecte de acte normative, la cererea scrisă a unei asociații legal constituite sau a unei alte autorități publice;
  + Au fost redactate minutele dezbaterii publice;
  + S-au publicat pe pagina de internet seturile de date/ statisticile la care se face referire în instrumentele de prezentare și motivare și în proiectul de act normativ;
  + S-au publicat pe pagina de internet, în format deschis, seturile de date/ statisticile la care se face referire în instrumentele de prezentare și motivare și în proiectul de act normativ. (În urma analizei site-ului nu s-au identificat însă documente în format deschis).
* Nu au existat situații în care instituția a promovat proiecte de acte normative în procedură de urgență, conform art. 7 alin. (13) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională;
* A fost redactat și afișat raportul anual 2013 privind transparența decizională și a fost publicat pe site-ul și pe rețeaua internă a CJ SJ;
* Nu au fost înregistrate sesizări de la persoane care au considerat că dreptul lor de participare la procesul de elaborare a actelor normative a fost încălcat prin fapta unui angajat al instituției.

**III. PRINCIPALELE CONSTATĂRI**

Discuțiile echipei de experți au avut ca interlocutori specialiștii responsabili pe domeniile ce fac obiectul evaluării, acestea venind să probeze modul de înțelegere și aplicare a prevederilor legale pe fiecare secțiune în parte. Astfel, o primă constatare este aceea că, la nivelul instituției, sunt respectate prevederile legislației în sensul numirii responsabililor de activitățile evaluate.

Conform celor declarate de către reprezentanții Consiliului Județean Sălaj, la nivelul instituției nu au fost semnalate probleme privind fapte sau acte de corupţie, nu au fost situații în care Agenția Națională de Integritate să emită rapoarte de evaluare privind încălcarea regimului incompatibilităților și/sau conflictelor de interese.

În ceea ce privește implementarea SCI/M, reprezentanții instituției menționează că au fost procedurate toate activitățile, responsabilă de aceasta fiind o comisie formată din reprezentanții tuturor compartimentelor.

De asemenea, a fost elaborat registrul riscurilor, precum și inventarul funcțiilor sensibile, identificându-se următoarele categorii de funcții cu risc de integritate:

* funcții cu tangență cu publicul (interacționează cu un terț);
* comisiile de achiziții publice (constituite din persoane din compartimentul Achiziții publice, Direcția Managementul proiectelor și/sau consilieri juridici sau experți externi, plus reprezentant tehnic);
* compartimentul resurse umane (organizarea concursurilor).

Recomandarea echipei de evaluare este ca riscurile de integritate să fie integrate în registrul general al riscurilor.

1. **COD ETIC/ DEONTOLOGIC/ DE CONDUITĂ**

La momentul efectuării vizitei de evaluare, echipa de evaluatori a constatat existența unui document intitulat „Codul etic pentru personalul din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Sălaj”, adoptat prin Dispoziția nr.64/24.05.2013. Documentul este postat pe site-ul Consiliului Județean Sălaj (<http://www.cjsj.ro/index.php/de-interes>) și, ulterior adoptării acestuia, a fost adus la cunoștința angajaților prin postarea pe intranetul instituției și la avizier.

Structura și conținutul codului urmăresc îndeaproape textul Legii nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcţionarilor publici și al Legii nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autorităţile şi instituţiile publice, fără adaptări și particularizări în funcție de climatul instituțional propriu, spre deosebire de celelalte ghiduri postate la aceeași secțiune (*Ghidul pacientului spre sănătate, Ghidul cetățeanului, Ghidul funcționarului, Ghidul turistului*).

Echipa de evaluare recomandă ca, în eventualitatea revizuirii codului de etică, noul document să fie rezultatul consultării tuturor angajaților, să constituie o îndrumare practică pentru destinatari (fără a fi însă un cod disciplinar) și să fie particularizat conform specificului instituției.

Persoana desemnată prin act administrativ, din anul 2008, cu monitorizarea respectării normelor de conduită este consilierul de etică, doamna Bojan Florica Maricica, consilier in cadrul compartimentului Resurse Umane și Salarizare.

Motivele care au stat la baza desemnării consilierului de etică țin de atribuțiile respectivei persoane în cadrul departamentului de resurse umane și de faptul că, în virtutea acestor atribuții, ține legătura cu persoana de contact de la ANFP.

Consilierul de etică a participat o singură dată, în anul 2009, la cursuri de formare profesională în domeniu.

Până la data efectuării vizitei de evaluare, reprezentanții instituției au afirmat că nu s-au constatat încălcări ale normelor prevăzute în cod și nici nu au fost solicitări de consiliere etică din partea angajaților instituției.

Având în vedere aceste aspecte, membrii echipei de evaluare au solicitat clarificări cu privire la unele răspunsuri scrise la întrebări din Chestionarul tematic – secțiunea B, şi s-au constatat următoarele:

* Răspunsurile pozitive la pct. a-c) de la întrebarea nr.3, respectiv „a acordat consultanță și asistență angajaților cu privire la respectarea normelor de etică, a monitorizat aplicarea prevederilor codului, a întocmit rapoarte regulate”, sunt eronate.
* Răspunsul pozitiv la întrebarea nr.13 (existența unui instrument care să precizeze mecanismul de monitorizare și evaluare a prevederilor codului de etică) se referă la administrarea, o singură dată, a unui chestionar de evaluare, ca urmare a consultanței primite în cadrul proiectului PACAR implementat de Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice.

**B. INCOMPATIBILITĂȚI**

La nivelul instituției nu există proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, nici procedură de abținere pentru evitarea conflictelor de interese. Reprezentanții instituției apreciază cunoașterea legii ca fiind instrumentul necesar și suficient de prevenire a acestora.

Personalul din instituție nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

La nivelul instituției au fost desemnate două persoane responsabile cu aplicarea prevederilor Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 144/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale de Integritate (ANI), precum şi pentru modificarea şi completarea altor acte normative: una pentru funcționarii publici (consilierul de etică) și una pentru categoria aleșilor locali (responsabilul cu SCI/M). Nu au fost semnalate probleme în ceea ce privește depunerea, completarea și transmiterea declarațiilor de avere și de interese.

Persoanele responsabile cu implementarea prevederilor legale referitoare la declarațiile de avere și de interese păstrează evidența declarațiilor depuse în conformitate cu H.G. nr. 175/2008 privind stabilirea modelelor registrului declaraţiilor de avere şi registrului declaraţiilor de interese şi oferă tuturor angajaţilor dovadă de depunere a declaraţiilor.

Responsabilii țin legătura cu o persoană de contact de la ANI pentru clarificarea tuturor aspectelor ce țin de tematica respectivă. Spre exemplu, recent, a fost solicitat un punct de vedere asupra unei potențiale stări de incompatibilitate a unui consilier județean – membru al reprezentanței locale a Crucii Roșii.

În ceea ce priveşte activitatea consilierilor județeni, persoana desemnată a afirmat că au fost cazuri de abţinere a consilierilor județeni în cadrul şedinţelor Consiliului Județean, în acest caz respectivii neparticipând nici la deliberări, nici la vot.

Conform celor declarate de reprezentanţii Consiliului Județean Sălaj, în cadrul instituției există cazuri de soț-soție, dar nu în poziții ierarhice care să genereze situații de incompatibilitate.

Persoanele desemnate nu au participat la cursuri de formare în domeniu dar au afirmat că îşi doresc să participe pe viitor la perfecţionări de acest gen.

**C. TRANSPARENȚA ÎN PROCESUL DECIZIONAL**

Discuțiile s-au purtat cu persoana desemnată, în temeiul prevederilor art. 7 alin. (7) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și au pus accentul pe identificarea bunelor practici din activitate, dar și pe identificarea modalităților defectuoase de interpretare și aplicare a legii.

La nivelul Consiliului Județean Sălaj, potrivit celor comunicate verbal echipei de evaluatori, sunt respectate într-o mare măsură prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică. Se urmărește cu exigență respectarea procedurii de adoptare a actelor normative, inclusiv traducerea acestora în limba maghiară.

Proiectele de hotărâri se transmit în format electronic, înaintea ședințelor Consiliului Județean, tuturor consilierilor județeni, precum și reprezentanților mass-media.

Din verificarea site-ului instituției, a reieşit că sunt publicate rapoartele anuale privind aplicarea prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică, în format pdf.

Persoana responsabilă a afirmat că există o slabă implicare activă din partea cetăţenilor şi a organizaţiilor neguvernamentale în a solicita dezbateri publice. Pe de altă parte, instituția nu a organizat dezbateri publice din proprie inițiativă, în afara prevederilor Legii nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică .

Un interes mai crescut al societății civile este manifestat în ceea ce privește solicitarea informațiilor publice în baza Legii nr. 544/2001 privind accesul la informaţii de interes public (în mod special referitor la cheltuirea banilor publici), primite atât telefonic/ verbal, cât și în scris.

Toate solicitările de acces la informații de interes public sunt înregistrate într-un *Registru al solicitărilor*, după ce sunt consemnate în registratura instituției.

Mass-media participă la toate ședințele Consiliului Județean.

Documentele postate pe site-ul instituţiei sunt în format de tip pdf. Nu au fost regăsite documente postate în format deschis, așa cum s-a precizat în chestionarul tematic. Reprezentanții instituției manifestă deschidere și interes în ceea ce privește publicarea, pe viitor, a informațiilor publice în formate deschise.

Angajații instituției nu au participat la cursuri de formare profesională în domeniul transparenței decizionale sau al liberului acces la informațiile de interes public.

Echipa de evaluare recomandă organizarea de către instituție, din proprie inițiativă, a unor asemenea cursuri, posibil chiar pentru funcționari din cadrul tututor administrațiilor publice de la nivelul județului.

**IV. CONCLUZII ŞI RECOMANDĂRI**

**Recomandări generale:**

* **Utilizarea** [***Ghidului pentru dezvoltarea planurilor sectoriale de acțiune pentru implementarea SNA 2012-2015 la nivelul administraţiei publice locale***](http://www.mdrap.ro/userfiles/buna_guvernare/ghid_dec2014.pdf)**,** instrument de lucru disponibil pe site-ul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice la secțiunea *Integritate și bună guvernare* (<http://www.mdrap.ro/-5197/-1878/-7889/-2740>);
* **Continuarea implementării *Metodologiei de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție pentru autoritățile administrației publice locale,*** instrument de lucrudisponibil pe site-ul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice la secțiunea *Integritate și bună guvernare* (<http://www.mdrap.ro/-5197/-1878/-7889/-1235>);
* ***Accelerarea implementării sistemului de control intern/ managerial la nivelul instituţiei***, cu respectarea și raportarea stadiului privind standardele reglementate prin Ordinul ministrului finanţelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial şi elaborarea unor proceduri specifice (de exemplu: procedură privind depunerea declaraţiilor de avere/ interese, procedură privind pantouflage-ul, procedură privind conflictele de interese și incompatibilitățile etc.);
* Programul Operaţional Capacitate Administrativă (POCA) 2014 - 2020, gestionat de către Ministerul Dezvoltării Regionale şi Administraţiei Publice în calitate de Autoritate de Management **finanțează proiecte care privesc printre altele: creșterea transparenței în administrația publică, mecanisme administrative (audit, control, control managerial intern), capacitate administrativă de a preveni și a reduce corupția, educație anticorupție etc. Printre beneficiarii eligibili se numără și autoritățile administrațiilor publice locale.**

*Surse suplimentare de informare:* <http://www.fonduriadministratie.ro/versiunea-oficiala-a-programului-operational-capacitate-administrativa/>

**Recomandări specifice:**

1. **COD ETIC/ DEONTOLOGIC/ DE CONDUITĂ**
2. Aplicarea periodică a chestionarelor de autoevaluare pentru angajaţii Consiliului Județean Sălaj în vederea identificării gradului de cunoaştere a prevederilor Codului de etică;
3. Transmiterea unor note de informare periodice către angajaţii instituţiei în vederea promovării consilierului de etică şi a rolului acestuia la nivelul instituţiei;
4. Asigurarea unui spaţiu adecvat consilierului de etică în vederea susţinerii sesiunilor de consiliere cu angajaţii instituţiei, în condiții de deplină confidențialitate;
5. Asigurarea fondurilor necesare pentru formarea profesională a consilierului de etică şi asigurarea informării periodice a angajaților cu privire la prevederile legale în vigoare în acest domeniu.

**B. INCOMPATIBILITĂȚI**

1. Responsabilii desemnaţi cu gestionarea declarațiilor de avere și interese să aibă un rol activ în verificarea informațiilor prin consultarea declarațiilor anterioare sau altor surse disponibile, pentru a preveni posibile erori;
2. Asigurarea fondurilor necesare pentru formarea profesională a responsabililor în materia declarațiilor de avere și interese și asigurarea informării periodice a angajaților cu privire la prevederile legale în vigoare în acest domeniu;
3. Instituirea unui mecanism de monitorizare a respectării obligației de depunere a declarațiilor de avere și interese. Acest mecanism de avertizare timpurie va putea evidenția automat persoanele care au obligația depunerii, nedepunerii declarațiilor în cazul numirilor/ încetărilor în exercitarea funcției publice sau posibile conflicte de interese în cazul comisiilor de concurs, depășirea termenelor, transmiterea documentelor către Agenția Națională de Integritate etc. Se poate avea în vedere, ca exemplu de bună practică, corelarea programelor informatice de resurse umane cu prevederile specifice din legislația declarațiilor de avere și interese;
4. Adoptarea unei proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate și a conflictelor de interese.

**C. TRANSPARENȚA ÎN PROCESUL DECIZIONAL**

1. Elaborarea și actualizarea permanentă pe site-ul instituției a unei liste de **întrebări și răspunsuri frecvente** pentru a se evita situațiile de supraîncărcare cu solicitări identice;
2. Asigurarea participării la activitățile de instruire profesională a persoanei responsabile de aplicarea Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
3. Instituirea bunei practici referitoare la menținerea unei evidențe (sub formă de registru) a propunerilor, sugestiilor sau a opiniilor cu privire la proiectele de acte normative supuse dezbaterii publice;
4. Publicarea în *format deschis* a informațiilor/documentelor astfel încât să fie utilizate în mod liber, reutilizate și redistribuite de către persoane interesate.

**La finalul vizitei, dl Cosmin Vlaicu, secretarul județului și președinte executiv al Asociației Secretarilor de Județe din România, a punctat următoarele aspecte/ recomandări:**

* Este necesară implicarea secretarului în toate aspectele ce țin de verificarea și urmărirea parcursului documentelor/ corespondenței instituției;
* Sunt necesare mecanisme legale corecte, principiale, pentru creșterea integrității la nivelul administrației publice locale;
* În elaborarea Codului Administrativ este imperios necesară consultarea asociațiilor profesionale (ale secretarilor, directorilor executivi etc.), nu doar a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale (ACoR, AOR, AMR, UNCJR).