



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”, cod SIPOCA 62

Etică și integritate instituțională suport de curs

București

2021

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cuprins

Introducere	3
Modulul 1. Abordarea strategică a anticorupției	4
Modulul 2. Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică	8
Modulul 3. Măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției.....	15
Unitatea de învățare 3.1. Cod etic / deontologic / de conduită	15
Unitatea de învățare 3.2. Consilierul de etică	23
Unitatea de învățare 3.3. Declararea cadourilor	31
Unitatea de învățare 3.4. Declararea averilor și a intereselor	36
Unitatea de învățare 3.5. Conflicte de interese	43
Unitatea de învățare 3.6. Incompatibilități	50
Unitatea de învățare 3.7. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)	57
Unitatea de învățare 3.8. Transparență în procesul decizional	62
Unitatea de învățare 3.9. Accesul la informații de interes public	66
Unitatea de învățare 3.10. Distribuirea aleatorie a dosarelor/ sarcinilor de serviciu....	73
Unitatea de învățare 3.11. Protecția avertizorului în interes public	76
Unitatea de învățare 3.12. Funcțiile sensibile	82
Unitatea de învățare 3.13. Măsurile complementare.....	86
Planul de integritate	86
Managementul calității și controlul intern managerial al instituțiilor publice	86
Modulul 4. Dezvoltarea durabilă	89
Modulul 5. Egalitate de șanse.....	95

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Introducere

Ministerul Justiției derulează zece sesiuni de formare profesională în domeniul eticii și integrității profesionale în cadrul proiectului „Consolidarea capacității administrative a Secretariatului Tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție” (cod SIPOCA 62), finanțat prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020.

Aceste cursuri au ca **obiectiv** creșterea nivelului de educație cu privire la măsurile de transparență instituțională și educație anticorupție a personalului din autoritățile și instituțiile publice de la nivel central, precum și din cadrul structurilor deconcentrate sau aflate în subordonarea/coordonarea acestora.

Prezentul suport de curs a fost realizat în urma analizei legislației incidente tematicii abordate, precum și a literaturii de specialitate în domeniu, pornind de la ipoteza că participanții la activitatea de formare au deja cunoștințe de bază privind tematica abordată.

Totodată, materialul de curs a fost elaborat având în vedere cadrul general privind **politicile de etică și integritate în România** conturat de o serie de documente strategice ca, de exemplu, Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice (SCAP) 2014 - 2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului (H.G.) nr. 909/2014 sau Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016 - 2020, aprobată prin H.G. nr. 583/2016, precum și acte normative, între care amintim Codul administrativ, adoptat prin Ordonanța de Urgență (O.U.G.) nr. 57/2019.

Așadar, având în vedere obiectivul sesiunilor de formare, suportul de curs tratează cu precădere măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției prevăzute de anexa 3 la SNA 2016 - 2020 și acordă o importanță deosebită riscurilor și vulnerabilităților la corupție în administrația publică.

De asemenea, cursul abordează problematica protecției mediului și dezvoltarea durabilă, precum și importanța egalității de șanse și tratament, fără discriminare în funcție de gen, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală.

Având în vedere caracteristicile învățământului la distanță, se recomandă cursanților o planificare proprie și riguroasă a studiului individual, o stabilirea a ritmului de învățare și a necesităților proprii coroborate cu dialogul și consultarea titularului de curs, în caz de nevoie.

Evaluarea cursanților se va realiza în baza unui examen, orice tentativă de încălcare a normelor deontologice academice (ex. plagiat) va fi sancționată corespunzător.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Modulul 1. Abordarea strategică a anticorupției

Scopul modulului:

Cursantul va fi capabil să explice conținutul Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020.

Obiectivele modulului:

La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:

- să se familiarizeze și să cunoască conținutul Strategiei Naționale Anticorupție;
- să explice obiectivele generale și specifice ale SNA, dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, precum și abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupției;
- să cunoască măsurile care contribuie la dezvoltarea unei culturi a transparenței, creșterea integrității instituționale, dar și la consolidarea capacității administrative.

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt premisele care au dus la elaborarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020;
- care sunt obiectivele urmărite în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști conceptul de „Strategie Națională Anticorupție”;
- prezinți componentele Strategiei Naționale Anticorupție.

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020, un document strategic pe termen mediu, care a vizat atât sectorul public, cât și sectorul privat, a urmărit promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional, în vederea prevenirii corupției în România. Pentru atingerea impactului scontat al strategiei, au fost identificate obiective generale și specifice, dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, dublată de o abordare trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupției: prevenire, educație și combatere.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Strategia a inclus măsuri care să contribuie la dezvoltarea unei culturi a transparenței, creșterea integrității instituționale, dar și la consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare, precum sănătatea, educația, finanțarea partidelor politice, sistemul judiciar, achizițiile publice, mediul de afaceri și administrația publică locală. Totodată, documentul strategic a vizat și măsuri de creștere a nivelului de educație cu privire la standardele de integritate, atât de către angajați, cât și de către beneficiarii serviciilor publice, de consolidare a performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative, precum și măsuri referitoare la creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție, continuând astfel abordarea strategiei precedente în ceea ce privește implementarea planurilor de integritate la nivelul autorităților și instituțiilor publice.

SNA a reunit măsurile de transparență 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, interdicțiile post-angajare în cadrul instituțiilor publice (pantouflage), funcțiile sensibile și distribuirea aleatorie a sarcinilor de serviciu.

Preluând o bună practică instituită prin SNA 2012-2015 și recunoscută la nivel internațional, SNA 2016-2020 a continuat mecanismul de monitorizare al misiunilor tematice de evaluare (*peer review*) la nivelul instituțiilor publice, cu privire la măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției. Misiunile de *peer review* au vizat identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA, identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție, precum și creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției.

Anul 2021 reprezintă realizarea tranziției între SNA 2016-2020 și viitorul document strategic. La fundamentarea noii strategii vor avea relevanță concluziile proprii ale Secretariatului tehnic al SNA, exprimate în raportul de monitorizare a implementării SNA în perioada 2016-2020; concluziile viitorului audit extern independent, prin care vor fi propuse recomandări referitoare la viitorul document strategic; propunerile ce vor fi formulate în cadrul consultării publice cu privire la proiectul strategiei; angajamentele internaționale ale României, în materia luptei împotriva corupției.

Viitorul document strategic va prelua instrumentele prin care se asigură monitorizarea implementării strategiei. Acestea sunt concepute astfel încât să faciliteze dialogul între toți participanții interesați de lupta împotriva corupției și să asigure implicarea acestora din perspectiva implementării și a monitorizării implementării.

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



Teste de autoevaluare:

- 1) Secretariatul Tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 funcționează la nivelul:
 - a. Secretariatului General al Guvernului;
 - b. Ministerului Justiției;
 - c. Ministerului Afacerilor Interne.

- 2) Strategia Națională Anticorupție a reunit:
 - a. măsurile de reformă a politicilor publice cuprinse în SCAP 2014-2020;
 - b. măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției, reglementate de diverse acte normative;
 - c. măsurile de transparență cuprinse în planurile strategice instituționale.

- 3) Între sectoarele și domeniile de activitate prioritare vizate de măsurile incluse în SNA 2016-2020 se regăsesc, între altele, și:
 - a. sănătatea, achizițiile publice și administrația publică centrală;
 - b. finanțarea partidelor politice, administrația publică locală și sistemul judiciar;
 - c. mediul de afaceri, sistemul judiciar și afacerile externe.

- 4) SNA 2016-2020 a continuat mecanismul de monitorizare al misiunilor tematice de evaluare (*peer review*) la nivelul instituțiilor publice. Misiunile *peer review* au vizat:
 - a. realizarea de audituri externe privind performanța instituțiilor publice;
 - b. analiza eficienței instituționale cu privire la standardele SCIM;
 - c. identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA, identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție, precum și creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției.

- 5) Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 propune instituțiilor publice și societății, în general, o schimbare de paradigmă, prin accentul pus pe:
 - a. măsurile de depistare și sancționare a faptelor de corupție;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- b. măsurile de prevenție și sancționare a faptelor de corupție;
- c. măsurile de prevenție și educație, pentru a preîntâmpina faptele de corupție.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- 1) b;
- 2) b;
- 3) b;
- 4) c;
- 5) c.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Modulul 2. Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică

Scopul modulului:

Cursantul va fi capabil să explice riscurile și vulnerabilitățile la corupție în administrația publică.

Obiectivele modulului:

La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:

- să cunoască conținutul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale;
- să se familiarizeze cu identificarea riscurilor de corupție;
- să cunoască vulnerabilitățile care pot apărea în diferite instituții din administrația publică.

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt riscurile și vulnerabilitățile la corupție în administrația publică;
- conținutul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști noțiunea de „risc de corupție”, „vulnerabilitate”, „amenințare de corupție”, „materializarea riscului de corupție”, „probabilitate” și „impact”;
- cunoști factorii favorizanți ai riscurilor de corupție.

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.

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





H.G. 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.

Conform prevederilor art. 2 din Metodologia standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale (Anexa 1 la H.G. nr. 599/2018):

- riscul de corupție reprezintă probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție, vizând un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor sau activităților unei autorități sau instituții publice sau ale unei structuri din cadrul acestora (lit. k), iar
- vulnerabilitatea reprezintă o slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților, care ar putea fi exploatată, putând conduce la apariția unei fapte de corupție (lit. l).

Fără a generaliza, implementarea elementelor specifice managementului riscului și ale controlului intern managerial este percepută în instituțiile publice ca o activitate birocratică, suplimentară față de atribuțiile specifice postului, uneori inutilă.

Sunt necesare câteva elemente privind implementarea măsurilor specifice managementului riscurilor de corupție, general valabile în orice instituție publică, precum:

- a) asumarea implementării la nivel de conducere;
- b) politici, standarde, proceduri dedicate;
- c) programe de comunicare, conștientizare și formare continuă în domeniu pentru facilitarea înțelegerii utilității măsurilor;
- d) activarea mecanismelor disciplinare în cazul neaplicării elementelor de management al riscului.

Codul controlului intern managerial al entităților publice prevăzut în anexa OSGG nr. 600/2018 definește evaluarea riscului drept evaluarea impactului materializării riscului, în combinație cu evaluarea probabilității de materializare a riscului. Evaluarea riscului o reprezintă valoarea expunerii la risc. Expunerea la risc sunt consecințele, ca o combinație de probabilitate și impact, pe care le poate resimți o entitate publică în raport cu obiectivele prestabilite, în cazul în care riscul se materializează.

Reprezintă factori de risc accesul la resurse materiale, financiare și informaționale, activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale; modul de

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



delegare a competențelor; evaluarea și consilierea care pot implica consecințe grave; achiziția publică de bunuri, servicii, lucrări; neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului; lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane; funcțiile cu competență decizională exclusivă etc.

Din perspectiva corupției, riscul de corupție reprezintă probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează 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/activităților unei autorități sau instituții publice (autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, ai căror conducători au calitatea de ordonatori principali, secundari sau terțiari de credite). Materializarea riscului de corupție reprezintă concretizarea unei amenințări de corupție, care conduce la săvârșirea unei fapte de corupție (H.G. nr. 599/2018).

Potrivit Anexei nr. 2 la H.G. nr. 599/2018, **FACTORII FAVORIZANȚI AI RISCURILOR DE CORUPȚIE** sunt, cu titlu exemplificativ:

- probleme de natură legislativă - lacune legislative, norme neclare, imprevizibile, reglementarea unor excepții care ridică probleme de interpretare și aplicare, flexibilitate în interpretarea subiectivă;
- capacitate limitată de verificare a activității desfășurate;
- particularități ale culturii organizaționale privind acceptarea de avantaje materiale, respectiv toleranța unor astfel de comportamente;
- existența unor surse de amenințare sau presiune asupra personalului;
- contacte frecvente cu exteriorul instituției, cu beneficiari ai serviciilor publice;
- exercitarea atribuțiilor de serviciu în afara sediului instituției publice;
- gestionarea informației - obținere, deținere și utilizare a informației, accesul la informații confidențiale, gestionarea informațiilor clasificate;
- gestionarea mijloacelor financiare;
- achiziția/gestionarea de bunuri, servicii și lucrări;
- acordarea de aprobări, avize ori autorizații;
- activități de eliberare/emitere a unor documente;
- îndeplinirea funcțiilor de control, supraveghere, evaluare și consiliere, audit;
- competența decizională exclusivă;
- activități de recrutare și selecție a personalului;
- constatare de conformitate sau de încălcare a legii, aplicare de sancțiuni.

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



Etapele metodologiei de evaluare a riscurilor la corupție, în conformitate cu prevederile art. 5 din Anexa 1 la H.G. nr. 599/2018, sunt următoarele:

- constituirea Grupului de lucru pentru implementarea metodologiei de management al riscurilor, denumit Grup de lucru;
- identificarea și descrierea riscurilor de corupție;
- evaluarea riscurilor de corupție;
- stabilirea măsurilor de intervenție;
- monitorizarea și revizuirea periodică a riscurilor de corupție;
- actualizarea planurilor de integritate.

Acestea se reflectă și în registrul riscurilor la corupție, document întocmit în cadrul activității de management al riscurilor de corupție de către grupul de lucru responsabil, care cuprinde descrierea riscurilor de corupție identificate în cadrul instituției, domeniul de activitate în care se manifestă, probabilitatea, impactul și expunerea, măsurile de intervenție necesare, termenul de implementare și responsabilul de risc¹.

Formatul registrului riscurilor de corupție ²

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

Exemple de riscuri de corupție:

- În domeniul achizițiilor publice:

¹ Art. 2 lit. i din Anexa 1 la H.G. nr. 599/2018.

² Conform Anexei 4 la H.G. nr. 599/2018.

- încheierea anului fiscal și necesitatea de a cheltui repede întreaga sumă din bugetul anual al fiecărei instituții, pentru a nu fi retrimisă la bugetul de stat;
 - preferința pentru unii ofertanți - mai ales pe criteriul experienței anterioare și prin formularea documentației de atribuire (caiet de sarcini);
 - participarea la procedurile de achiziții a unor companii deținute de oficiali publici, oameni politici sau apropiați ai acestora;
 - participarea unor companii fantomă, cu sediul în țări care sunt paradis fiscal;
 - folosirea abuzivă a stării de urgență (de pildă în timpul inundațiilor) pentru negocierea unor contracte cu o singură sursă; în unele cazuri contractele s-au negociat după finalizarea stării de urgență sau problemele care ar fi trebuit remediate erau inexistente.
- În domeniul activităților de verificare și control:
 - efectuarea actelor de control de către o singură persoană;
 - poziționarea principală a părților actului de control pe poziții divergente (controlor / controlat);
 - contactul direct cu terți în afara instituției (în majoritatea cazurilor acest contact nu poate fi monitorizat direct);
 - cadrul relațional al funcționarului (existența unor legături de amicitie sau rudenie între diverși funcționari și anumiți cetățeni).

Exemple de amenințări de corupție:

Resurse umane: Transmiterea în prealabil a subiectelor unui candidat preferat; întocmirea preferențială a cerințelor de ocupare a postului; solicitarea de favorizare a unui candidat adresată comisiei de concurs de către o persoană cu funcție de conducere; întocmirea pontajelor având în vedere situații care nu corespund realității.

Avize/acorduri: acordarea unui aviz fără îndeplinirea condițiilor legale sau fără existența unor documente obligatorii.

Teste de autoevaluare:

- 1) Constituirea Grupului de lucru pentru implementarea metodologiei de evaluare a riscurilor reprezintă:
 - a. o primă etapă în cadrul metodologiei de evaluare a riscurilor la corupție;
 - b. o etapă opțională a metodologiei de evaluare a riscurilor la corupție;
 - c. o obligație instituțională instituită în scopul evaluării riscurilor de corupție și a monitorizării implementării SNA.

- 2) Reprezintă o amenințare de corupție în domeniul resurselor umane:
 - a. transmiterea în prealabil a subiectelor de concurs unuia dintre candidați;
 - b. afișarea subiectelor de concurs posibile pe pagina de internet a instituției;
 - c. extragerea subiectelor de concurs dintr-o bază de date publică.

- 3) Implementarea elementelor specifice managementului riscului și ale controlului intern managerial reprezintă:
 - a. activitate birocratică, suplimentară față de atribuțiile specifice postului;
 - b. obligație pentru toate entitățile publice;
 - c. un instrument facultativ pentru entitățile publice.

- 4) Riscul de corupție reprezintă:
 - a. probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează 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/activităților unei autorități sau instituții publice;
 - b. materializarea unei amenințări de corupție care vizează 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/activităților unei autorități sau instituții publice;
 - c. probabilitatea de constatare a unei contravenții sau infracțiuni.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

5) Vulnerabilitatea reprezintă:

- a. o slăbiciune în sistemul de control managerial intern care nu poate determina niciun risc de corupție;
- b. o slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților, care ar putea fi exploatată, putând conduce la apariția unei fapte de corupție;
- c. un risc identificat în sistemul de reglementare a activităților dintr-o instituție publică.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- 1. a;
- 2. a;
- 3. b;
- 4. a;
- 5. b.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Modulul 3. Măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției

Scopul modulului:

Cursantul va fi capabil să explice rolul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției.

Obiectivele modulului:

La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:

- să identifice reglementările legale privind codurile etice și deontologice;
- să se familiarizeze cu valorile etice promovate la nivelul administrației publice;
- să cunoască trăsăturile definitorii ale fiecărei instituții juridice analizate în prezentul modul.

Unitatea de învățare 3.1. Cod etic / deontologic / de conduită

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt reglementările naționale și europene privind codurile de conduită.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită”,
- caracterizezi îndatoririle **funcționarilor publici** prevăzute expres în Codul administrativ

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.

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



Codurile de conduită pot viza grupuri sau instituții foarte diverse, de la categorii profesionale până la companii sau instituții publice.

Pentru sectorul public, „considerând că aceste coduri reprezintă mai mult o reflectare a înțelegerii politice a valorilor etice, a căror aplicare în instituțiile publice este așteptată de către societate, codurile de conduită joacă un rol important în dezvoltarea unor atitudini, practici și proceduri, care să îmbunătățească calitatea guvernării.”³

La nivel european, în domeniul administrației publice se pot evidenția:

- Codul European al Bunei Conduite Administrative;
- Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Codul de conduită pentru funcționarii publici.⁴

La nivel național, cadrul legal general privind codurile de conduită este asigurat prin:

- O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ. Art. 368 reglementează principiile aplicabile conduitei profesionale atât funcționarilor publici, cât și personalului contractual din administrația publică.
- Ordinul Ministrului Justiției nr. 1.399/C/2018 privind completarea Regulamentului de organizare și funcționare a Ministerului Justiției, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 120/C/2011, se prevăd norme privind conduita personalului din ministerul Justiției.

Îndatoririle **funcționarilor publici** prevăzute expres în Codul administrativ sunt formulate în legătură cu:

- respectarea Constituției și a legilor;
- profesionalismul și imparțialitatea;
- exercitarea libertății de exprimare;
- asigurarea unui serviciu public de calitate;
- loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice;
- informarea autorității sau instituției publice cu privire la situația personală generatoare de acte juridice;
- interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică;

³ Adrian Bădilă, Eliza Teodorescu, *Codul de conduită pentru aleșii locali - un instrument împotriva corupției*, 2005, Asociația Alma-ro, pag. 9. Publicația a fost realizată în cadrul proiectului „Codul de Conduită pentru Aleșii Locali - un instrument împotriva corupției”

⁴ www.ombudsman.europa.eu



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- interdicția de a folosi atribuțiile funcției în alte scopuri decât cele prevăzute de lege;
- îndeplinirea atribuțiilor;
- limitele delegării atribuțiilor;
- păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea;
- interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje;
- utilizarea responsabilă a resurselor publice;
- subordonarea ierarhică;
- limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri;
- respectarea regimului juridic al conflictului de interese;
- activitatea publică;
- conduita în relațiile cu cetățenii;
- conduita în cadrul relațiilor internaționale;
- obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor;
- respectarea regimului privind sănătatea și securitatea în muncă.

Cu toate că O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ este în vigoare din 5 iulie 2019, sunt încă multe coduri de conduită elaborate în cadrul unor instituții publice în temeiul OSGG nr. 600/2018 ce fac referire la Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici și Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, legi abrogate prin art. 597 alin. (2) lit. k) și l) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ. Esența prevederilor celor două legi abrogate a fost preluată, într-o abordare îmbunătățită, în Codul administrativ; este, însă, necesară adaptarea codurilor de conduită elaborate anterior adoptării Codului administrativ la noile reglementări.

Procesul de coordonare și controlul normelor de conduită și pentru **personalul contractual** sunt reglementate de prevederile art. 558 alin. (1) și (2) din Codul administrativ. În conformitate cu prevederile acestui text de lege, 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. Normele de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

În ceea ce privește etica **personalului din cadrul Ministerului Afacerilor Interne** precizăm că art. 3 din Legea nr. 360/2002 privind statutul polițistului stabilește că acesta *își desfășoară activitatea profesională în interesul și în sprijinul persoanei, comunității și instituțiilor statului, exclusiv pe baza și în executarea legii, cu respectarea principiilor imparțialității,*

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

nediscriminării, proporționalității și gradualității, iar art. 4 alin. (2) din același act normativ prevede că polițistul este obligat să respecte drepturile și libertățile fundamentale ale omului, Constituția și legile țării, jurământul de credință față de România, prevederile regulamentelor de serviciu și să îndeplinească ordinele și dispozițiile legale ale șefilor ierarhici privind activitatea sa profesională.

De asemenea, art. 6 din anexa la H.G. nr. 991/2005, pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al polițistului, prevede că principiile care guvernează conduita profesională a polițistului sunt următoarele:

a) *legalitatea* - în exercitarea atribuțiilor sale polițistul este obligat să respecte legea, precum și drepturile și libertățile constituționale ale persoanelor;

b) *egalitatea, imparțialitatea și nediscriminarea* - în îndeplinirea atribuțiilor profesionale polițistul aplică tratamente egale tuturor persoanelor, luând aceleași măsuri pentru situații similare de încălcare a normelor protejate de lege, fără a fi influențat de considerente etnice, de naționalitate, rasă, religie, opinie politică sau de orice altă opinie, vârstă, sex, orientare sexuală, avere, origine națională, socială sau decurgând din orice altă situație;

c) *transparența* - constă în deschiderea pe care polițistul trebuie să o manifeste față de societate în limitele stabilite de reglementările polițienești;

d) *capacitatea și datoria de exprimare* - reprezintă posibilitatea polițistului de a analiza situațiile profesionale pe care le întâlnește și de a-și exprima punctul de vedere, potrivit pregătirii și experienței sale, pentru a îmbunătăți calitatea și eficacitatea serviciului polițienesc cu privire la acestea;

e) *disponibilitatea* - presupune intervenția polițistului în orice situație în care ia cunoștință despre atingerea adusă vreuneia dintre valorile apărute de lege, indiferent de momentul constatării acesteia, capacitatea de a asculta și de a rezolva problemele celor aflați în dificultate ori de a îndruma către alte autorități cazurile care se situează în afara competenței ori atribuțiilor sale;

f) *prioritatea interesului public* - se manifestă prin aceea că pentru îndeplinirea atribuțiilor funcționale polițistul acordă prioritate realizării serviciului în folosul comunității;

g) *profesionalismul* - presupune aplicarea corectă și responsabilă a cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu;

h) *confidențialitatea* - determină obligația polițistului de a garanta securitatea datelor și informațiilor obținute în exercitarea autorității conferite de lege;

i) *respectul* - se manifestă prin considerația pe care polițistul o acordă persoanelor, colegilor, superiorilor, subordonaților, drepturilor și libertăților acestora, instituțiilor, legilor, valorilor sociale, normelor etice și deontologice;

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



j) *integritatea morală* - presupune adoptarea unui comportament conform normelor etice acceptate și practicate în societate;

k) *independența operațională* - constă în îndeplinirea atribuțiilor și misiunilor potrivit competențelor stabilite pentru nivelul ierarhic pe care îl ocupă în cadrul poliției, fără imixtiunea ilegală a altor polițiști, persoane sau autorități;

l) *loialitatea* - se exprimă prin atașamentul față de instituție și valorile promovate de aceasta, adevărată conștiință manifestată de către polițist, din proprie inițiativă, față de obiectivele instituției, respectul față de ierarhia instituției, onestitate în relațiile interpersonale, respectul față de adevăr și dreptate, conștiinciozitate în îndeplinirea atribuțiilor, respectarea angajamentelor asumate, asigurarea confidențialității informațiilor obținute în procesul muncii.

Tot la nivelul Ministerului Afacerilor Interne a fost adoptat și Ordinul nr. 1489/2006 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie a **personalului din Inspectoratul General pentru Situații de Urgență** și din structurile subordonate care, pe lângă o serie de principii similare cu cele enunțate mai sus, prevede la art. 7 și un set de obligații ferme, respectiv:

a) să se conformeze dispozițiilor legale referitoare la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, inclusiv celor ce privesc interzicerea și/sau restrângerea exercitării unor drepturi;

b) să fie loial față de instituția în care lucrează și să apere în orice situație prestigiul acesteia;

c) să nu solicite și/sau să nu accepte, în mod direct sau indirect, bani, cadouri, favoruri, servicii sau alte avantaje ce îi sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care are relații de serviciu și să respingă ferm orice promisiune care ar putea influența imparțialitatea și corectitudinea în luarea unor decizii ori ar putea determina efectuarea unei operațiuni necuvenite în favoarea ofertantului;

d) să nu se prevaleze de informații și date la care are acces datorită serviciului, pentru a desfășura, el însuși sau prin intermediul altor persoane cărora le sunt aduse la cunoștință respectivele informații, activități de natură a genera obținerea unor venituri sau foloase necuvenite ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane;

e) să nu realizeze acte și fapte susceptibile de a produce efecte juridice sau de a genera orice alte consecințe care ar afecta interesul instituției;

f) să nu permită utilizarea numelui ori a imaginii proprii, precum și a instituției în care este încadrat, în acțiuni publicitare, directe sau mascate, pentru promovarea unei activități comerciale;

g) să promoveze o imagine corectă a țării și a instituției pe care o reprezintă, în cadrul organizațiilor internaționale, instituțiilor de învățământ, conferințelor, seminariilor și al altor activități cu caracter internațional;

h) să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol, să nu încalce legile și obiceiurile țării gazdă și să nu exprime opinii personale defăimătoare privind aspectele naționale sau disputele internaționale, în cazul deplasărilor în străinătate;

i) să nu desfășoare activități ce generează ori ar putea genera conflict de interese sau care intră în contradicție cu responsabilitățile oficiale;

j) să fie imparțial și să respecte principiul nediscriminării pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenență religioasă sau altele asemenea;

k) să comunice în timp util șefilor ierarhici și autorităților în drept orice încălcare a legii de care a luat cunoștință în timpul sau în legătură cu serviciul;

l) să nu primească direct cereri sau petiții a căror rezolvare intră ori ar putea să intre în competența sa, să nu discute direct cu petenții, cu excepția cazului în care i s-au stabilit în mod oficial asemenea atribuții, și să nu intervină pentru influențarea soluționării acestor cereri;

m) să susțină cu demnitate și competență drepturile și interesele legitime ale Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, ale structurilor din subordinea sa, precum și ale personalului acestora, cu respectarea confidențialității, în întreaga sa activitate; aceasta nu trebuie interpretată ca o derogare de la obligația legală de a furniza informații de interes public, în condițiile legii;

n) să asigure folosirea timpului de lucru, fondurilor financiare și a bunurilor publice exclusiv pentru desfășurarea în mod eficient a activităților aferente funcției, să ocrotească patrimoniul instituției și să evite producerea oricărui prejudiciu acestuia;

o) pe timpul îndeplinirii misiunilor specifice, să acorde o atenție deosebită protecției unor categorii speciale sau vulnerabile ale populației, cum ar fi: copiii, femeile, bătrânii, persoanele cu dizabilități;

p) să poarte, după caz, însemnele distinctive, uniforma și, respectiv, echipamentul prevăzut de lege pentru a fi protejat și recunoscut cu ușurință pe timpul misiunilor și să-și decline întotdeauna identitatea atunci când intră în contact cu alte persoane în legătură cu îndeplinirea îndatoririlor profesionale;

q) în îndeplinirea unor misiuni în cooperare cu alte structuri ale Ministerului Administrației și Internelor, să aibă în vedere respectarea, după caz, și a regulilor de conduită specifice respectivelor structuri;

r) să respingă cu fermitate și neechivoc tentativele de corupere sau de influențare, exercitate de terțe persoane asupra sa, în scopul de a nu-și îndeplini atribuțiile de serviciu în strictă conformitate cu prevederile legale, cel în cauză având obligația să-și informeze de îndată șeful ierarhic despre asemenea tentative.

În același sens se exprimă și art. 6 din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițistului din penitenciare care prevede că „valorile etice în sistemul administrației penitenciare sunt:

integritatea, obiectivitatea, transparența, receptivitatea și responsabilitatea profesională. Personalul din sistemul administrației penitenciare va promova și va respecta principiile și valorile etice ale serviciului public în activitatea profesională și în relațiile cu cetățenii, precum și măsurile legale referitoare la transparența decizională, conflictul de interese și incompatibilități.”

Codul deontologic al personalului din sistemul administrației penitenciare, aprobat prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 2794/C/2004, stabilește ansamblul normelor de conduită, valorile și principiile morale pe care funcționarul public din sistemul administrației penitenciare are obligația să le respecte în viața socială, pe întreaga durată în care deține această calitate.

Conform prevederilor art. 5 alin. (2) din Codul deontologic al personalului din sistemul administrației penitenciare, funcționarii publici din sistemul administrației penitenciare trebuie să dovedească umanism, discreție, stăpânire de sine, să dispună de abilități de comunicare, lucru în echipă și gestionare a situațiilor conflictuale, precum și deschidere pentru înțelegerea problemelor sociale, culturale și educaționale ale colectivității în care își exercită profesia.

Teste de autoevaluare:

- 1) Codul de conduită reprezintă:
 - a. un set de reguli obligatorii care vizează conduita angajaților;
 - b. un set de reguli adoptat de Parlament sau de Guvern care reglementează regulile de comportament al funcționarilor publici;
 - c. un set de reguli adoptat la nivelul administrației publice centrale și care se adresează doar funcționarilor publici.

- 2) Normele de conduită prevăzute de Codul administrativ trebuie respectate:
 - a. atât de funcționarii publici, cât și de personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice.
 - b. doar de funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
 - c. doar de personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

- 3) Într-o instituție publică, codurile de conduită joacă un rol important în:
 - a. dezvoltarea unor atitudini, practici și proceduri, care să îmbunătățească calitatea guvernării;
 - b. dezvoltarea profesională a funcționarilor publici care își desfășoară activitatea în acea instituție;

- c. dezvoltarea și aplicarea managementului previzional al efectivelor din acea instituție.
- 4) Îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ sunt formulate, între altele, în legătură cu:
- interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea didactică;
 - interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică;
 - interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea literar-artistică.
- 5) Între principiile care guvernează conduita profesională a polițiștilor, potrivit Codului de etică și deontologie prevăzut de anexa la H.G. nr. 991/2005, se regăsesc și următoarele:
- imparțialitatea, nediscriminarea și neafilierea politică;
 - legalitatea, independența și inamovibilitatea ;
 - transparența, respectul și confidențialitatea.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

1. a;
2. a;
3. a;
4. b;
5. c.

Unitatea de învățare 3.2. Consilierul de etică

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- mecanismul consilierii de etică utilizat în scopul respectării și monitorizării respectării normelor de conduită în ce privește atât funcționarii publici, cât și personalul contractual

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști atribuțiile consilierului de etică;
- caracterizezi activitatea consilierului de etică;
- cunoști noțiunile de „confidențialitate” și „nondiscriminare” în activitatea consilierului 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.

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 Codul administrativ.

Aplicarea eficientă a principiilor și normelor de conduită presupune un rol activ, de prevenire, pe care îl îndeplinește consilierul de etică, care exercită atribuțiile prevăzute de art. 454 din Codul administrativ, după cum urmează:

- a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- b) desfășoară activitatea 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;
- c) 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

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



- conducătorului autorității sau instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- d) organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respectivă;
 - e) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici;
 - f) 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;
 - g) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica 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 de autoritatea sau instituția publică respectivă.

Așa cum arătam și mai sus, însă, chiar dacă atribuțiile exercitate de către consilierul de etică vizează, conform art. 454 din Codul administrativ, mai sus menționat, aplicarea și monitorizarea respectării principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici, în același timp autorităților și instituțiilor publice le revine obligația de a se asigura de respectarea regulilor de conduită și de către personalul contractual. În acest context, este util de remarcat că principiile aplicabile conduitei profesionale, statuate de art. 368 din Codul administrativ, vizează în egală măsură funcționarii publici și personalul contractual din administrația publică.

Așadar, nu întâmplător practica instituțională⁵ arată că una dintre cele mai eficiente soluții pentru aducerea la îndeplinire a obligațiilor privind coordonarea, controlarea și monitorizarea respectării normelor de conduită de către personalul contractual (conform art. 558 din actul normativ anterior menționat) este utilizarea aceluiași mecanism al consilierii de etică pentru toți angajații instituției, indiferent că vorbim despre funcționari publici ori despre personalul contractual, finalitatea urmărită, pentru ambele categorii, fiind similară.

Activitatea consilierului de etică se concretizează în:

⁵ A se vedea, cu titlul de exemplu, *Procedura specifică privind activitatea consilierului de etică* la nivelul ANSVSA, disponibilă online la adresa http://www.ansvsa.ro/wp-content/uploads/2020/07/PS-15-DRU_Activitatea_consilier_etica.pdf ori *Codul etic al personalului Autorității pentru Reforma Feroviară*, disponibil online la adresa <http://arf.gov.ro/web/wp-content/uploads/2020/06/Cod-Etic-ARF-2020.pdf>

- *monitorizare*, prin care se identifică modul de implementare a Codului de conduită și soluții pentru rezolvarea problemelor. Cu ajutorul monitorizării se fundamentează necesarul de consultanță, asistență și informare în privința normelor de conduită. Monitorizarea poate include și aplicarea de chestionare prin care se evaluează gradul de cunoaștere a normelor etice de către angajați.
- *consultanță (consiliere)*, care presupune oferirea de informații calificate într-un domeniu de activitate sau în ceea ce privește o latură specifică a activității celor consiliați;
- *informare*, ceea ce presupune, în primul rând, actualizarea continuă a cunoștințelor consilierului în domeniile eticii și integrității. Totodată, consilierul de etică informează angajații cu privire la normele de etică în vigoare și la modificările survenite.

Astfel, dacă normele instituie reguli de conduită generale, obligatorii și impersonale, interpretarea și aplicarea lor în practică, în activitatea concretă, de zi cu zi, de către funcționarii publici și personalul contractual, poate da naștere unor dileme etice cu care se poate confrunta angajatul.

În acest context, respectarea unor principii de bază în consilierea angajaților cu privire la normele de conduită este esențială. „Aceste principii sunt: confidențialitatea și nondiscriminarea:

- Confidențialitatea
 - o Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete, trebuie să rămână confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane din interiorul sau din afara instituției.
 - o Consilierul de etică va proteja confidențialitatea tuturor informațiilor personale adunate în timpul activității de consiliere și se va abține de la dezvăluirea informațiilor pe care le deține despre colegi, despre beneficiari, prietenii sau familia colegilor, despre situații concrete, excepție făcând următoarele: prevenirea unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii unei fapte penale sau împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte ori înlăturarea urmărilor prejudiciabile ale unei asemenea fapte.
- Nondiscriminarea
 - o Consilierul de etică va trata orice persoană cu același profesionalism indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare sau rasă, religie, sex sau orientare sexuală, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice altă caracteristică personală, condiție sau statut.
 - o Consilierul de etică va manifesta respect față de experiențele, cunoștințele, valorile, ideile, opiniile și opțiunile celorlalți și nu va încerca să le impună propriile sale

idei, valori sau opinii și se va abține de la angajarea de remarci sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.”⁶

Așadar, orice mecanism de consiliere de etică pentru angajați prezintă o serie de beneficii neîndoielnice. Astfel, pe de o parte, activitatea de consiliere presupune asistența angajaților din partea unei persoane calificate, astfel încât aceștia să poată, în urma sfaturilor oferite de către consilierul de etică, să soluționeze în mod corect dilemele etice cu care se confruntă. Desigur, aceasta implică o bună cunoaștere a legii și actualizarea permanentă a cunoștințelor specifice, inclusiv prin participarea la programele de formare și perfecționare profesională organizate de Institutul Național de Administrație în condițiile legii⁷. În acest mod se creează premisele înțelegerii și respectării normelor de conduită în contextele tangibile ale activității angajaților dintr-o anumită instituție.

Pe de altă parte, activitatea de monitorizare asigură colectarea de informații și analizarea acestora în scopul utilizării subsecvente atât de consilierul de etică, cât și de conducerea instituției. Monitorizarea permite:

- identificarea problemelor (inclusiv tipologia acestora) întâmpinate în respectarea normelor de conduită, precum și a eventualelor soluții;
- identificarea cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților de natură a conduce la încălcarea normelor de conduită - aspecte care sunt aduse la cunoștința conducerii, alături de propuneri de măsuri de reducere și/sau eliminarea a acestora;
- identificarea lacunelor informaționale și subsecvent a nevoilor de informare ale angajaților în vederea satisfacerii corespunzătoare a acestora etc.

Aspectele prezentate anterior sunt aplicabile doar cu titlul de recomandare, dar nu constituie o obligație legală. Astfel, în ceea ce privește managementul personalului contractual din administrația publică, 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. Normele de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

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

- managementul instituției;

⁶ Radu Nicolae, Valerian Stan, Irina Bujder, Ghid practic pentru activitatea funcționarilor publici cu atribuții de consiliere etică și monitorizare a respectării normelor de conduită, 2010, p.34; documentul poate fi accesat online la adresa <https://cjneamt.ro/informatii-interes-public/anticoruptie/Ghid-pentru-consilierii-de-etica.pdf>

⁷ Art. 451 alin. (7) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.



- persoane cu funcții de conducere desemnate pentru coordonarea aplicării Strategiei Naționale Anticorupție;
- angajații cu funcții de execuție desemnați să țină legătura cu structura de integritate din cadrul instituției, în cazul în care există o asemenea structură;
- responsabilul pentru evaluarea riscurilor de corupție;
- comisia SCIM;
- comisia de disciplină;
- responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate;
- responsabilul pentru asigurarea accesului la informații de interes public;
- responsabilul pentru asigurarea transparenței decizionale etc.

Conform art. 451 alin. (3) din Codul administrativ „desemnarea consilierului de etică se face prin act administrativ al conducătorului instituției publice. Procedura de desemnare, atribuțiile și modalitatea de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor de conduită a funcționarilor publici se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”.

În 2 martie 2020, ANFP a publicat pe pagina de internet a instituției proiectul de hotărâre privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public desemnat consilier de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici.

Potrivit prevederilor art. 3 alin. (1) din proiectul de hotărâre, procedura de desemnare a consilierului de etică se aprobă prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice, la propunerea compartimentului de resurse umane, și trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente:

a) numărul de consilieri de etică care își vor desfășura activitatea în cadrul autorității sau instituției publice, potrivit art. 451 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu completările ulterioare, precum și procentele aferente atribuțiilor funcționarului public în exercitarea funcției publice pe care o deține, respectiv atribuțiilor funcționarului public în exercitarea calității de consilier de etică, din totalul atribuțiilor din fișa postului;

b) perioada de depunere a dosarelor de candidatură de către funcționarii publici care manifestă opțiunea individuală de a dobândi calitatea de consilier de etică;

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

c) perioada de verificare a îndeplinirii condițiilor prevăzute de art. 452 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu completările ulterioare și selecție a consilierului de etică;

d) perioada de emitere și comunicare a actului administrativ de desemnare a consilierului de etică.

Așadar, proiectul de act normativ se fundamentează pe ipoteza că în fiecare instituție publică vor exista opțiuni individuale manifestate de funcționari publici pentru dobândirea calității de consilier de etică.

O situație particulară este reglementată de Ordinul nr. 62/2018 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI): cazul consilierului pentru integritate, a cărei activitate are ca scop sprijinirea activităților de prevenire a corupției desfășurate de către DGA la nivelul structurilor aparatului central al MAI, instituțiilor și structurilor aflate în subordinea MAI, respectiv structurilor subordonate acestora ai căror conducători au calitatea de ordonatori terțiari de credite. Consilierul pentru integritate îndeplinește, potrivit art. 22 din Ordinul nr. 62/2018, următoarele atribuții specifice:

a) asigură diseminarea materialelor transmise de către DGA cu privire la activitatea de prevenire și combatere a corupției din MAI;

b) ține evidența nominală a personalului care participă la activitățile de informare și de instruire anticorupție organizate de către DGA;

c) propune șefului structurii organizarea și desfășurarea unor activități de instruire realizate de către personalul specializat al DGA;

d) asigură secretariatul grupului de lucru pentru prevenirea corupției, constituit în conformitate cu procedura de sistem privind managementul riscurilor de corupție în cadrul structurilor MAI;

e) sprijină personalul DGA în realizarea activităților de monitorizare, reevaluare a riscurilor ori de realizare a evaluărilor privind reacția instituțională la incidentele de integritate.

O reglementare distinctă se regăsește și în Ordinul nr. 2.127/C/2020 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor și al unităților subordonate. Astfel, la nivelul ANP, respectiv al unităților subordonate, este desemnat, în calitate de consilier de etică, un angajat care asigură consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, etice și deontologice⁸, iar o altă persoană este desemnată, de către directorul general al ANP, respectiv

⁸ Acesta are următoarele atribuții: acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul sistemului administrației penitenciare cu privire la respectarea normelor de conduită, etice și deontologice; monitorizarea

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



de către directorii unităților subordonate, pentru implementarea și asigurarea cunoașterii de către angajați a standardelor legale de integritate și pentru evaluarea incidentelor de integritate (consilierul pentru integritate).

Teste de autoevaluare:

- 1) Activitatea consilierului de etică se concretizează în:
 - a. monitorizare, consiliere și informare;
 - b. doar consiliere și informare;
 - c. informare, consiliere și sancționare.
- 2) Consilierea angajaților cu privire la normele de conduită se realizează cu respectarea principiilor:
 - a. confidențialității și liberului arbitru;
 - b. egalității și confidențialității;
 - c. confidențialității și nondiscriminării.
- 3) Procedura de desemnare a consilierului de etică prevăzută de Codul administrativ se aprobă prin:
 - a. act administrativ al conducătorului compartimentului de resurse umane;
 - b. act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice, la propunerea ANFP;
 - c. act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice, la propunerea compartimentului de resurse umane.
- 4) Principiile aplicabile conduitei profesionale, statuate de Codul administrativ, vizează în egală măsură funcționarii publici și personalul contractual din administrația publică:
 - a. adevărat;
 - b. fals.

aplicării prevederilor codului de conduită, etic și deontologic în cadrul instituției; întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către personalul instituției.

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- 5) Conform prevederilor Codului administrativ, informațiile dobândite în cursul activității de consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete:
- trebuie să rămână confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane din interiorul sau din afara instituției, cu excepția cazurilor în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală;
 - trebuie să rămână confidențiale și vor fi aduse doar la cunoștința membrilor comisiei de disciplină, la solicitarea acesteia;
 - trebuie să rămână confidențiale, însă pot fi divulgate în temeiul Legii 544/2001 privind accesul la informații de interes public.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

1. a;
2. c;
3. c;
4. a;
5. a.

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



Unitatea de învățare 3.3. Declararea cadourilor

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- mecanismul stabilit de Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției și normele de aplicare aferente.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști noțiunea de „cadouri”, inclusiv bunuri exceptate de la obligația de declarare;
- cunoști titularii care au obligația de declarare a cadourilor;
- cunoști procedura de evaluare a 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 H.G. nr. 1126/2004 pentru aprobarea Regulamentului de punere în aplicare a 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.

Potrivit prevederilor art. 1 din Legea nr. 251/2004, „cadourile” reprezintă *bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției*, cu excepția medaliilor, decorațiilor, insinelor, ordinelor, eșarfelor, colanelor și a altora asemenea, primite în exercitarea demnității sau a funcției, precum și a obiectelor de birotică cu o valoare de până la 50 de euro.

*Titularii*⁹ acestei obligații sunt următorii:

- persoanele care au calitatea de demnitar public și cele care dețin funcții de demnitate publică,
- magistrații și cei asimilați acestora,
- persoanele cu funcții de conducere și de control,
- funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice sau de interes public,

⁹ Conform art. 1 alin. (1) din Legea nr. 251/2004.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- celelalte persoane care au obligația să-și declare averea (a se vedea și secțiunea următoare).

Astfel, în termen de 30 de zile de la primirea unui asemenea „cadou”, primitorul va declara în scris primirea bunului, completând în acest sens o declarație, pe care o va înainta, alături de bunul predat.¹⁰

Declarația trebuie să cuprindă:

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

Evaluarea și inventarierea¹¹ „cadourilor” reprezintă responsabilitatea Comisiei de evaluare și inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției publice, ale cărei mod de constituire, componență, atribuții și procedură de lucru sunt reglementate de Regulamentul de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004, aprobat prin H.G. nr. 1126/2004.

Comisia¹² este compusă din 3 membri (3 persoane de specialitate din instituție¹³), din care unul are calitatea de președinte¹⁴ și are următoarele atribuții legale¹⁵:

- înregistrează și ține evidența statistică, cantitativă și valorică a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- evaluează și inventariază bunurile;
- restituie primitorului bunurile a căror valoare este sub 200 euro, dacă primitorul nu refuză păstrarea acestora;
- aprobă păstrarea de către primitor a bunurilor cu o valoare mai mare de 200 euro, cu condiția achitării de către acesta a diferenței de preț, în cazul în care primitorul a solicitat păstrarea acestora;

¹⁰ Conform art. 1 alin. (1) din Legea nr. 251/2004.

¹¹ Ca, de exemplu, <https://www.bnr.ro/Bunuri-primite-cu-titlu-gratuit-1382-Mobile.aspx>

¹² Exemplu de comisie: <http://www.cnas.ro/cjashd//media/files/DECIZIE%20Comisie%20evaluare%20cadouri.pdf>

¹³ Conform art. 2 din Legea nr. 251/2004.

¹⁴ Conform art. 3 din H.G. nr. 1126/2004.

¹⁵ Conform art. 11 din H.G. nr. 1126/2004.



- propune, după caz, păstrarea bunurilor în patrimoniul unității, transmiterea cu titlu gratuit a bunurilor rămase în patrimoniul unității către o instituție publică de profil sau vânzarea prin licitație a acestor bunuri;
- ia măsuri pentru publicarea listei cuprinzând bunurile depuse și destinația acestora, în condițiile legii;
- asigură, prin grija compartimentelor de specialitate, păstrarea și securitatea bunurilor.

Evaluarea bunurilor se realizează de către Comisie prin raportare la prețurile pieței - de exemplu, prin calcularea mediei aritmetice a prețurilor a trei produse similare, iar la nevoie (de pildă, în cazul unicateilor), pot fi selectați și consultați în vederea evaluării experți în domeniu. Trebuie remarcat că, în cazul în care primitorii doresc păstrarea bunurilor cu o valoare mai mare de 200 de euro, aceasta trebuie aprobată de către Comisie, iar primitorul trebuie să achite diferența de preț; în ceea ce privește bunurile a căror valoare este sub 200 de euro, acestea vor fi restituite de Comisie primitorului.

De exemplu, în cazul în care conducătorul structurii de relații publice din cadrul unei instituții a participat, în calitate de reprezentant al instituției, la o conferință în cadrul căreia a primit, la fel ca ceilalți participanți, un stilou în valoare de 30 de lei, acesta poate păstra bunul în cauză fără a fi necesar să îl declare. Dacă, însă, aceeași persoană, participând în calitate de vorbitor și reprezentant al instituției la o conferință, primește o trusă cu instrumente de scris premium, în valoare de aproximativ 350 de lei (70 de euro), acesta este obligat să declare bunurile primite, chiar dacă le va putea păstra, valoarea acestora fiind sub 200 de euro.

Lista cuprinzând bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol sau a altor activități în legătură cu exercitarea funcției de către titularii obligației de declarare din cadrul instituției, incluzând și destinația bunurilor, trebuie publicată anual, fie pe pagina de internet a instituției, fie în Monitorul Oficial al României¹⁶.

O procedură de sistem privind declararea bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției poate fi utilă, mai cu seamă la nivelul instituțiilor unde recurența unor astfel de situații este semnificativă, în măsura în care instituția apreciază că legislația primară și secundară în materie este insuficient de detaliată.

¹⁶ Conform art. 3 din Legea nr. 251/2004.

Teste de autoevaluare:

1) Potrivit prevederilor art. 1 din Legea nr. 251/2004, „cadourile” reprezintă:

- a. bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, cu excepția medaliilor, decorațiilor, insinelor, ordenelor, eșarfelor, colanelor și a altora asemenea, precum și a obiectelor de birotică cu o valoare de până la 50 de euro;
- b. bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, cu excepția medaliilor, decorațiilor, insinelor, ordenelor, eșarfelor, colanelor și a altora asemenea, precum și a obiectelor de birotică cu o valoare de până la 100 de euro;
- c. bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, cu excepția medaliilor, decorațiilor, insinelor, ordenelor, eșarfelor, colanelor și a altora asemenea, precum și a obiectelor de birotică cu o valoare de până la 200 de euro.

2) Autoritățile publice de la nivel local:

- a. au obligația de a adopta o procedură de sistem privind declararea bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- b. nu au obligația de a adopta o procedură de sistem privind declararea bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- c. au obligația de a adopta o procedură operațională privind declararea bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției

3) Declararea cadourilor reprezintă:

- a. obligație legală;
- b. obligație care este reglementată de fiecare autoritate publică, în funcție de specificul activității;
- c. obligație lăsată la latitudinea funcționarului public/demnitarului.

4) Medaliile și decorațiile primite de un demnitar:

- a. trebuie declarate dacă valoare lor depășește 50 euro;
- b. trebuie declarate dacă valoare lor depășește 100 euro;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

c. nu trebuie declarate.

5) Lista cuprinzând bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol sau a altor activități în legătură cu exercitarea funcției:

- a. trebuie publicată anual, fie pe pagina de internet a instituției, fie în Monitorul Oficial al României;
- b. trebuie publicată lunar, fie pe pagina de internet a instituției, fie în Monitorul Oficial al României;
- c. nu trebuie publicată.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

1. a;
2. b;
3. a;
4. c;
5. a.

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



Unitatea de învățare 3.4. Declararea averilor și a intereselor

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care este rolul declarării averilor și a intereselor;
- evoluția cadrului legislativ privind declararea averilor și a intereselor.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști procedura depunerii declarațiilor de avere și de interese;
- cunoști modalitatea de completare a unui declarații de avere și a unei declarații de interese;
- cunoști sancțiunile determinate de nerespectarea prevederilor legale privind 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.

Implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese la nivelul entităților în care persoanele au această obligație este asigurată de către *persoane responsabile desemnate* în acest sens,¹⁷ între ale căror *atribuții* se numără:

- primirea și înregistrarea declarațiilor de avere și de interese, precum și eliberarea unei dovezi de primire;
- punerea la dispoziția solicitanților a formularelor declarațiilor de avere și ale declarațiilor de interese;
- oferirea de consultanță pentru completarea corectă a rubricilor din declarații și depunerea în termen a acestora;

¹⁷ Conform art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010.

- publicarea și menținerea declarațiilor pe pagina de internet a instituției sau la avizierul acesteia;
- acordarea de consultanță referitor la conținutul declarațiilor și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților și întocmirea de note de opinie în acest sens, la solicitarea persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese;
- recomandarea rectificării declarației de avere/interese, în cazul sesizării de deficiențe în completarea acestora etc.¹⁸

Este recomandabil ca, la nivelul instituțiilor care se încadrează în prevederile Legii nr. 176/2010, activitățile și etapele de implementare a dispozițiilor legale în materia declarării averilor și intereselor să fie prevăzute în mod clar în cadrul unei *proceduri de sistem*¹⁹.

De asemenea, este recomandată desemnarea a două²⁰ persoane responsabile cu implementarea prevederilor privind declarațiile de avere și interese astfel încât, în cazul indisponibilității uneia dintre aceste persoane (concediu, caz de boală etc.), cealaltă să poată asigura continuitatea îndeplinirii atribuțiilor specifice, precum și participarea periodică a acestor persoane la *programe de formare* în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de avere și interese.

Tot cu titlul de recomandare - în lipsa unei dispoziții legale exprese - la nivelul instituției se întocmește lista persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și interese, acestea urmând a fi *informate*, prin e-mail/intranet, de către persoanele responsabile, cu privire la:

- *obligația* depunerii declarațiilor de avere și de interese;
- *locul și termenul* de depunere a acestora;
- posibilitatea primirii, la cerere, de *consultanță* cu privire la completarea declarațiilor.

De asemenea, se pot pune la dispoziția persoanelor ce au obligația depunerii declarațiilor formularele declarațiilor și Ghidul de completare a declarațiilor de avere și de interese elaborat de Agenția Națională de Integritate.²¹

¹⁸ Atribuțiile persoanelor responsabile sunt prevăzute de art. 6 alin. (1) din Legea nr. 176/2010.

¹⁹ Ca, de exemplu, procedura de sistem la nivelul Secretariatului General al Guvernului, disponibilă online la adresa <https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2016/04/PS-privind-gestionarea-declaratiilor-de-avere-si-de-interese-00000003.pdf>

²⁰ Ori, în cazul în care numărul de persoane care au obligația depunerii de avere și interese din cadrul entității este ridicat, iar volumul de muncă aferent îndeplinirii atribuțiilor legale este, în mod corespunzător, mai amplu, poate fi necesară desemnarea a mai multor persoane responsabile.

²¹ Disponibil online la adresa:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Atât *conținutul*, cât și *forma* declarațiilor sunt reglementate de lege. Este de menționat că *nu este permisă modificarea formularelor* declarațiilor de avere și de interese de către declarant.

Declarațiile de avere și declarațiile de interese se completează în scris sau în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexelor nr. 1, respectiv nr. 2 la Legea nr. 176/2010²².

Tranziția la digitalizarea completă a procesului de depunere a declarațiilor de avere și de interese se va realiza pe parcursul anului 2021²³. Astfel, începând cu 1 ianuarie 2021, conform procedurii elaborate de ANI în vederea transmiterii la distanță a declarațiilor de avere și de interese, procedură publicată în 8 ianuarie 2021 în Monitorul Oficial al României, partea I, acestea vor putea fi depuse atât în varianta clasică (declarațiile vor fi transmise Agenției Naționale de Integritate de către persoana responsabilă cu atribuții specifice în ceea ce privește declarațiile de avere și de interese de la nivelul fiecărei entități prevăzute de Legea nr. 176/2010, în copie certificată „conform cu originalul”), cât și în variantă digitală, prin completarea electronică, certificate cu semnătură electronică calificată, și vor fi remise ANI utilizând procedura de transmitere la distanță, prin intermediul unui modul care va fi pus la dispoziția deponenților („e-DAI”)²⁴, disponibil pe pagina de Internet a Agenției. De la 1 ianuarie 2022 declarațiile de avere și interese vor putea fi transmise exclusiv prin modulul e-DAI, certificate cu semnătură electronică calificată.

Așadar, în cazul în care deponentul nu deține încă o semnătură electronică calificată, acesta poate, doar pe parcursul anului 2021, completa și transmite declarațiile prin modulul e-DAI, semnate olograf. Declarațiile de avere cuprind, pe lângă drepturile și obligațiile *declarantului, și pe cele ale soțului sau soției, precum și pe cele ale copiilor aflați în întreținere*²⁵, iar declarațiile de interese cuprind o serie de funcții și activități exclusiv *ale titularului obligației*, precum și, în cazul contractelor, inclusiv a celor de asistență juridică, consultanță juridică, consultanță și civile, obținute ori aflate în derulare în timpul exercitării funcțiilor, mandatelor sau demnităților publice finanțate de la bugetul de stat, local și din fonduri externe ori încheiate cu societăți comerciale cu capital de stat sau unde statul este acționar majoritar/minoritar, și contractele încheiate în mod direct de către *soțul sau soția declarantului și rudele de gradul I ale acestuia (copiii sau părinții)*.

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

²² Conform art. 3 alin. (1) și (2) din Legea nr. 176/2010.

²³ Conform Comunicatului ANI din 11 ianuarie 2021, disponibil online la adresa:

<https://www.integritate.eu/Comunicate.aspx?Action=1&NewsId=3038&M=NewsV2&PID=20>

²⁴ Declarațiile de avere pot fi completate prin intermediul e-DAI la adresa: <https://dai.integritate.eu/generate/declaratie-de-avere>, iar declarațiile de interese la adresa <https://dai.integritate.eu/generate/declaratie-de-interese>.

²⁵ Conform art. 3 alin. (2) din Legea nr. 176/2010

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Declarațiile de avere și de interese se depun:

- în termen de 30 de zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la data începerii activității;
- *anual, cel mai târziu la data de 15 iunie*; declarațiile de avere se întocmesc pentru anul fiscal anterior încheiat la 31 decembrie, în cazul veniturilor, respectiv cu privire la situația la data declarării pentru celelalte capitole din declarație, potrivit anexei nr. 1 la Legea nr. 176/2010;
- în termen de 30 de zile de la data încetării suspendării în cazul persoanelor suspendate din exercițiul funcției sau al demnității publice pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal (acestea vor actualiza declarațiile);
- în termen de cel mult 30 de zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității (sunt depuse noi declarații),
- de către persoanele care candidează pentru funcțiile de Președinte al României, deputat, senator, consilier județean, consilier local sau primar; declarațiile de avere și de interese se depun la Biroul Electoral Central sau, după caz, la biroul electoral de circumscripție, odată cu declarația de acceptare a candidaturii, în două exemplare.

Declarațiile de avere și de interese pot fi rectificate numai în condițiile prevăzute de Legea nr. 176/2010:

- *la inițiativa persoanei responsabile*²⁶ cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese. Recomandarea privind rectificarea declarațiilor se face în scris și se transmite declarantului prin scrisoare recomandată sau se înmânează acestuia pe bază de semnătură de primire. Declarantul își poate rectifica declarația de avere și/sau declarația de interese, în termen de cel mult 30 de zile de la transmiterea recomandării;
- *la inițiativa declarantului*: în termen de 40 de zile de la depunerea inițială a declarației de avere și/sau a declarației de interese.

Declarațiile rectificate, împreună cu eventualele documente justificative depuse, se trimit de îndată Agenției Naționale de Integritate, în copie certificată, de către persoana responsabilă.

²⁶ Conform art. 7 alin. (1) din Legea nr. 176/2010.



Declarațiile de avere și declarațiile de interese depuse sunt înregistrate²⁷; apoi, în termen de 10 zile de la primire, sunt transmise, în copie certificată, Agenției Naționale de Integritate, împreună cu registrele declarațiilor de avere și declarațiilor de interese, de asemenea, în copie certificată.

Evaluarea declarațiilor de avere, a datelor și informațiilor privind averea, precum și a modificărilor patrimoniale intervenite, a incompatibilităților și a conflictelor de interese potențiale în care se pot afla persoanele cărora le incumbă obligația de declarare a averilor și intereselor, pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice, reprezintă, așadar, responsabilitatea Agenției Naționale de Integritate.²⁸ Activitatea de evaluare se desfășoară de către inspectorii de integritate din cadrul Agenției, cu privire la situația averii existente pe durata exercitării demnităților și funcțiilor publice, a conflictelor de interese și a incompatibilităților²⁹, în baza unor principii prevăzute de lege: legalitatea, confidențialitatea, imparțialitatea, independența operațională, celeritatea, buna administrare, dreptul la apărare, precum și prezumția dobândirii licite a averii³⁰.

Nerespectarea prevederilor legale privind declararea averilor și a intereselor este sancționată de dispozițiile legale, putându-se întruni și elementele constitutive ale unei infracțiuni sau a unei contravenții, astfel:

A. nerespectarea obligației de a răspunde solicitărilor Agenției Naționale de Integritate, care se sancționează cu *amendă civilă* de 200 lei pentru fiecare zi de întârziere;

B. *infracțiunea de fals în declarații*: depunerea, cu intenție, a declarației de avere sau a declarației de interese care nu corespunde adevărului; se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă³¹;

C. contravenții³²:

- nedepunerea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese în termenele prevăzute de Legea nr. 176/2010, precum și nedeclararea, în declarația întocmită potrivit anexei nr. 1, a cuantumului veniturilor realizate, sau declararea acestora cu trimitere la alte înscrisuri;
- nerespectarea obligațiilor prevăzute la art. 6 din Legea nr. 176/2010 (adică a atribuțiilor legale) de către persoanele responsabile cu implementarea prevederilor

²⁷ Prevăzute de art. 6 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 176/2010.

²⁸ Conform art. 8 alin. (1) din Legea nr. 176/2010.

²⁹ Conform art. 8 alin. (2) din Legea nr. 176/2010.

³⁰ Conform art. 8 alin. (3) din Legea nr. 176/2010.

³¹ Conform prevederilor art. 28 din Legea nr. 176/2010 coroborat cu art. 326 din Codul penal.

³² Conform art. 29 din Legea nr. 176/2010.

legii, precum și nerespectarea obligațiilor prevăzute de Legea nr. 176/2010 de către conducătorul entității³³;

- neaplicarea sancțiunii disciplinare sau neconstatarea încetării funcției publice, după caz, atunci când actul de constatare a rămas definitiv, dacă fapta nu constituie infracțiune.
- Contravențiile mai sus menționate se sancționează cu amendă de la 50 lei la 2.000 lei.

Teste de autoevaluare:

1) Declarațiile de avere și declarațiile de interese se completează:

- a. în scris sau în format electronic editabil, pe propria răspundere, potrivit anexelor nr. 1, respectiv nr. 2 la Legea nr. 176/2010;
- b. doar în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexelor nr. 1, respectiv nr. 2 la Legea nr. 176/2010, începând cu 1 ianuarie 2022;
- c. doar în scris, pe propria răspundere, potrivit anexelor nr. 1, respectiv nr. 2 la Legea nr. 176/2010.

2) Potrivit prevederilor legale privind declararea averilor și a intereselor, constituie contravenție și se sancționează cu amendă următoarea faptă:

- a. depunerea declarației anuale de avere și a declarației anuale de interese la data de 30 iunie a anului în curs;
- b. depunerea declarației de avere din care sunt omise intenționat veniturile realizate din chirii în anul fiscal anterior;
- c. depunerea declarației de avere, cu includerea veniturilor soțului, pentru anul fiscal anterior încheiat la 31 decembrie, la data de 15 iunie a anului în curs.

3) Agenția Națională de Integritate are responsabilitatea de a:

- a. evalua declarațiile de avere, datele și informațiile privind averea, precum și modificările patrimoniale intervenite, incompatibilitățile și conflictele de interese potențiale în care se

³³ Persoanele responsabile cu implementarea prevederilor privitoare la declarațiile de avere și de interese sunt subordonate direct conducătorului entității, potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (3) din Legea nr. 176/2010; acesta răspunde pentru desfășurarea în bune condiții a activității acestora.

- pot afla persoanele cărora le incumbă obligația de declarare a averilor și intereselor, pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice și după încetarea acestora pentru o perioadă de 3 ani;
- b. evalua declarațiile de avere, datele și informațiile personale, precum și modificările patrimoniale intervenite, incompatibilitățile și conflictele de interese potențiale în care se pot afla persoanele cărora le incumbă obligația de declarare a averilor și intereselor, pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice și după exercitarea acestora pentru o perioadă de un an;
 - c. evalua declarațiile de avere, a datelor și informațiilor privind averea, precum și modificările patrimoniale intervenite atât pentru titularul funcției, cât și pentru familia extinsă a acestuia pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice și după exercitarea acestora pentru o perioadă de un an.
- 4) Declarațiile de avere și de interese pot fi rectificate numai în condițiile prevăzute de Legea nr. 176/2010:
- a. la inițiativa declarantului, în termen de 20 de zile de la depunerea inițială a declarației de avere și/sau a declarației de interese;
 - b. la inițiativa persoanei responsabile, în termen de 20 de zile de la primirea recomandării privind rectificarea declarației de avere și/sau a declarației de interese;
 - c. la inițiativa declarantului, în termen de 40 de zile de la depunerea inițială a declarației de avere și/sau a declarației de interese.
- d. Depunerea, cu intenție, a declarației de avere sau a declarației de interese care nu corespunde adevărului reprezintă:
- a. contravenție;
 - b. infracțiunea de fals în declarații;
 - c. abatere disciplinară.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

1. b;
2. a;
3. a;
4. c;

5. b.

Unitatea de învățare 3.5. Conflicte de interese

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt reglementările legale ale conflictului de interese;
- care sunt situațiile de conflict de interese pentru funcționarii publici.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști sensul conceptului de conflict de interese;
- înțelegi relația dintre conflictele de interese și corupție.

Conform definiției prevăzute de art. 13 alin. 1 din Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind codurile de conduită pentru funcționarii publici, conflictul de interese se naște în *situația în care un funcționar public are un interes personal de natură să influențeze sau să pară a influența exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor sale oficiale*; interesul personal al funcționarului public vizează orice avantaj pentru el însuși sau ea însăși sau în favoarea familiei sale, a părinților, prietenilor sau persoanelor apropiate, sau a persoanelor sau organizațiilor cu care el sau ea au avut relații de afaceri sau politice, precum și, de asemenea, orice obligație financiară sau civilă la care este constrâns funcționarul public³⁴.

De asemenea, potrivit Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD)³⁵, un „conflict de interese” implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui funcționar public, în care funcționarul public are interese, în calitate sa de persoană privată, care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale. Așadar, și în acest caz vorbim despre o posibilitate: potrivit Ghidului OECD, un conflict potențial 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. În cazul în care conflictul de interese s-a concretizat în

³⁴ Conform art. 13 alin. 2 din Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei.

³⁵ Ghidul OECD pentru rezolvarea conflictului de interese în administrația publică, pag. 10, disponibil online la adresa: <https://www.oecd.org/gov/ethics/49106083.pdf>.



fapte, adică în compromiterea îndeplinirii corecte a sarcinilor unui funcționar public, situația specifică respectivă trebuie privită mai degrabă ca un caz de comportament necorespunzător sau „abuz în serviciu” sau chiar ca un caz de corupție și nu ca un „conflict de interese”.

În același timp, textul considerentului (104) din preambulul Regulamentului (UE, Euratom) 2018/1046 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iulie 2018 privind normele financiare aplicabile bugetului general al Uniunii vorbește despre oportunitatea identificării și tratării în mod separat a diferitelor cazuri care în mod obișnuit sunt numite situații de „conflict de interese”. Astfel, *noțiunea de „conflict de interese” ar trebui utilizată exclusiv în cazurile în care o persoană sau o entitate cu responsabilități în ceea ce privește execuția, auditul sau controlul bugetului, un funcționar sau un agent al unei instituții a Uniunii sau o autoritate națională de la orice nivel se află într-o situație de conflict de interese. Însă încercările de a influența în mod necorespunzător o procedură de atribuire sau de a obține informații confidențiale ar trebui considerate drept o abatere profesională gravă care poate conduce la respingerea din cadrul procedurii de atribuire și/sau la excluderea de la fondurile Uniunii. În plus, operatorii economici s-ar putea afla în situația în care nu ar trebui să fie selectați pentru a executa un contract din cauza unui conflict de interese profesional.³⁶ Tot astfel este prevăzută și definiția pe care o oferă art. 61 alin. (3) din Regulamentul (UE, Euratom) 2018/1046: *un conflict de interese există în cazul în care exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor unui actor financiar sau ale unei alte persoane, menționate la alineatul (1), este compromisă din motive care implică familia, viața afectivă, afinitățile politice sau naționale, interesul economic sau orice alt interes personal direct sau indirect.**

În legislația națională, definiția prevăzută de art. 70 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, este formulată în același sens: prin conflict de interese se înțelege *situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.*

Trebuie, așadar, observat că pentru a fi în prezența unui conflict de interese, în toate situațiile mai sus menționate, nu este nevoie ca interesul personal să se concretizeze; pentru apariția unui conflict de interese este necesară și suficientă existența interesului personal și capacitatea acestuia de a influența îndeplinirea atribuțiilor demnitarului sau funcționarului public - sau, cu alte cuvinte, capacitate de a influența îndeplinirea interesului public cu care interesul personal intră în conflict.

Diferit de cele de mai sus, anterior modificării ca efect al Legii nr. 193/2017, art. 301 din Codul penal definea conflictul de interese ca fiind *fapta* funcționarului public care, în exercitarea

³⁶ Considerentul (104) oferă și următorul exemplu: o întreprindere nu ar trebui să evalueze un proiect la care a participat sau un auditor nu ar trebui să fie în măsură să auditeze conturile pe care anterior le-a certificat.



atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act ori a participat la luarea unei decizii prin care s-a obținut, direct sau indirect, un folos patrimonial, pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori pentru un afiin până la gradul II inclusiv sau pentru o altă persoană cu care s-a aflat în raporturi de muncă în ultimii 5 ani sau din partea căreia a beneficiat ori beneficiază de foloase de orice natură. Subsecvent acestei modificări, odată cu restrângerea conținutului juridic al infracțiunii la fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act³⁷ prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afiin până la gradul II inclusiv, denumirea infracțiunii prevăzute de art. 301 din Codul penal devine *folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane*.

În ceea ce privește **funcționarii publici**, conform art. 445³⁸ alin. (1) - (3) din Codul administrativ, aceștia au *obligația de a respecta întocmai regimul juridic al conflictului de interese*, exercitând în acest sens *un rol activ*, având *obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acesteia*, iar în cazul intervenirii unui conflict de interese, acestora le revine au *obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea conflictului de interese, în termen legal*.

Situațiile de conflict de interese pentru funcționarii publici sunt reglementate de art. 79 alin. (1) din Legea nr. 161/2003; astfel, *funcționarul public este în conflict de interese dacă:*

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

În cazul existenței unui conflict de interese, funcționarului public îi revine obligația de a se abține de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și de a îl informa de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct, care, la rândul lui, este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.³⁹

³⁷ Alin. 2 lit. b) al art. 301 exclude aplicarea textului legal și în cazul ipotezei obținerii folosului patrimonial în situația unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limitelor prevăzute de aceasta.

³⁸ Textul legal vizează, în egală măsură, incompatibilitățile.

³⁹ Conform art. 79 alin. (2) din Legea nr. 161/2003.

În cazurile de conflict de interese, conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public în cauza, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.⁴⁰

O reglementare specială a conflictului de interese vizează **polițiștii de penitenciare**; astfel, în conformitate cu prevederile art. 121 alin. (1) din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițistului de penitenciar, *polițiștii de penitenciare sunt în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:*

- a) sunt chemați să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care sunt soț/soție, rude de gradul I sau, după caz, au relații cu caracter patrimonial;
- b) sunt chemați să participe în cadrul unor comisii constituite, conform legii, din care face parte soțul/soția sau o rudă de gradul I;
- c) interesele lor patrimoniale, ale soțului sau rudelor lor de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

De asemenea, conform alin. (2) al aceluiași articol, nu sunt permise raporturile ierarhice directe între polițiștii de penitenciare care sunt soți sau rude de gradul I. În cazul unui conflict de interese, polițistului de penitenciare îi revine o *obligație de abținere* de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii; de asemenea, acesta este obligat să îl informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct, care trebuie să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință a situației semnalate⁴¹.

Și Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice conține o reglementare specială a conflictului de interese, potrivit obiectului de reglementare al acestui act normativ. Astfel, conform prevederilor art. 58 din Legea nr. 98/2016, conflictul de interese este definit ca fiind „*orice situație în care membrii personalul autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii 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 derulării procedurii de atribuire*”.⁴²

Concluzionând, trebuie remarcat că, deși conflictul de interese nu înseamnă, în sine, 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

⁴⁰ Conform art. 79 alin. (3) din Legea nr. 161/2003.

⁴¹ Art. 121 alin. (3) din Legea nr. 145/2019.

⁴² Art. 60 alin. (1) din Legea nr. 98/2016 prevede, cu titlul de exemplu, o serie de cinci situații potențial generatoare de conflict de interese.

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.

Conflictul de interese - studiu de caz⁴³:

Conflictul de interese potențial - X este arhitectul șef al orașului ABC, iar tatăl său este directorul unei mari companii de construcții.

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.

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

Al treilea tip de conflict de interese este cel consumat, în care oficialul public participă la luarea deciziei cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.

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

Așteptările publicului privind conduita pe care oficialul public trebuie să o aibă variază în funcție de tipul concret de conflict de interese existent la un anumit moment. Dacă, în cazul conflictului de interese potențial, conduita cerută oficialului este mai degrabă pe exercitarea în mod transparent și echidistant a atribuțiilor sale, în cazul conflictului de interese actual, oficialul trebuie să se abțină de la luarea oricăror decizii, informându-și superiorul ierarhic despre situația apărută. Conflictul de interese consumat apare în cazul în care oficialul nu s-a abținut de la luarea unei decizii în ipoteza unui conflict de interese actual și implică latura sancționatorie a reglementării.

Teste de autoevaluare:

1) În cazul existenței unui conflict de interese:

- a. funcționarului public îi revine obligația de a se abține de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și de a îl informa de îndată pe șeful ierarhic

⁴³ Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese - ANI, 2019, disponibil online la adresa https://www.ubbcluj.ro/ro/infoubb/documente_publice/declaratiiavere/Ghid_incompatibilitati_si_conflicte_2019.pdf

- căruia îi este subordonat direct, care, la rândul lui, este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință;
- b. funcționarului public îi revine obligația de a se abține de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și de a îl informa de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct, care, la rândul lui, este obligat să informeze conducătorul instituției pentru luarea de îndată a măsurilor necesare exercitării cu imparțialitate a funcției publice;
 - c. funcționarului public îi revine obligația de a se abține de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și de a îl informa de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct, care, la rândul lui, este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 5 zile de la data luării la cunoștință.
- 2) Potrivit prevederilor 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, prin conflict de interese se înțelege:
- a. 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;
 - b. situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative;
 - c. situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială sau nepatrimonială, care influențează îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.
- 3) Potrivit prevederilor Legii nr. 161/2003, funcționarul public este în conflict de interese dacă:
- a. participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu funcționari publici care au calitatea de soț sau rudă de până la gradul IV inclusiv;
 - b. este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
 - c. interesele sale patrimoniale, ale soțului, rudelor sau afinilor săi de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- 4) Potrivit prevederilor Legii nr. 145/2019 privind statutul polițistului de penitenciar, polițiștii de penitenciare sunt în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:
- sunt chemați să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care sunt soț/soție, rude de gradul I sau II sau, după caz, au relații cu caracter patrimonial;
 - sunt chemați să participe în cadrul unor comisii constituite, conform legii, din care face parte soțul/soția sau o rudă de gradul I sau II;
 - interesele lor patrimoniale, ale soțului sau rudelor lor de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor de serviciu.
- 5) În cazul unui conflict de interese, polițistului de penitenciare îi revine obligația să îl informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct, care trebuie să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției:
- imediat;
 - în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință a situației semnalate;
 - în termen de cel mult 5 zile de la data luării la cunoștință a situației semnalate.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- a;
- a;
- b;
- c;
- b.

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



Unitatea de învățare 3.6. Incompatibilități

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- necesitatea reglementării incompatibilităților;
- care sunt sancțiunile aplicabile pentru nerespectarea normelor legale privind incompatibilitatea și conflictele de interese.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- identifici și definești situațiile de incompatibilitate;
- înțelegi măsurile de prevenire, respectiv de identificare timpurie ale situațiilor de incompatibilitate.

„Una dintre cele mai frecvente probleme care se manifestă atât în sistemul administrativ, cât și în mass-media, este confuzia care se creează între conflictul de interese și incompatibilități. Dacă, pentru existența unui conflict de interese persoanele publice trebuie să ia o decizie care să influențeze un interes personal, pentru a se afla într-o situație de incompatibilitate un oficial public nu trebuie să ia nicio decizie, fiind suficient faptul că exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.”⁴⁴

Art. 445 din Codul administrativ reglementează respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, instituind obligația respectării întocmai a regimului juridic al incompatibilităților. Corelativ, funcționarii publici trebuie să evalueze situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate și să acționeze pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora, iar în cazul în care intervine o incompatibilitate, funcționarii publici au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termenul legal.

Pentru ca un funcționar public să se afle, așadar, într-o situație de incompatibilitate, acesta trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror cumulare este interzisă de legislația aplicabilă sau dacă între acesta și un alt funcționar public având calitatea de soț/soție sau rudă de gradul I există raporturi ierarhice directe.

Astfel, necesitatea evaluării situațiilor care ar putea conduce la o stare de incompatibilitate intervine fie în momentul în care un funcționar public intenționează să dețină,

⁴⁴ Agenția Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, 2019, pag. 16.

pe lângă funcția de bază, și o altă funcție sau să desfășoare o altă activitate, fie în cazul în care o rudă de gradul I sau soțul/soția, promovează sau este ales ori numit într-o funcție ierarhic superioară.

În aceste situații, funcționarul în cauză trebuie să aprecieze dacă noua funcție sau activitate este între cele interzise de prevederile legii sau dacă, în urma examenului sau concursului de promovare într-o funcție publică de conducere sau într-o funcție publică din categoria înalților funcționari publici ori în cazul investiției sau numirii într-o funcție de demnitate publică, între acesta și ruda de gradul I ori soțul soția va interveni un raport ierarhic direct - cu alte cuvinte, dacă se va subordona sau supraordona în *mod direct* soțului/soției ori rudei de gradul I, potrivit celor ce urmează.

Astfel, funcționarii publici nu pot exercita nicio altă funcție publică sau calitate decât cea în care au fost numiți, și nici funcții de demnitate publică⁴⁵. Potrivit art. 94 alin. (2) din Legea nr. 161/2003, funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot fi desfășurate alte activități, remunerate sau nu, după cum urmează:

- 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.

Un alt caz de incompatibilitate, despre care se vorbește mai sus, este reglementat de art. 95 alin. (1) și (2) din Legea nr. 161/2003, care interzice *raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I (părinți sau copii), inclusiv în cazul în care șeful ierarhic direct este demnitar*. În cazul în care intervine o asemenea situație, persoanele în cauză sunt obligate să opteze pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar în termen de 60 de zile. Aceste situații, precum și neîndeplinirea obligației menționate anterior, 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 I⁴⁶.

Alin. (2[^]1) al art. 94 din Legea nr. 161/2003 reglementează o serie de cazuri⁴⁷ care *nu* constituie situații de incompatibilitate conform celor prevăzute de lit. a) și c) citate mai sus. De

⁴⁵ Conform art. 94 alin. (1) din Legea nr. 161/2003.

⁴⁶ Conform art. 95 alin. (5) din Legea nr. 161/2003; pentru cazurile demnitarilor, competența de a constata și a dispune încetarea raporturilor ierarhice revine după caz, primului-ministru, ministrului sau prefectului conform alin. (6) al aceluiași articol.

⁴⁷ Aceste situații sunt reprezentate de cazurile în care funcționarul public:



asemenea, potrivit legii, situația în care funcționarul public 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, **nu constituie un caz de incompatibilitate**, cu excepțiile prevăzute de lege⁴⁸.

Totodată, conform prevederilor art. 96 alin. (1) din Legea nr. 161/2003, **nu constituie situații de incompatibilitate** exercitarea de:

- funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice;
- funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public⁴⁹, potrivit fișei postului.

Potrivit prevederilor art. 45 alin. (1) lit. i din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, prohibiția încălcării regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilit potrivit Legii nr. 161/2003, se aplică și în cazul polițistului. Totodată, în virtutea lit. c, g și h, polițistului îi este de asemenea **interzis**:

- să candideze pentru autoritățile administrației publice locale, Parlamentul României și pentru funcția de Președinte al României;
- să efectueze, direct sau prin persoane interpose, activități de comerț ori să participe la administrarea sau conducerea unor societăți comerciale, cu excepția calității de acționar;
- să exercite activități cu scop lucrativ de natură să lezeze onoarea și demnitatea polițistului sau a instituției din care face parte.

În conformitate cu stipulațiile art. 122 din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare, aceștia pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice, precum și să desfășoare activități sau să dețină funcții în sectorul privat, cu condiția ca activitatea sau funcția respectivă să nu aibă legătură cu sistemul

a) 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;

b) 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;

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

⁴⁸ Cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acestora și a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă - în conformitate cu prevederile art. 94 alin. (2²) din Legea nr. 161/2003.

⁴⁹ Ori funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special.



poliției penitenciare și cu condiția respectării dispozițiilor legale privind conflictul de interese, incompatibilitățile, precum și a legislației aplicabile profesiei sau activității pe care o exercită.

De asemenea, art. 11 din Codul deontologic al *personalului din sistemul administrației penitenciare* prevede că angajaților *le este interzis să exercite activități cu scop lucrativ care au legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o dețin și să fie mandatar ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția pe care o îndeplinesc (lit. f), precum și să dețină orice altă funcție publică sau privată pentru care sunt retribuiți, cu excepția funcțiilor didactice din cadrul instituțiilor de învățământ, a activităților de cercetare științifică și creație literar-artistică (lit. g). Aceste dispoziții se aplică și funcționarilor publici cu statut special din Ministerul Justiției.*

Deși dispozițiile care reglementează regimul incompatibilităților nu prevăd o asemenea obligație, elaborarea și implementarea unei proceduri la nivelul autorității sau instituției este de cele mai multe ori oportună, aceasta putând ghida personalul în evitarea situațiilor de incompatibilitate, pe de o parte, și de a asigura prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate de către o persoană responsabilă în acest sens. Aceasta poate fi numită din cadrul compartimentului resurse umane, iar în cazul instituțiilor cu un număr mai redus de personal, această persoană ar putea fi una și aceeași cu responsabilul pentru implementarea prevederilor privind declarațiile de avere și interese.

Între măsurile de prevenire, respectiv de identificare timpurie ale situațiilor de incompatibilitate care pot fi implementate astfel, menționăm următoarele exemple:

- acordarea de consiliere (de către consilierul de etică, consilierul / structura de integritate, responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate, dacă o astfel de funcție este exercitată în instituție) în cazurile în care deținerea simultană a două funcții sau exercitarea unei alte activități pe lângă cea de bază ar putea rezulta într-o stare de incompatibilitate;
- completarea, de către persoanele aflate sub incidența prevederilor legale privind incompatibilitățile și care intenționează să desfășoare și alte activități în afara celei de bază, a unei declarații care să consemneze aceste activități; instituirea și menținerea la nivelul autorității sau instituției a unui registru privind incompatibilitățile, în care să fie consemnate declarațiile menționate anterior, sesizările cu privire la existența unei incompatibilități, precum și cazurile în care ANI a fost sesizată ori s-a sesizat din oficiu în vederea efectuării evaluării, evidența solicitărilor de puncte de vedere adresate către ANI, precum și a răspunsurilor la aceste solicitări, măsurile adoptate în cazurile în care starea de incompatibilitate a persoanelor a rămas definitivă în urma deciziei instanței sau a necontestării raportului de evaluare.

Nerespectarea normelor legale privind incompatibilitatea (și a conflictelor de interese) este sancționată de lege. Astfel, conform prevederilor art. 25 din Legea nr. 176/2010,

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

următoarele fapte constituie abateri disciplinare și se sancționează⁵⁰ potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective:

- fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act administrativ, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese ori starea de *incompatibilitate*; sancțiunea se aplică în măsura în care prevederile legii nu derogă de la reglementarea aplicabilă și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni - alin. (1);
- fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de *incompatibilitate* sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective - alin. (3).

Incompatibilități⁵¹ - exemple:

Funcționar public cu statut special:

„În perioada LL/AAAA - LL/AAAA, X, Funcționar public cu statut special în cadrul Inspectoratului de Poliție Județean ABC, a exercitat simultan calitatea de funcționar public cu statut special (comisar-șef de poliție - psiholog) și profesia liberă de psiholog în cadrul Societății civile Y, obținând venituri.

Astfel, persoana evaluată a încălcat dispozițiile art. 96 din Legea nr. 161/2003, coroborate cu prevederile art. 45, alin (1), lit. i) din Legea nr. 360/2002.”

Funcționar public

„În perioada LL/AAAA - LL/AAAA, X, Funcționar public în cadrul Consiliului Județean ABC, a exercitat funcția publică de auditor în cadrul Biroului audit public intern simultan cu desfășurarea de activități economico-financiare remunerate, care sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public.

Astfel, persoana evaluată a încălcat dispozițiile art. 96, alin. (1) din Legea nr. 161/2003.”

⁵⁰ Conform prevederilor art. 25 alin. (4), prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate ca urmare a săvârșirii unor abateri dintre cele cuprinse în prezenta lege nu pot consta în mustrare sau avertisment

⁵¹ Agenția Națională de Integritate, *Incompatibilitate - un funcționar public cu statut special și doi funcționari publici*, 11 iulie 2018, comunicat disponibil online la adresa

<https://www.integritate.eu/Comunicate.aspx?Action=1&NewsId=2786&M=NewsV2&PID=20>



Teste de autoevaluare:

- 1) Pentru ca un funcționar public să se afle într-o situație de incompatibilitate:
 - a. trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror cumulare este interzisă de legislația aplicabilă sau dacă între acesta și un alt funcționar public având calitatea de soț/soție sau rudă de gradul I există raporturi ierarhice directe;
 - b. trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror cumulare este interzisă de legislația aplicabilă sau dacă între acesta și un alt funcționar public având calitatea de soț/soție sau rudă de gradul al II lea există raporturi ierarhice directe;
 - c. trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror cumulare este interzisă de legislația aplicabilă sau dacă între acesta și un alt funcționar public având calitatea de soț/soție sau rudă de gradul I există raporturi ierarhice directe sau indirecte.
- 2) Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act administrativ, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind starea de incompatibilitate reprezintă:
 - a. contravenție;
 - b. abatere disciplinară;
 - c. infracțiune.
- 3) Potrivit prevederilor Statutului polițistului, polițistului îi este interzis:
 - a. să candideze pentru autoritățile administrației publice locale, Parlamentul României și pentru funcția de Președinte al României;
 - b. să desfășoare activități didactice;
 - c. să participe la administrarea sau conducerea unor societăți comerciale, inclusiv în calitate de acționar.
- 4) Constituie incompatibilitate:
 - a. situația în care funcționarul public 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;

- b. situația în care funcționarul public desfășoară activități didactice;
- c. situația în care funcționarul public desfășoară activitate în calitate de membru al unui grup de interes economic.

5) Funcționarul public se află într-o situație de incompatibilitate dacă:

- a. ocupă, în același timp, și funcția de profesor universitar la o universitate particulară;
- b. ocupă, în același timp, și funcția neremunerată de consilier în cadrul unei regii autonome;
- c. pregătirea profesională este inadecvată în raport cu funcția ocupată.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- 1. a;
- 2. b;
- 3. a;
- 4. c;
- 5. b.

Unitatea de învățare 3.7. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- conceptul de pantouflage;
- care sunt normele care reglementează pantouflage-ul.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- înțelegeți care sunt situațiile de pantouflage;
- înțelegeți care sunt modalitățile de gestionare a pantouflage-ului.

„O formă specială de conflict de interese se produce prin pantouflage (limba franceză) sau amakudari (limba japoneză). Aceasta se referă la părăsirea de către angajații/ funcționarii publici a sectorului public pentru a fi angajați în domeniul privat.”⁵²

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

Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea funcționarilor publici către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt⁵³:

- (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- (2) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și

⁵² Ghid de bune practici pentru prevenirea corupției în administrația publică, 2019, disponibil online la adresa https://terramileniultrei.ro/wp-content/uploads/2019/02/Rezultat-11_-GHID-BUNE-PRACTICI-PLOIES%CC%A6TI-final.pdf

⁵³ H.G. nr. 583/2016 din 10 august 2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020

- (3) să se asigure că accesul și contactele actualilor precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.

În cadrul acestui fenomen, riscurile de expunere la corupție sunt deosebit de crescute.⁵⁴ Pe lângă protecția încrederii pe care cetățenii o au în proprii administratori, trebuie, prin urmare, să se asigure realizarea unui dublu obiectiv; pe de o parte, garantarea că informațiile specifice primite și contactele personale dobândite pe perioada serviciului public nu sunt utilizate abuziv odată transferate în sectorul privat; pe de altă parte, asigurarea că, în desfășurarea activității sale, funcționarul public nu este influențat de interese personale, inclusiv speranța într-o nouă funcție în sectorul privat. În acest sens, trebuie dezvoltate politicile adecvate în vederea consolidării loialității funcționarilor publici atât pe perioada activității lor, cât și după trecerea eventuală în sectorul privat.

Pantouflage-ul este reglementat lapidar în legislația românească, prin intermediul unor texte legale prevăzute dispart în diverse acte normative, astfel:

- în Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice - Secțiunea a 4-a *Reguli de evitare a conflictului de interese*, art. 61 prevede că ofertantul declarat câștigător cu care autoritatea contractantă a încheiat contractul de achiziție publică nu are dreptul de a angaja sau încheia orice alte înțelegeri privind prestarea de servicii, direct ori indirect, în scopul îndeplinirii contractului de achiziție publică, cu persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor depuse în cadrul unei proceduri de atribuire ori angajați/foști angajați ai autorității contractante sau ai furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire cu care autoritatea contractantă/furnizorul de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire a încetat relațiile contractuale ulterior atribuirii contractului de achiziție publică, pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la încheierea contractului, sub sancțiunea rezoluției ori rezilierii de drept a contractului respectiv.

- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern prevede în art. 22, alin. 5 că auditorilor interni nu trebuie să li se încredințeze misiuni de audit public intern în sectoarele de activitate în care aceștia au deținut funcții sau au fost implicați în alt mod; această interdicție se poate ridica după trecerea unei *perioade de 3 ani*.

- 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 corupției⁵⁵ prevede în art. 94 alin. (3) că funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte

⁵⁴ Comisia specială pentru crimă organizată, corupție și spălare de bani, raportor Salvatore Iacolino, *Document de lucru privind corupția*, 2012, disponibil online la adresa

https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/crim/dt/919/919585/919585ro.pdf

⁵⁵ Textul inițial a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003.



unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) din lege nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.

- 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 prevede în art. 13 alin. (1) că 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.

- art. 70 din Legea Concurenței nr. 21/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede că persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică sau o funcție publică de specialitate în cadrul Consiliului Concurenței, care dorește să exercite o activitate profesională în sectorul privat, remunerată sau nu, în termen de trei ani de la data încetării mandatului sau a raporturilor de serviciu, notifică Consiliul Concurenței cu privire la aceasta, solicitând în prealabil avizul favorabil al autorității de concurență. În cazul în care activitatea ce urmează a fi desfășurată în sectorul privat are legătură cu domeniul economic circumscris activității exercitate la Consiliul Concurenței de persoana interesată în decursul ultimilor trei ani de exercitare a funcției și poate fi incompatibilă cu interesele legitime ale autorității, Consiliul Concurenței poate, luând în considerare interesul instituției, fie să emită un aviz negativ față de solicitarea adresată, fie să adopte un aviz favorabil care să conțină obligația respectării în exercitarea activității a oricăror condiții pe care le consideră adecvate.

Precizăm că Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020 își asumă, în cadrul Obiectivului specific 2.2, completarea cadrului normativ prin extinderea ariei de aplicare a interdicțiilor la migrarea angajaților din sectorul public în cel privat și reglementarea mecanismelor de control al respectării acestor interdicții, precum și a cadrului sancționator.

De asemenea, precizăm că sunt autorități și instituții publice care și-au adoptat proceduri de sistem/ operaționale privind *pantouflage*-ul, proceduri care conțin modele pentru *Declarația de pantouflage* și *Registrul monitorizării situațiilor de pantouflage* (ca, de exemplu, UAT Municipiul Călărași <http://www.primariacalarasi.ro/index.php/home/programe-si-strategii/95-strategia-pentru-integritate/167-ipip>); prin intermediul acestor proceduri este recomandabil să se stabilească desemnarea unei persoane responsabile cu monitorizarea situațiilor de *pantouflage*, precum și elaborarea și actualizarea listei cu angajații care intră sub incidența prevederilor legale privind *pantouflage*-ul.



Teste de autoevaluare:

- 1) Potrivit prevederilor legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, sancțiunea în cazul în care ofertantul declarat câștigător cu care autoritatea contractantă a încheiat contractul de achiziție publică a angajat persoane fizice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor depuse în cadrul unei proceduri de atribuire, este:
 - a. rezoluțiunea ori rezilierea de drept a contractului respectiv;
 - b. semnarea contractului cu clauză suspensivă;
 - c. nu se aplică nicio sancțiune.

- 2) Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern prevede că auditorilor interni nu trebuie să li se încredințeze misiuni de audit public intern în sectoarele de activitate în care aceștia au deținut funcții sau au fost implicați în alt mod; această interdicție se poate ridica după trecerea unei perioade de:
 - a. 12 luni;
 - b. 2 ani;
 - c. 3 ani

- 3) Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de:
 - a. 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici;
 - b. 3 ani de la data la care a desfășurat respectivele activități;
 - c. nu există interdicții prevăzute de lege.

- 4) 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:
 - a. pe parcursul unei perioade de *cel puțin 6 luni* de la semnarea contractului de finanțare;
 - b. pe parcursul unei perioade de *cel puțin 12 luni* de la semnarea contractului de finanțare;
 - c. pe parcursul unei perioade de *cel puțin 24 luni* de la semnarea contractului de finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

5) Noțiunea de pantouflage se referă la:

- a. modul de stabilire a îndatoririlor de serviciu, cu precădere în ceea ce privește raporturile cu persoane juridice private;
- b. interdicțiile aplicabile după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice;
- c. situațiile în care funcționarul public are un interes personal care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

1. a;
2. c;
3. a;
4. b;
5. b.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Unitatea de învățare 3.8. Transparență în procesul decizional

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- importanța transparenței decizionale în activitatea administrației publice;
- rolul și importanța Registrului Unic al Transparenței Intereselor.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- analizezi regulile procedurale minime aplicabile în vederea transparenței decizionale în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale;
- înțelegi aplicarea prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională.

Transparența în procesul decizional este o obligație a administrației publice (prevăzută de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică), dar și un standard de bună administrare sau un criteriu de legalitate.

Transparența organizațională și decizională în cadrul unei organizații constituie instrumentele cele mai eficiente în descurajarea și combaterea abuzurilor și a faptelor de corupție.⁵⁶ 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.⁵⁷

Aplicarea prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională presupune o serie de acțiuni necesare și obligatorii la nivelul instituțiilor publice, între care menționăm:

1. publicarea în consultare a actelor normative, pe pagina de internet proprie, afișarea la sediu într-un spațiu accesibil publicului, și transmiterea către mass-media centrală sau locală, după caz; anunțul privitor la elaborarea proiectului de act normativ privește inclusiv instrumentele de motivare, termenele de transmitere a propunerilor,

⁵⁶ Mihaela Onofrei, Ana-Maria Bercu, Ada-Iuliana Popescu, Florin Oprea, *Ghid de instrumente și bune practici în procesul decizional public*, Universitatea „Al. I. Cuza” Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, 2011, disponibil online la adresa

http://portal.feaa.uaic.ro/formarecontinua/Documents/ghid_bune_practici%20SMIS_1192.pdf

⁵⁷ Exemplu: <https://www.primariacalarasi.ro/images/Documente/Despre%20institutie/Managementul/PS%20-%2008%20Transparen%C8%9Ba%20decizional%C4%83.PDF>

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



sugestiilor sau recomandărilor cetățenilor și locul unde pot fi transmise acestea în scris⁵⁸;

2. desemnarea unei persoane responsabile pentru relația cu societatea civilă în procesul de aplicare a Legii nr. 52/2003^{59, 60};
3. primirea de sugestii sau propuneri de la cetățeni și a solicitărilor pentru organizarea dezbaterilor în ședințe publice de la organizațiile legal constituite, analizarea acestora și formularea de răspunsuri către toți cei care și-au exprimat puncte de vedere, organizarea de dezbateri publice conform regulilor stipulate de lege⁶¹.

În vederea asigurării, la nivelul instituției, a unui mecanism unitar pentru asigurarea transparenței decizionale conform prevederilor normelor în vigoare, este recomandată elaborarea unei proceduri privind transparența decizională⁶².

În perioada martie 2019 - ianuarie 2020 a fost operaționalizată platforma E-Consultare⁶³, care se dorește a fi un instrument de optimizare a procesului de consultare publică, atât din perspectiva cetățenilor, cât și a instituțiilor publice, și care are ca finalitate eficientizarea și uniformizarea aplicării prevederilor Legii nr. 52/2003. Informațiile din cadrul platformei sunt actualizate de Secretariatul General al Guvernului, prin Direcția pentru Guvernare Deschisă și Relația cu Societatea Civilă, prin scanarea manuală cu frecvență săptămânală a site-urilor autorităților publice inițiatoare indicate, preluând integral și exclusiv forma proiectelor de acte normative lansate în consultare publică și publicată pe site-urile proprii ale acestora la data actualizării periodice a platformei E-Consultare. Recomandările/ sugestiile/punctele de vedere formulate de cei interesați prin intermediul platformei sunt transmise în mod direct și exclusiv autorităților inițiatoare, cărora le revine obligația de a le gestiona în condițiile legii.

Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI) reprezintă un mijloc de creștere a transparenței procesului de elaborare a politicilor la nivelul Guvernului și a fost adoptat de prin Memorandum în 2016⁶⁴.

Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI) reprezintă o platformă online, cu scop principal de a înregistra o serie de informații despre grupuri specializate care urmăresc să

⁵⁸ Conform art. 7 alin. (1) și (2) din Legea nr. 52/2003.

⁵⁹ Conform art. 7 alin. (7) din Legea nr. 52/2003.

⁶⁰ Exemplu: <https://www.primariatm.ro/pdf.php?class=primaria&identificator=5207>

⁶¹ Conform art. 7 alin. (6), (9), (10) din Legea nr. 52/2003.

⁶² Exemplu: <https://www.primariacalarasi.ro/images/Documente/Despre%20institutie/Managementul/PS%20-%2008%20Transparen%C8%9Ba%20decizional%C4%83.PDF>

⁶³ Conform Raportului privind operaționalizarea platformei E-Consultare în perioada martie 2019 - ianuarie 2020, publicat de Secretariatul General al Guvernului; platforma se află la adresa <http://e-consultare.gov.ro/w/>, iar arhiva proiectelor de acte normative inițiate la nivelul administrației publice centrale cuprinse în vechea platformă E-Consultare (ianuarie 2016 - 2018) este disponibil online la adresa <http://consultare.gov.ro/>.

⁶⁴ *Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI)* este disponibil online la adresa <http://ruti.gov.ro/>

promoveze o propunere de politică publică sau urmăresc să contribuie la revizuirea uneia deja existente pentru ca întâlnirile dintre acestea și decidenții, care vor afișa agenda zilnică a întâlnirilor, să se organizeze prin cunoașterea reciprocă a intereselor celor două părți.⁶⁵ Registrul stabilește un cadru de colaborare, complementar și anterior procedurii legale de transparență decizională, cu părțile interesate care își manifestă, din proprie inițiativă, interesul pentru un anumit domeniu ce intră în competența de reglementare a administrației publice centrale.

Teste de autoevaluare:

- 1) În conformitate cu prevederile Legii nr. 52/2003, constituie acțiuni obligatorii:
 - a. organizarea de dezbateri publice cu privire la toate proiectele de acte normative inițiate de către instituție și formularea de răspunsuri către toate persoanele care își exprimă un punct de vedere în cadrul acestora;
 - b. publicarea anunțului privitor la elaborarea proiectului de act normativ pe pagina de internet a instituției și desemnarea unei persoane responsabile pentru relația cu societatea civilă;
 - c. desemnarea unei persoane responsabile pentru relația cu societatea civilă și implementarea unei proceduri privind măsurile de transparență decizională la nivelul instituției, dacă aceasta are inițiativă legislativă.
- 2) Potrivit prevederilor legale, anunțul privitor la elaborarea proiectului de act normativ trebuie să conțină, între altele:
 - a. termenul până la care persoanele interesate pot trimite propuneri în scris și instrumentele de motivare ale proiectului de act normativ;
 - b. termenele de transmitere a recomandărilor cetățenilor, precum și data și locul de organizare a dezbaterii publice;
 - c. textul complet al proiectului de act normativ și persoana desemnată responsabilă pentru relația cu societatea civilă.
- 3) Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI) reprezintă:
 - a. o platformă online, cu scop principal de a înregistra o serie de informații despre grupuri specializate care urmăresc să promoveze o propunere de politică publică sau urmăresc să

⁶⁵ Ghid privind înregistrarea grupurilor specializate în Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI), disponibil online la adresa <http://ruti.gov.ro/wp-content/uploads/2016/10/320db2e8a6feafdd4359111cdebc0472.pdf>

contribuie la revizuirea uneia deja existente pentru ca întâlnirile dintre acestea și decidenții, care vor afișa agenda zilnică a întâlnirilor, să se organizeze prin cunoașterea reciprocă a intereselor celor două părți;

- b. un act normativ adoptat cu scop principal de a prezenta o serie de informații despre grupuri specializate care urmăresc fie să promoveze o propunere de politică publică, fie revizuirea uneia deja existente pentru ca întâlnirile dintre acestea și decidenții să aibă loc în condiții de transparență;
- c. un document de evidență operațională existent la nivelul tuturor autorităților și instituțiilor publice.

4) În cadrul platformei E-Consultare sunt publicate:

- a. punctele de vedere transmise prin intermediul platformei cu privire la proiectele de acte normative aflate în consultare publică;
- b. proiectele de acte normative lansate în consultare publică preluate de pe paginile de internet ale instituțiilor;
- c. răspunsurile formulate de instituția care a inițiat proiectul de act normativ cu privire la toate punctele de vedere primite, indiferent dacă au fost sau nu transmise prin intermediul platformei;

5) *Registrul Unic al Transparenței Intereselor* reprezintă un mijloc de creștere a transparenței:

- a. activității tuturor autorităților publice locale;
- b. activității ministerelor;
- c. procesului de elaborare a politicilor la nivelul Guvernului.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- 1. b;
- 2. a;
- 3. a;
- 4. b;
- 5. c.

Unitatea de învățare 3.9. Accesul la informații de interes public

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- importanța reglementării constituționale a dreptului persoanei de a avea acces la orice informație de interes public;
- care este rolul Legii nr. 544/2001 în garantarea dreptului la liberul acces la informații publice;
- necesitatea Portalului Național Open Data.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști modalitatea minimă prin care se realizează accesul la informațiile de interes public;
- identifici o informație de interes public;
- identifici tipurile de acte care pot fi transmise conform prevederilor Legii nr. 544/2001.

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.⁶⁶

⁶⁶ Conform art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 544/2001.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Conform definiției oferite de art. 2 lit. b) din Legea nr. 544/2001, prin informație de interes public se înțelege orice informație care privește activitățile sau rezulta din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației.

Nu toate informațiile, însă, au caracter public. Legea⁶⁷ instituie serie de excepții de la accesul liber al cetățenilor, între care menționăm cu titlul de exemplu:

- informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței și ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii;
- informațiile privind deliberările autorităților, precum și cele care privesc interesele economice și politice ale României, dacă fac parte din categoria informațiilor clasificate, potrivit legii;
- informațiile privind activitățile comerciale sau financiare, dacă publicitatea acestora aduce atingere dreptului de proprietate intelectuală ori industrială, precum și principiului concurenței loiale, potrivit legii;
- informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii;
- informațiile a căror publicare prejudiciază măsurile de protecție a tinerilor.

Accesul la informațiile de interes public se face *din oficiu* sau *la cerere*⁶⁸, prin intermediul compartimentului pentru relații publice sau al persoanei desemnate în acest scop⁶⁹. Următoarele informații se comunică, potrivit prevederilor art. 5 alin. (1) din Legea nr. 544/2001, din oficiu:

- a) actele normative care reglementează organizarea și funcționarea autorității sau instituției publice;
- b) structura organizatorică, atribuțiile departamentelor, programul de funcționare, programul de audiențe al autorității sau instituției publice;
- c) numele și prenumele persoanelor din conducerea autorității sau a instituției publice și ale funcționarului responsabil cu difuzarea informațiilor publice;
- d) coordonatele de contact ale autorității sau instituției publice, respectiv: denumirea, sediul, numerele de telefon, fax, adresa de e-mail și adresa paginii de Internet;
- e) sursele financiare, bugetul și bilanțul contabil;
- f) programele și strategiile proprii;

⁶⁷ Conform art. 12 din Legea nr. 544/2001.

⁶⁸ Conform art. 3 din Legea nr. 544/2001.

⁶⁹ Obligația autorităților și instituțiilor publice în acest sens este instituită de art. 4 din Legea nr. 544/2001.

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



- g) lista cuprinzând documentele de interes public;
- h) lista cuprinzând categoriile de documente produse și/sau gestionate, potrivit legii;
- i) modalitățile de contestare a deciziei autorității sau a instituției publice în situația în care persoana se considera vătămată în privința dreptului de acces la informațiile de interes public solicitate; de asemenea vor fi publicate formularele-tip ale cererii de informații de interes public și ale reclamației administrative⁷⁰.

Modalitatea minimă prin care se realizează accesul la informațiile de interes public comunicate din oficiu, pentru toate autoritățile și instituțiile publice, este prevăzută de H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, modificată și completată, astfel:

- a) afișare pe pagina de internet proprie a autorității sau instituției publice;
- b) afișare la sediul autorității sau instituției publice sau prin publicare în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă sau în publicații proprii;
- c) consultare la sediul autorității sau instituției publice, în punctele de informare-documentare, în spații special destinate acestui scop, după caz.

În ceea ce privește afișarea pe pagina de internet proprie, aceasta trebuie să fie conformă *standardului de publicare a informațiilor de interes public* prevăzut de Anexa 4 la H.G. nr. 583/2016.

Referitor la *informațiile de interes public care nu se comunică din oficiu*, legea⁷¹ prevede că acestea pot fi solicitate și comunicate și în format electronic, iar solicitarea de informații de interes public sau reclamația administrativă se poate transmite prin mijloace electronice; de asemenea, informațiile de interes public solicitate în scris vor fi comunicate în formatul precizat în cererea solicitantului, respectiv în scris, în format electronic sau hârtie, iar dacă informațiile de interes public solicitate sunt disponibile în format editabil, la cererea solicitantului, acestea vor fi furnizate și în acest format.

Răspunsul la cererea de informații de interes public trebuie comunicat solicitantului în scris, în termenele legale⁷², și anume:

- a) 10 zile pentru comunicarea informației de interes public solicitate, dacă aceasta a fost identificată în acest termen;

⁷⁰ Formularele sunt prezentate în anexele nr. 4-6 la H.G. nr. 123/2002.

⁷¹ Art. 15 din H.G. nr. 123/2002.

⁷² Conform art. 7 din Legea nr. 544/2001 și art. 16 din H.G. nr. 123/2002.

- b) 10 zile pentru anunțarea solicitantului că termenul prevăzut la lit. a) nu a fost suficient pentru identificarea informației solicitate;
- c) 30 de zile pentru comunicarea informației de interes public identificate peste termenul prevăzut la lit. a);
- d) 5 zile pentru transmiterea refuzului de comunicare a informației solicitate și a motivării refuzului.

Trebuie menționat că, deși accesul la informațiile de interes public este, potrivit art. 18 din H.G. nr. 123/2002, gratuit, costul serviciilor de copiere va fi suportat de solicitant, în condițiile legii.

Art. 21 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 prevede că refuzul explicit sau tacit al angajatului desemnat al unei autorități ori instituții publice pentru aplicarea prevederilor prezentei legi constituie abatere și atrage răspunderea disciplinara a celui vinovat.

Precizăm, de asemenea, că reutilizarea documentelor deținute de instituțiile publice este liberă, în conformitate cu art. 5 alin. (1) din Legea nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, modificată și completată, însă instituțiile publice pot impune, dacă este cazul, o serie de condiții în vederea reutilizării.

În 14 decembrie 2020, Autoritatea pentru Digitalizarea României a publicat în consultare publică proiectul de lege privind datele deschise și reutilizarea informațiilor din sectorul public⁷³ care transpune integral Directiva 2019/1024/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind datele deschise și reutilizarea informațiilor din sectorul public (Directiva Open Data). Proiectul vizează, așadar, reglementarea cadrului juridic al reutilizării documentelor aflate în posesia entităților publice, pe care acestea le-au creat în cadrul activității publice proprii, inclusiv în vederea creării unor noi produse și servicii informaționale, precum și modalitățile practice de facilitare a reutilizării⁷⁴. Proiectul s-a aflat în consultare publică până pe 13 ianuarie 2021.

Noua reglementare încurajează crearea de date bazate pe principiul „deschiderii începând cu momentul conceperii și în mod implicit” cu privire la toate documentele care intră în domeniul de aplicare al prezentului act normativ, cu respectarea protecției datelor cu caracter personal, precum și a informațiilor sensibile privind protecția infrastructurilor critice și siguranța publică. Astfel, documentele existente deținute de entitățile publice (autoritățile și instituțiile din sectorul public, precum și cele deținute de anumite întreprinderi publice), ca și datele provenite

⁷³ Proiectul de lege este disponibil online la adresele: <https://www.adr.gov.ro/transparența-decizională/> și <http://e-consultare.gov.ro/w/proiectul-de-lege-privind-datele-deschise-si-reutilizarea-informațiilor-din-spatiul-public/>

⁷⁴ În prezent, acestea fac obiectul Legii nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

din cercetare care au beneficiat sau beneficiază de finanțare publică - în condițiile prevăzute de lege - pot fi reutilizate de persoane fizice sau juridice.

Portalul Național Open Data <http://data.gov.ro/> este punctul central de acces pentru seturile de date deschise livrate de autoritățile și instituțiile administrației publice, ajutând publicul să găsească, să descarce și să folosească informațiile generate și deținute de structurile administrative. Portalul este punctul național de centralizare a datelor deschise în relația cu Comisia Europeană. Datele deschise⁷⁵ sunt date ce pot fi utilizate în mod liber, reutilizate și redistribuite de către oricine, în mod liber, fără a impune restricții de tipul drepturi de autor (copyright), patente sau alte mecanisme de control.

Pentru ca datele să fie considerate deschise, trebuie îndeplinite minim două condiții:

- din punct de vedere tehnic: datele sunt publicate online în formate de fișiere ce pot fi procesate în mod automat folosind programe de calculator (machine-readable), care sunt, pe cât posibil, disponibile oricui, în mod gratuit (free and open source software);
- din punct de vedere legal: în momentul publicării, datelor li se atașează o licență prin care cel care deține și publică datele stabilește condițiile de reutilizare a acestora.

Teste de autoevaluare:

1) Accesul la informațiile de interes public reprezintă:

- a. publicarea din oficiu a informațiilor care rezultă din activitățile autorităților și instituțiilor publice;
- b. dreptul persoanelor de a reutiliza în mod liber și necondiționat documentele și informațiile deținute de autoritățile și instituțiile publice, conform prevederilor Legii nr. 544/2001;
- c. un drept constituțional al persoanelor, precum și obligația corelativă a autorităților și instituțiilor publice de a asigura exercitarea lui corespunzătoare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 544/2001.

2) Informația de interes public reprezintă:

- a. orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de

⁷⁵ Cadrul legal pentru publicarea datelor deschise este reglementat de Legea nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituții publice;



exprimare a informației;

- b. orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei persoane juridice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației;
- c. orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei organizații neguvernamentale, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației.

3) Nu reprezintă informații de interes public:

- a. informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței și ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii;
- b. informațiile privind bugetele publice locale;
- c. informațiile privind programele și strategiile proprii ale autorităților publice.

4) Accesul persoanei la orice informație de interes public este:

- a. un drept acordat de autoritățile și instituțiile publice asupra informațiilor pe care le furnizează;
- b. un drept fundamental garantat de Constituție;
- c. un drept reglementat de Codul Penal.

5) Sunt informații de interes public care se oferă din oficiu cetățenilor:

- a. informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței și ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii;
- b. actele normative care reglementează organizarea și funcționarea autorității sau instituției publice;
- c. informațiile privind activitățile comerciale sau financiare, dacă publicitatea acestora aduce atingere dreptului de proprietate intelectuală ori industrială, precum și principiului concurenței loiale, potrivit legii.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

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



1. c;
2. a;
3. a;
4. b;
5. b.

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



Unitatea de învățare 3.10. Distribuirea aleatorie a dosarelor/ sarcinilor de serviciu

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- importanța distribuirii aleatorii a dosarelor sau sarcinilor de serviciu;
- mecanismele utilizate în cazul distribuirii aleatorii a dosarelor la nivelul instanțelor.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- analizezi procedura de distribuție aleatorie a dosarelor și a sarcinilor de serviciu din instituția în care vă desfășurați activitatea;
- înțelegeți importanța digitalizării în cazul dosarelor sau sarcinilor de serviciu.

Măsura 10 din Anexa nr. 3 *Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare* la H.G. 583/2016 vizează distribuția aleatorie a dosarelor sau sarcinilor de serviciu, însă, dacă în sistemul judiciar există mecanisme clar reglementate⁷⁶ de repartizare aleatorie a dosarelor, nu același lucru se poate spune despre instituțiile administrației publice, pentru care nu există o reglementare expresă, clară a repartizării aleatorii a sarcinilor de serviciu.

Distribuția aleatorie a sarcinilor de serviciu reprezintă, însă, o importantă garanție a respectării *principiului egalității*, stipulat de art. 7 din Codul administrativ, potrivit căruia beneficiarii activității autorităților și instituțiilor administrației publice au dreptul de a fi tratați în mod egal, într-o manieră nediscriminatorie, corelativ cu obligația autorităților și instituțiilor administrației publice de a trata în mod egal pe toți beneficiarii, fără discriminare pe criteriile prevăzute de lege, precum și a *principiului imparțialității*, prevăzut de art. 11 din același act normativ, conform căruia personalul din administrația publică are obligația de a-și exercita atribuțiile legale, fără subiectivism, indiferent de propriile convingeri sau interese.

Este, în consecință, important ca autoritățile și instituțiile publice să aibă în vedere această garanție și să stabilească, prin regulamente, proceduri, ordine interne etc., mecanismele necesare distribuirii aleatorii ale sarcinilor de serviciu, cu respectarea prevederilor standardelor prevăzute de Sistemul de control intern managerial reglementat de OSGG nr. 600/2018.

⁷⁶ A se vedea Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 387/2005 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești, cu modificările și completările ulterioare.

Distribuirea aleatorie a sarcinilor de serviciu este posibilă doar în cazurile în care există, în cadrul instituției, mai mulți angajați care au în fișa postului rezolvarea aceluiași tip de sarcini. De exemplu, în cazul în care, în cadrul unei structuri care se ocupă cu eliberare de autorizații există un număr de 4 angajați care au atribuția de analizare și soluționare a cererilor de eliberare a autorizațiilor acestora li se pot repartiza cererile respective în mod aleatoriu, într-o manieră care să asigure încărcarea echilibrată cu sarcini a personalului.

În această lumină, se pot lua în considerare mecanismele⁷⁷ utilizate în cazul distribuirii aleatorii a dosarelor la nivelul instanțelor, astfel încât completele de judecată să fie stabilite într-o succesiune nepredictibilă, fără intervenție umană:

- în sistem informatic prin intermediul unui program software adecvat (ECRIS în cazul instanțelor);
- prin metoda sistemului ciclic, în cazul în care, din motive obiective, nu poate fi aplicată repartizarea în sistem informatic; în această situație, dosarele sunt repartizate în ordine completelor de judecată competente, în ordinea numerotării acestora⁷⁸.

Se poate avea în vedere, în cazul lipsei unui program software dedicat la nivelul instituției, și metoda ciclică, conform căreia lucrările sunt repartizate în ordine angajaților, ținându-se cont de specializarea acestora, ciclul de distribuție urmând a fi reluat în aceeași ordine în cazul unor noi lucrări/dosare.

Teste de autoevaluare:

- 1) Măsura distribuirii aleatorii a dosarelor sau sarcinilor de serviciu reprezintă:
 - a. un instrument de dezvoltare a competențelor resurselor umane;
 - b. un instrument care descurajează implicarea politicului în administrație;
 - c. un instrument de prevenire a faptelor de corupție.
- 2) Distribuția aleatorie a sarcinilor de serviciu reprezintă o garanție a respectării:
 - a. principiului egalității și principiului imparțialității;
 - b. principiului egalității și principiului subsidiarității;

⁷⁷ Conform art. 101 alin. (1) și (2) din HCSM nr. 1375/2015

⁷⁸ Potrivit art. 101 alin. (5) din HCSM nr. 1375/2015, pentru aplicarea criteriului aleatoriu, completele se constituie la începutul fiecărui an și se numerotează pe instanță sau, după caz, pe secții, ținându-se seama de materiile în care judecă, de specializarea completelor și de stadiul procesual în care se află cauzele.

- c. principiului oportunității și principiului imparțialității.
- 3) În instituțiile publice în care nu a fost implementat un program software pentru repartizarea sarcinilor de serviciu, poate fi aplicată:
- metoda sustenabilității;
 - metoda sistemului ciclic;
 - metoda proporționalității.
- 4) Programul software de distribuire aleatorie a dosarelor utilizat de instanțe se numește:
- ECRIS;
 - EURIPIDE;
 - ELIS.
- 5) Aplicarea principiului egalității în activitatea de distribuire a sarcinilor de serviciu:
- presupune obligația de exercitare a atribuțiilor legale de către personalul din administrația publică, fără subiectivism, indiferent de propriile convingeri sau interese;
 - presupune că beneficiarii activității autorităților și instituțiilor administrației publice au dreptul de a fi tratați în mod egal, într-o manieră nediscriminatorie, corelativ cu obligația autorităților și instituțiilor administrației publice de a trata în mod egal pe toți beneficiarii, fără discriminare pe criteriile prevăzute de lege;
 - presupune că formele de activitate ale autorităților administrației publice trebuie să fie corespunzătoare satisfacerii unui interes public și echilibrate din punctul de vedere al efectelor asupra persoanelor.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- c;
- a;
- b;
- a;
- b.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Unitatea de învățare 3.11. Protecția avertizorului în interes public

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt reglementările legale europene și naționale privind avertizorul în interes public;
- care este rolul avertizorului în interes public.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- definești avertizarea în interes public, canalul de raportare și buna-credință;
- înțelegi drepturile avertizorilor de interes public.

Protecția avertizorului în interes public este reglementată în legislația națională a României este reglementată 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 pentru autoreglarea sistemului de integritate în cadrul administrației publice.

Legea definește avertizarea în interes public în art. 3 lit. a) ca fiind sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, iar avertizorul este, conform lit. b) a aceluiași articol, persoana care face o sesizare potrivit lit. a) și care este încadrată în una dintre autoritățile publice, instituțiile publice sau în celelalte unități prevăzute la art. 2⁷⁹.

Faptele - abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni - care pot constitui subiectul unei avertizări în interes public sunt⁸⁰:

⁷⁹ Dispozițiile Legii nr. 571/2004 se aplică, potrivit prevederilor art. 2 alin. (1), autorităților și instituțiilor publice din cadrul administrației publice centrale, administrației publice locale, aparatului Parlamentului, aparatului de lucru al Administrației Prezidențiale, aparatului de lucru al Guvernului, autorităților administrative autonome, instituțiilor publice de cultură, educație, sănătate și asistență socială, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, precum și societăților naționale cu capital de stat; de asemenea, conform art. 2 alin. (2), legea se aplică și persoanelor numite în consilii științifice și consultative, comisii de specialitate și în alte organe colegiale organizate în structura ori pe lângă autoritățile sau instituțiile publice.

⁸⁰ Conform art. 5 din Legea nr. 571/2004.



1. infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
2. infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene;
3. practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor unităților prevăzute la art. 2;
4. încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
5. folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
6. partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
7. încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
8. încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
9. incompetența sau neglijența în serviciu;
10. evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
11. încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
12. emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
13. administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al autorităților publice, instituțiilor publice și al celorlalte unități prevăzute la art. 2;
14. încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

Art. 6 din Legea nr. 571/2004 oferă o pletoră de potențiali destinatari ai sesizării privind încălcarea legii ori a normelor deontologice și profesionale; sesizarea poate fi adresată, deci, *alternativ sau cumulativ*:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- b) conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice sau al unității din care face parte persoana care a încălcat legea;
- d) organelor judiciare;

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

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

Conform art. 7 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 571/2004, avertizorii în interes public beneficiază de *prezumția de bună-credință*, până la proba contrară, corespunzător *principiului bunei-credințe statuat* de art. 4 lit. h) din același act normativ, potrivit căruia este ocrotită persoana, încadrată într-o autoritate publică, instituție publică sau în altă unitate bugetară, care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Ca măsură de protecție împotriva eventualelor represalii, la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină sau alte organisme similare au obligația, instituită prin art. 7 lit. b) din Legea nr. 571/2004, de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a autorității publice, instituției publice sau a unității bugetare, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate. În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.

În esență, în Legea nr. 571/2004 sunt prevăzute 6 măsuri de protecție pentru avertizor:

1. prezumarea bunei-credințe care a stat la baza semnalării alertei în interes public;
2. interzicerea sancționării disciplinare/administrative a avertizorului pentru sesizări făcute cu bună-credință;
3. ascunderea identității avertizorului, de către comisia de disciplină sau alt organism similar, în anumite cazuri, și anume atunci când cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului;

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



4. asigurarea unei publicități sporite a cercetării disciplinare a avertizorului pentru un act de avertizare;
5. invitarea unui reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale, la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare;
6. aplicarea, din oficiu, a măsurilor de protecție a datelor de identitate a avertizorului în interes public, conform prevederilor art. 12 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor.

În 23 octombrie 2019 a fost adoptată Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii.

Între altele, comparativ cu normele legale în vigoare la nivel național,⁸¹ Directiva prevede *măsuri de protecție extinse* - inclusiv prezumția relativă prevăzută de art. 21 alin. (5), conform căreia, în cadrul unei proceduri în fața unei instanțe sau a unei alte autorități referitoare la un prejudiciu suferit de persoana care efectuează raportarea și sub rezerva stabilirii de către persoana respectivă a faptului că a efectuat o raportare sau a făcut o dezvăluire publică și că a suferit un prejudiciu, *se presupune că prejudiciul a fost adus ca represalii pentru raportare sau pentru divulgarea publică* - precum și, conform art. 20 alin. (1), următoarele *măsuri de sprijin* pentru avertizorii în interes public:

- (a) informații și consiliere cuprinzătoare și independente, care sunt ușor accesibile publicului și gratuite, referitoare la procedurile și la măsurile reparatorii disponibile, referitoare la protecția împotriva represaliilor și la drepturile persoanei vizate;
- (b) asistență efectivă din partea autorităților competente în fața oricărei autorități relevante implicate în protecția lor împotriva represaliilor, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, prin certificarea faptului că aceste persoane beneficiază de protecție în temeiul prezentei directive; și
- (c) asistență juridică în cadrul procedurilor penale și al procedurilor civile transfrontaliere în conformitate cu Directiva (UE) 2016/1919 și cu Directiva 2008/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului (48), precum și, în conformitate cu dreptul intern, asistență juridică în cadrul altor proceduri și consultanță juridică sau alt tip de asistență juridică.

⁸¹ De exemplu, domeniul de aplicare personal se lărgeste, incluzând și persoanele care efectuează raportări care lucrează în sectorul privat; este instituită obligația entităților juridice din sectoarele public și privat de a institui canale interne de raportare; în ce privește canalele externe de raportare, vor fi desemnate autorități competente pentru a primi raportări, pentru a oferi feedback și pentru a întreprinde acțiuni subsecvente raportărilor etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

De asemenea, potrivit alin. (2) al aceluiași articol, se pot prevedea asistență financiară și alte măsuri de sprijin, inclusiv sprijin de natură psihologică, pentru persoanele care efectuează raportări în cadrul procedurilor judiciare.

Un alt element de noutate, raportat la reglementarea națională în vigoare, este reprezentat de obligația instituită de art. 23 din Directivă, aceea de a prevedea *sanțiuni eficace, proporționale și disuasive aplicabile persoanelor fizice sau juridice care împiedică sau încearcă să împiedice raportarea, iau măsuri represive împotriva persoanelor menționate la articolul 4, introduc acțiuni vexatorii împotriva persoanelor menționate la articolul 4, încalcă obligația de a menține confidențialitatea privind identitatea persoanelor care efectuează raportări, precum și sanțiuni eficace, proporționale și disuasive aplicabile în privința persoanelor care efectuează raportări în cazurile în care s-a stabilit că aceste persoane au efectuat, în cunoștință de cauză, raportări false sau au divulgat public informații false.* De asemenea, trebuie prevăzute, măsuri pentru compensarea prejudiciilor care rezultă din astfel de raportări sau divulgări publice în conformitate cu dreptul intern.

Directiva a fost publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene în 26 noiembrie 2019 și are termen de transpunere la 17 decembrie 2021.

Teste de autoevaluare:

- 1) Avertizorul în interes public este:
 - a. persoana desemnată de conducătorul instituției cu acest rol;
 - b. orice persoană din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
 - c. orice persoană care are în fișa postului atribuții de avertizare în interes public.
- 2) Potrivit prevederilor legale, avertizarea în interes public reprezintă:
 - a. sesizarea făcută cu rea-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
 - b. sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
 - c. o măsură de protecție în cazurile în care un funcționar public sau un angajat contractual este supus represaliilor la locul de muncă

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



- 3) Sesizarea făcută de avertizorul în interes public:
- este întotdeauna făcută în scris;
 - poate fi făcută atât în formă scrisă, cât și oral;
 - este întotdeauna făcută în formă orală.
- 4) Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii conține prevederi cu privire la:
- măsuri de protecție extinse ale avertizorului în interes public;
 - informații și consiliere gratuite cu privire la măsurile reparatorii disponibile pentru avertizorii în interes public, cu condiția dovedirii unui prejudiciu;
 - asistență financiară pentru persoanele care efectuează raportări în cadrul procedurilor.
- 5) Avertizorii în interes public beneficiază de:
- prezumția de loialitate, până la proba contrară;
 - prezumția de bună-credință, până la proba contrară;
 - prezumția de legalitate, până la proba contrară.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- b;
- b;
- b;
- a;
- b.

Unitatea de învățare 3.12. Funcțiile sensibile

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt funcțiile sensibile din administrația publică;
- reglementările legale privind stabilirea și declararea funcțiilor sensibile.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- definești funcțiile sensibile;
- stabilești funcțiile sensibile dintr-o instituție publică.

În conformitate cu definiția prevăzută de 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.

Funcțiile sensibile din cadrul tuturor compartimentelor trebuie clar definite, înregistrate și actualizate. Pentru fiecare funcție sensibilă identificată se va realiza o analiză de risc ce impune: identificarea riscurilor asociate funcției sensibile, probabilitatea, impactul, nivelul de risc inerent, aprecierea nivelului de sensibilitate a funcției și măsurile de diminuare a riscului pentru funcția respectivă.⁸²

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

- accesul la informații confidențiale;

⁸² Procedură de sistem privind inventarierea funcțiilor sensibile disponibilă online la adresa <https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2016/04/PS-05-Privind-inventarierea-functiilor-sensibile-postare.pdf>

- accesul la resursele materiale, financiare și informaționale, fără deținerea unui document de autorizare;
- activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale;
- modul de delegare a competențelor;
- evaluarea și consilierea, care pot implica consecințe grave;
- achiziția publică de bunuri/servicii/lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie;
- neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului;
- lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice;
- funcțiile cu competență decizională exclusivă.

Teste de autoevaluare:

1) La stabilirea funcțiilor sensibile se au în vedere:

- a. atribuțiile funcționale ale personalului, care implică de regulă unul sau mai mulți factori de risc;
- b. atribuțiile funcționale ale personalului, care implică toți factorii de risc identificați la nivelul instituției publice;
- c. atribuțiile funcționale ale personalului, indiferent dacă implică factori de risc în desfășurarea activității.

2) Fiecare conducător de compartiment are responsabilitatea:

- a. de a identifica funcțiile considerate vulnerabile, respectiv acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor specifice compartimentului și aduc atingere obiectivelor generale;
- b. de a identifica funcțiile considerate sensibile, respectiv acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor specifice compartimentului și aduc atingere obiectivelor generale;
- c. de a elimina funcțiile considerate sensibile, respectiv acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor specifice compartimentului și aduc atingere obiectivelor generale.

3) Funcție sensibilă este:

- a. funcția 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;
- b. funcția care prezintă un risc minor de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă;
- c. funcția care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin realizarea într-un mod netransparent a sarcinilor de serviciu, ca urmare a vulnerabilităților la corupție sau fraudă.

4) Conducătorul entității publice are obligația de a:

- a. stabili o politică adecvată de gestionare a funcțiilor sensibile prin elaborarea unor măsuri, astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul entității publice să poată fi urmărite;
- b. stabili o politică adecvată de gestionare a funcțiilor sensibile prin elaborarea unor măsuri, astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul entității publice să fie minime;
- c. stabili o politică adecvată de gestionare a funcțiilor sensibile prin elaborarea unor măsuri, astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul entității publice să fie complet eliminate.

5) Reprezintă un risc care determină stabilirea unei funcții sensibile în cadrul unei instituții publice:

- a. achiziția publică de bunuri/servicii/lucrări, cu excepția celor sub pragul valoric prevăzut de art. 7 din Legea nr. 98/2016;
- b. accesul la informații confidențiale;
- c. accesul la informații de interes public.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

1. a;
2. b;

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



3. a;
4. b;
5. b.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Unitatea de învățare 3.13. Măsuri complementare

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care este rolul managementului calității și a controlului intern managerial al instituțiilor publice;
- reglementările legale privind SCIM.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- definești planul de integritate;
- stabilești instrumentele folosite în managementul calității în administrația publică.

Planul de integritate

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

Toate instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, inclusiv structurile subordonate, coordonate sau aflate în autoritatea acestora, precum și întreprinderile publice au obligația dezvoltării documentelor strategice de tip Planuri de integritate⁸³.

Managementul calității și controlul intern managerial al instituțiilor publice

Instrumentele folosite în managementul calității în administrația publică sunt instrumente suport și pentru prevenirea corupției.⁸⁴

La nivelul României, „...a fost încurajată utilizarea de instrumente de management precum cele vizând calitatea (în principal Cadrul Comun de Autoevaluare a modului de

⁸³ Exemplu: <https://www.roaep.ro/prezentare/wp-content/uploads/2012/11/Planul-de-integritate-al-Autoritatii-Electorale-Permanente-pentru-perioa...pdf>

⁸⁴ Ghid de bune practici pentru prevenirea corupției în administrația publică, 2019, disponibil online <http://www.ploiesti.ro/PROETIC/1.pdf>



funcționare a instituțiilor publice - CAF și standardul ISO 9001:2015 care vizează sistemul de management al calității), sau de standarde aplicabile la nivelul administrației (Control managerial intern, standarde introduse pe anumite domenii în vederea eficientizării cheltuielilor etc.) și se au în vedere importante măsuri de eficientizare a cheltuielilor în scopul unei mai bune corelări a resurselor cu rezultatele”⁸⁵

Sistemul de control intern managerial (SCIM) al oricărei entități publice operează cu o diversitate de procedee, mijloace, acțiuni, dispoziții, care privesc toate aspectele legate de activitățile entității, fiind stabilite și implementate de conducerea entității pentru a-i permite deținerea unui bun control asupra funcționării entității în ansamblul ei, precum și a fiecărei activități/operațiuni în parte.

Codul de control intern managerial (OSGG nr. 600/2018) include 16 standarde ce definesc un minimum de reguli de management pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze; între acestea, Standardul 1 vizează etica și integritatea.

Teste de autoevaluare:

- 1) Planul de integritate al unei entități publice:
 - a. este un document operațional, actualizat anual;
 - b. este un document operațional, actualizat la patru ani;
 - c. este un document strategic, actualizat anual.

- 2) Codul de control intern managerial (OSGG nr. 600/2018) include:
 - a. 16 standarde ce definesc un minimum de reguli de management pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze;
 - b. 16 standarde ce definesc un set detaliat de reguli de management pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze;
 - c. 16 standarde ce definesc un minimum de reguli de management pe care doar entitățile publice de la nivel central trebuie să le urmeze.

- 3) Sunt instrumente de management care vizează calitatea în instituțiile publice:
 - a. Balanced Scorecard și toate standardele ISO;

⁸⁵ Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014 - 2020, pg. 13

- b. Cadrul Comun de Autoevaluare a modului de funcționare a instituțiilor publice - CAF;
 - c. controlul intern managerial.
- 4) Codul de control intern managerial cuprinde standarde de management care trebuie implementate:
- a. doar la nivelul autorităților publice locale;
 - b. doar la nivelul autorităților publice centrale;
 - c. la nivelul tuturor instituțiilor publice.
- 5) Instrumentele folosite în managementul calității în administrația publică din România sunt:
- a. instrumente suport și pentru prevenirea corupției;
 - b. instrumente suport și pentru sancționarea corupției;
 - c. instrumente pentru prevenirea și sancționarea corupției.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- 1) a;
- 2) a;
- 3) b;
- 4) c;
- 5) a.

Modulul 4. Dezvoltarea durabilă

Scopul modulului:

Cursantul va fi capabil să explice conținutul sintagmei dezvoltare durabilă, precum și aplicabilitatea ei.

Obiectivele modulului:

La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:

- să se familiarizeze cu evoluția conceptului de dezvoltare durabilă,
- să explice obiectivele generale și specifice ale Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă;
- să cunoască măsurile care contribuie la dezvoltarea durabilă.

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt premisele care au dus la elaborarea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă adoptată în cadrul Summit-ului Organizației Națiunilor Unite, în septembrie 2015;
- care sunt obiectivele urmărite în cadrul Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști conceptul de „dezvoltare durabilă”,
- caracterizezi relația dintre dezvoltare durabilă și etică.

Conceptul de dezvoltare durabilă aparține teoriei noi a dezvoltării economice, ea însăși ramură relativ nouă a teoriei economice generale de care s-a desprins și individualizat la nivelul anilor '50-'60.⁸⁶

Cea mai cunoscută definiție a dezvoltării durabile este cea dată de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) în raportul „Viitorul nostru comun”, cunoscut și sub numele de

⁸⁶ Ion Pohoată, *Strategii și politici europene de dezvoltare durabilă*, Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” - Iași, Centrul de Studii Europene, pg.5



Raportul Brundtland (1987): „dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi”.

Durabilitatea pleacă de la ideea că activitățile umane sunt dependente de mediul înconjurător și de resurse. Sănătatea, siguranța socială și stabilitatea economică a societății sunt esențiale în definirea calității vieții. În prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, sub aspect economic și social.

Obiect al dezvoltării durabile este acum și preocuparea pentru dreptate și echitate între state, nu numai între generații.

Principalele aspecte ale dezvoltării durabile vizează:

- abordarea integrativă;
- principiul „Gândește global - acționează local”;
- viziunea de lungă durată asupra dezvoltării.

Principalii piloni ai dezvoltării durabile sunt:

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

La nivel global, Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă adoptată în cadrul Summit-ului Organizației Națiunilor Unite, în septembrie 2015, se adresează ameliorării sărăciei, combaterii inegalităților, injustiției sociale și protejării planetei până în anul 2030, iar acțiunile vizează, pentru prima oară, în egală măsură, statele dezvoltate și cele aflate în curs de dezvoltare. Aceasta este o versiune, fundamental modificată, a cadrului conceptual al dezvoltării durabile, structurată pe un pachet de 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD), susținute prin 169 de ținte subiacente. Obiectivele sunt interconectate și complementare, iar implementarea cu succes a acestora presupune crearea de parteneriate dintre guverne, sectorul privat, societatea civilă și cetățeni.

Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) 2016 - 2030:

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



OBIECTIVELE DE DEZVOLTARE DURABILĂ



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



Relaționarea ODD pe domenii:

	OBIECTIVE DEZVOLTARE DURABILĂ	Social	Economie	Mediu & Energie	Drepturi și Guvernanță
1	Fără sărăcie				
2	Zero foame				
3	Sănătate și stare de bine				
4	Educație de calitate				
5	Egalitate de gen				
6	Apă curată și igienă				
7	Energie accesibilă și curată				
8	Muncă decentă și creștere economică				
9	Industrie, inovație și infrastructură				
10	Inegalități reduse				
11	Orașe și comunități durabile				
12	Consum și producție responsabile				
13	Acțiune asupra climei				
14	Viața sub apă				
15	Viața pe pământ				
16	Pace, justiție și instituții puternice				
17	Parteneriate pentru obiective				

Răspunsul UE la Agenda 2030 este de a integra cele 17 ODD în politicile publice ale Uniunii, în scopul sprijinirii efortului global de construire a unui viitor durabil în colaborare cu partenerii săi. Cele 17 ODD sunt deja urmărite de multe dintre politicile Uniunii Europene, iar România, ca membră a acestei comunități, își propune prin această strategie abordarea integrată a obiectivelor din Agenda 2030 pentru Dezvoltarea Durabilă.

În acest context internațional, Guvernul României a adoptat, prin H.G. nr. 877/2018, Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, care stabilește cadrul național pentru susținerea Agendei 2030 și implementarea setului de 17 ODD, monitorizarea atingerii acestora fiind realizată cu ajutorul unui set de indicatori de dezvoltare durabilă structurat pe obiectivele țintă și modalitățile de acțiune la orizontul anilor: 2013, 2020, 2030.

Dezvoltarea durabilă reprezintă, în contextul românesc, dorința realizării unui echilibru, o sinteză între aspirațiile cetățeanului născut liber, societatea de care depinde și prin care se definește și contextul care permite realizarea de sine. Acest echilibru pornește de la om, actor central care caută un echilibru individual și condiții favorabile pentru a se realiza. Condițiile favorabile sunt influențate de societatea care trebuie să îl susțină și să îl motiveze și de mediul

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

prin care se regăsește și își poate găsi echilibrul. Rolul statului în contextul dezvoltării durabile este să ajute la realizarea acestui echilibru, nu doar pentru cetățenii de acum, dar și pentru generațiile viitoare.

Dezvoltarea durabilă și etica:

Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD), precum conceptul de dezvoltare durabilă (SD) în sine, sunt deschise interpretărilor din mai multe perspective și același lucru este valabil și pentru implicațiile lor etice

În timp ce valorile ODD sunt larg acceptate ca universale, structura etică a ODD este complexă, cu interpretări și idei diferite, funcție de perspective.

Abordarea problemelor economice - oameni, planetă, profit - are în vedere evaluarea dezvoltării pe trei dimensiuni: economică, socială și de mediu; macroeconomia ține cont de anumite valori, precum viața și sănătatea umană, ce nu pot fi evaluate moral în termeni financiari și nu pot fi ponderate

Deși inițial dezvoltarea durabilă a fost confundată mai ales cu protecția mediului împotriva poluării industriale, conceptul a îmbrățișat foarte repede aspecte noi cu privire la etica socială, dezvoltarea durabilă are o dimensiune importantă de solidaritate socială

Totodată, valorile sociale și culturale au un caracter dinamic și colectiv.

Teme de interes în domeniul dezvoltării durabile:

- Principiul „poluatorul plătește”;
- Protecția biodiversității;
- Utilizarea eficientă a resurselor;
- Atenuarea și adaptarea la schimbările climatice;
- Combaterea deșertificării;
- Reziliența la dezastre etc.

Teste de autoevaluare:

1) Principalii piloni ai dezvoltării durabile sunt:

- a. dezvoltarea economică, dezvoltarea socială și dezvoltarea tehnologică;
- b. dezvoltarea economică, dezvoltarea socială și dezvoltarea ecologică;

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



- c. dezvoltarea economică, dezvoltarea socială și dezvoltarea umană.
- 2) Cea mai cunoscută definiție a dezvoltării durabile este cea dată de:
- Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare;
 - Comisia Europeană;
 - Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare în Europa.
- 3) Conceptul de dezvoltare durabilă aparține:
- teoriei buneii guvernări;
 - teoriei noi a dezvoltării economice;
 - teoriei dezvoltării ecologice.
- 4) Reziliența la dezastre reprezintă:
- o temă de interes în domeniul dezvoltării durabile;
 - o temă de interes în domeniul dezvoltării sociale;
 - o temă de interes în domeniul dezvoltării economice.
- 5) Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030 este reglementată prin:
- O.U.G. nr. 877/2018
 - H.G. nr. 877/2018;
 - Legea nr. 877/2018.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- 1) b;
- 2) a;
- 3) b;
- 4) a;
- 5) b.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Modulul 5. Egalitate de șanse

Scopul modulului:

Cursantul va fi capabil să explice conținutul sintagmei egalitate de șanse, precum și aplicabilitatea ei.

Obiectivele modulului:

La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:

- să se familiarizeze cu evoluția conceptului de egalitate de șanse;
- să explice obiectivele generale și specifice ale Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă;
- să cunoască măsurile care contribuie la dezvoltarea durabilă.

Cunoștințe și deprinderi:

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei înțelege:

- care sunt premisele care au dus la elaborarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021;
- relația egalitate de șanse - nediscriminare.

La finalul parcurgerii acestei unități de învățare vei putea să:

- cunoști conceptele de „egalitate de șanse”, „egalitate de gen”, „discriminare”;
- cunoști conținutul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei.

Egalitatea de șanse (*equal opportunities*) este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.⁸⁷

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

Cetățenii Uniunii Europene au dreptul la tratament egal indiferent de sex, etnie, religie, dizabilități, vârstă și orientare sexuală. În calitate de stat membru, România s-a angajat să respecte aceste drepturi și să promoveze diversitatea.

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale.

Legislația României garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecție socială în anumite situații.

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

Abordarea integratoare a egalității de gen face referire la înglobarea egalității, nediscriminării și diversității în legislație, politicile, programele și practicile autorităților/instituțiilor publice.

Deși există încă inegalități, UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați, prin legislația tratamentului egal și integrarea dimensiunii egalității de gen și măsurile specifice pentru avansarea femeilor. Egalitatea între femei și bărbați pe piața muncii este de importanță crucială în spațiul comunitar, plasând problematica egalității de șanse în centrul Strategiei Europene pentru Ocupare.

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

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

⁸⁷ Marilena Ispas *Egalitatea de șanse - concept, drept, aplicabilitate*, 2015, în revista *Cariere*, articol disponibil online la adresa <https://revistacariere.ro/antreprenor/start-up/egalitatea-de-sanse-%E2%80%93-concept-drept-aplicabilitate/>





De asemenea, trebuie menționate H.G. nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei, cu prevederi care vizează:

- promovarea perspectivei de gen în procesul educațional;
- promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare;
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța concilierii vieții de familie cu viața profesională;
- încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării;
- monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie;
- combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă, combaterea fenomenului de violență de gen;
- introducerea perspectivei de gen în politicile naționale.

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

- rasă sau origine etnică
- religie și credință
- dizabilități⁸⁸
- orientare sexuală
- vârstă

Discriminarea reprezintă „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea

⁸⁸ Dizabilitatea este termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform *Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății*; documentul este disponibil online la adresa

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9241545429_rum.pdf;jsessionid=1353272C605CE69A89BB6477986AAAAE?sequence=5



recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice” (Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).

Grupurile supuse cel mai adesea discriminării și asupra cărora s-au centrat cele mai multe studii sunt minoritățile etnice, rasiale, religioase, grupurile de imigranți, iar o preocupare aparte a existat pentru discriminarea practică la adresa femeilor.

În ultima perioadă un interes special este acordat studiilor referitoare la discriminarea minorităților sexuale, a persoanelor cu necesități speciale, precum și a vârstnicilor.

Teste de autoevaluare:

- 1) Egalitatea de șanse (equal opportunities) este conceptul conform căruia:
 - a. toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte;
 - b. toate persoanele având cetățenia unui stat sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte
 - c. toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă în mod limitativ.
- 2) Principalul act normativ care reglementează discriminarea este:
 - a. Legea nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
 - b. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
 - c. Constituția României.
- 3) La nivel european, egalitatea între femei și bărbați pe piața muncii este de importanță crucială, plasând problematica egalității de șanse în:
 - a. Tratatul de la Lisabona;
 - b. Convenția europeană privind dreptul lucrătorilor migranți;
 - c. Strategia Europeană pentru Ocupare.
- 4) Egalitatea între femei și bărbați este:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- a. un drept fundamental și o valoare comună a Uniunii Europene;
- b. o obligația a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale.
- c. un drept statutar al tuturor lucrătorilor.

5) Legislația UE anti-discriminare a fost completată de:

- a. asigurarea unui nivel minim de protecție;
- b. un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa
- c. asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa.

Răspunsuri teste de autoevaluare:

- 1) a;
- 2) b;
- 3) c;
- 4) a;
- 5) c.

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





Proiect: „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”, cod SIPOCA 62

Curs: Etică și integritate instituțională

Curriculum

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





1 Notă de prezentare

Prezentul curs a fost realizat în cadrul proiectului „Consolidarea capacității administrative a Secretariatului Tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție” - cod SIPOCA 62, finanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020 (POCA), Axa prioritară 2 „Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente”, Prioritatea de investiții 11.i. „Efectuarea de investiții în capacitatea instituțională și în eficiența administrațiilor și a serviciilor publice la nivel național, regional și local în vederea realizării de reforme a unei mai bune legiferări și a bunei guvernante”, OS 2.2 „Creșterea transparenței, eticii și integrității în cadrul autorităților și instituțiilor publice”.

Cursul vizează creșterea nivelului de educație anticorupție a personalului de conducere și de execuție din instituțiile și autoritățile publice locale și centrale. Modulele de formare profesională în format e-learning vor putea fi accesate pe bază de nume de utilizator și parolă pe platforma e-learning a Ministerului Justiției.

Cursul este structurat în 5 module, între care modulul 3 conține 13 unități de învățare, detaliate în cele ce urmează, pentru fiecare dintre acestea fiind identificate obiectivele cadru și de referință, precum și, corespunzător, standardele curriculare de performanță.

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



2 Obiective cadru, obiective de referință și standarde curriculare de performanță

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
Modulul 1	Abordarea strategică a anticorupției	Cursantul va fi capabil să explice conținutul Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020.	<p>La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:</p> <ul style="list-style-type: none"> să se familiarizeze și să cunoască conținutul Strategiei Naționale Anticorupție; să explice obiectivele generale și specifice ale SNA, dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, precum și abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupției; să cunoască măsurile care contribuie la dezvoltarea unei culturi a transparenței, creșterea integrității instituționale, dar și la consolidarea capacității 	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> premisele care au dus la elaborarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020; obiectivele urmărite în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020. <p>Participantul înțelege în mod corect și complet conceptul de „Strategie Națională Anticorupție”.</p> <p>Participantul poate prezenta în mod corect și complet componentele Strategiei Naționale Anticorupție.</p> <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica:</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
			administrative.	<ul style="list-style-type: none"> • premisele esențiale care au dus la elaborarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020; • obiectivele esențiale urmărite în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020. <p>Participantul înțelege elementele esențiale ale conceptului de „Strategie Națională Anticorupție”</p> <p>Participantul poate prezenta componentele esențiale ale Strategiei Naționale Anticorupție.</p> <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica parțial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • premisele care au dus la elaborarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020; • obiectivele urmărite în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				2016-2020. Participantul înțelege parțial conceptul de „Strategie Națională Anticorupție” Participantul poate prezenta în mod parțial componentele Strategiei Naționale Anticorupție.
Modulul 2	Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică	Cursantul va fi capabil să explice riscurile și vulnerabilitățile la corupție în administrația publică.	La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea: <ul style="list-style-type: none"> să cunoască conținutul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale; să se familiarizeze cu identificarea riscurilor de corupție; să cunoască vulnerabilitățile care pot apărea în diferite instituții din administrația publică. 	<u>Foarte bine</u> Participantul are capacitatea de a identifica în mod corect și complet: <ul style="list-style-type: none"> riscurile și vulnerabilitățile la corupție în administrația publică; conținutul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale. Participantul înțelege în mod corect și complet: <ul style="list-style-type: none"> noțiunile de „risc de corupție”, „vulnerabilitate”, „amenințare de corupție”, „materializarea riscului de corupție”, „probabilitate” și

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>„impact”;</p> <ul style="list-style-type: none"> factorii favorizanți ai riscurilor de corupție. <p><i>Bine</i></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> riscurile și vulnerabilitățile la corupție esențiale în administrația publică; elementele esențiale ale Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale. <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none"> noțiunile de „risc de corupție”, „vulnerabilitate”, „amenințare de corupție”, „materializarea riscului de corupție”, „probabilitate” și

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>„impact”;</p> <ul style="list-style-type: none">factorii favorizanți ai riscurilor de corupție. <p><i>Suficient</i></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">riscurile și vulnerabilitățile la corupție în administrația publică;conținutul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale. <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">noțiunile de „risc de corupție”, „vulnerabilitate”, „amenințare de corupție”, „materializarea riscului de corupție”, „probabilitate” și „impact”;factorii favorizanți ai riscurilor de

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				corupție.
Modulul 3	Măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției	Cursantul va fi capabil să explice rolul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției.	<p>La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să identifice reglementările legale privind codurile etice și deontologice; • să se familiarizeze cu valorile etice promovate la nivelul administrației publice; • să cunoască trăsăturile definerii ale fiecărei instituții juridice analizate în prezentul modul. 	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica în mod corect și complet reglementările naționale și europene privind codurile de conduită.</p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită.</p> <p>Participantul poate caracteriza în mod corect și complet îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ.</p> <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica elementele esențiale ale reglementărilor naționale și europene privind codurile de conduită.</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>Participantul înțelege aspectele fundamentale ale noțiunilor de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită.</p> <p>Participantul poate caracteriza îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ, prin raportare la elementele esențiale ale acestora.</p> <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul are capacitatea de a identifica parțial reglementările naționale și europene privind codurile de conduită.</p> <p>Participantul înțelege parțial noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită.</p> <p>Participantul poate caracteriza parțial îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ.</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
Unitatea de învățare 3.1	Cod etic / deontologic / de conduită	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> reglementările naționale și europene privind codurile de conduită; noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită”. <p>Participantul poate caracteriza în mod corect și complet îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ.</p> <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none"> reglementările naționale și europene privind codurile de conduită; noțiunile de „cod etic”, „cod

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>deontologic”, „cod de conduită”.</p> <p>Participantul poate caracteriza îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ, prin raportare la elementele esențiale ale acestora.</p> <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• reglementările naționale și europene privind codurile de conduită;• noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită”. <p>Participantul poate caracteriza îndatoririle funcționarilor publici prevăzute expres în Codul administrativ, prin raportare la elementele parțiale ale acestora.</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
Unitatea de învățare 3.2	Consilierul de etică	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none">mecanismul consilierii de etică utilizat în scopul respectării și monitorizării respectării normelor de conduită în ce privește atât funcționarii publici, cât și personalul contractual;noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită”;noțiunile de „confidențialitate” și „nondiscriminare” în activitatea consilierului de etică;atribuțiile consilierului de etică. <p>Participantul poate caracteriza în mod corect și complet activitatea consilierului de etică.</p> <p><u>Bine</u></p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• mecanismul consilierii de etică utilizat în scopul respectării și monitorizării respectării normelor de conduită în ce privește atât funcționarii publici, cât și personalul contractual;• noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită”;• noțiunile de „confidențialitate” și „nondiscriminare” în activitatea consilierului de etică;• atribuțiile consilierului de etică. <p>Participantul poate caracteriza activitatea consilierului de etică, prin raportare la elementele esențiale ale acesteia.</p> <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<ul style="list-style-type: none"> mecanismul consilierii de etică utilizat în scopul respectării și monitorizării respectării normelor de conduită în ce privește atât funcționarii publici, cât și personalul contractual; noțiunile de „cod etic”, „cod deontologic”, „cod de conduită”; noțiunile de „confidențialitate” și „nondiscriminare” în activitatea consilierului de etică; atribuțiile consilierului de etică. <p>Participantul poate caracteriza activitatea consilierului de etică, prin raportare la elementele parțiale ale acesteia.</p>
Unitatea de învățare 3.3	Declararea cadourilor	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> mecanismul stabilit de Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției și normele de aplicare aferente;</p> <ul style="list-style-type: none">• noțiunea de „cadouri”, inclusiv bunuri exceptate de la obligația de declarare;• titularii care au obligația de declarare a cadourilor;• procedura de evaluare a cadourilor. <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• mecanismul stabilit de Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>mandatului sau a funcției și normele de aplicare aferente;</p> <ul style="list-style-type: none">• noțiunea de „cadouri”, inclusiv bunuri exceptate de la obligația de declarare;• titularii care au obligația de declarare a cadourilor;• procedura de evaluare a cadourilor. <p><i>Suficient</i></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• mecanismul stabilit de Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției și normele de aplicare aferente;• noțiunea de „cadouri”, inclusiv bunuri exceptate de la obligația de

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>declarare;</p> <ul style="list-style-type: none"> titularii care au obligația de declarare a cadourilor; procedura de evaluare a cadourilor.
Unitatea de învățare 3.4	Declararea averilor și a intereselor	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> rolul declarării averilor și a intereselor; evoluția cadrului legislativ privind declararea averilor și a intereselor. procedura depunerii declarațiilor de avere și de interese; modalitatea de completare a unui declarații de avere și a unei declarații de interese; sanctiunile determinate de nerespectarea prevederilor legale privind declararea averilor și a

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>intereselor.</p> <p><i>Bine</i></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• rolul declarării averilor și a intereselor;• evoluția cadrului legislativ privind declararea averilor și a intereselor.• procedura depunerii declarațiilor de avere și de interese;• modalitatea de completare a unui declarații de avere și a unei declarații de interese;• sancțiunile determinate de nerespectarea prevederilor legale privind declararea averilor și a intereselor. <p><i>Suficient</i></p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none"> rolul declarării averilor și a intereselor; evoluția cadrului legislativ privind declararea averilor și a intereselor. procedura depunerii declarațiilor de avere și de interese; modalitatea de completare a unui declarații de avere și a unei declarații de interese; sanctiunile determinate de nerespectarea prevederilor legale privind declararea averilor și a intereselor.
Unitatea de învățare 3.5	Conflicte de interese	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> reglementările legale ale conflictului de interese; care sunt situațiile de conflict de

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>interese pentru funcționarii publici;</p> <ul style="list-style-type: none">• sensul conceptului de conflict de interese;• relația dintre conflictele de interese și corupție. <p><i>Bine</i></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• reglementările legale ale conflictului de interese;• care sunt situațiile de conflict de interese pentru funcționarii publici;• sensul conceptului de conflict de interese;• relația dintre conflictele de interese și corupție. <p><i>Suficient</i></p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none"> reglementările legale ale conflictului de interese; care sunt situațiile de conflict de interese pentru funcționarii publici; sensul conceptului de conflict de interese; relația dintre conflictele de interese și corupție.
Unitatea de învățare 3.6	Incompatibilități	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> necesitatea reglementării incompatibilităților; care sunt sancțiunile aplicabile pentru nerespectarea normelor legale privind incompatibilitatea și conflictele de interese; care sunt măsurile de prevenire, respectiv de identificare timpurie

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>ale situațiilor de incompatibilitate.</p> <p>Participantul este pe deplin capabil să identifice și să definească situațiile de incompatibilitate.</p> <p><i>Bine</i></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• necesitatea reglementării incompatibilităților;• care sunt sancțiunile aplicabile pentru nerespectarea normelor legale privind incompatibilitatea și conflictele de interese;• care sunt măsurile de prevenire, respectiv de identificare timpurie ale situațiilor de incompatibilitate. <p>Participantul este pe capabil să identifice elementele esențiale ale situațiilor de incompatibilitate.</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none"> necesitatea reglementării incompatibilităților; care sunt sancțiunile aplicabile pentru nerespectarea normelor legale privind incompatibilitatea și conflictele de interese; care sunt măsurile de prevenire, respectiv de identificare timpurie ale situațiilor de incompatibilitate. <p>Participantul este pe capabil să identifice elemente parțiale ale situațiilor de incompatibilitate.</p>
Unitatea de învățare 3.7	Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> conceptul de pantouflage; normele care reglementează

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>pantouflage-ul;</p> <ul style="list-style-type: none">• care sunt situațiile de pantouflage;• care sunt modalitățile de gestionare a pantouflage-ului. <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• conceptul de pantouflage;• normele care reglementează pantouflage-ul;• care sunt situațiile de pantouflage;• care sunt modalitățile de gestionare a pantouflage-ului. <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• conceptul de pantouflage;

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<ul style="list-style-type: none"> normele care reglementează pantouflage-ul; care sunt situațiile de pantouflage; care sunt modalitățile de gestionare a pantouflage-ului.
Unitatea de învățare 3.8	Transparență în procesul decizional	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> importanța transparenței decizionale în activitatea administrației publice; rolul și importanța Registrului Unic al Transparenței Intereselor. modul de aplicare a prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională. <p>Participantul este capabil să analizeze în mod corect și complet regulile procedurale minime aplicabile în vederea transparenței decizionale în</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>cadrul autorităților administrației publice centrale și locale.</p> <p><i>Bine</i></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• importanța transparenței decizionale în activitatea administrației publice;• rolul și importanța Registrului Unic al Transparenței Intereselor.• modul de aplicare a prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională. <p>Participantul este capabil să identifice regulile procedurale minime aplicabile în vederea transparenței decizionale în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale.</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • importanța transparenței decizionale în activitatea administrației publice; • rolul și importanța Registrului Unic al Transparenței Intereselor. • modul de aplicare a prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională. <p>Participantul este capabil să identifice parțial regulile procedurale minime aplicabile în vederea transparenței decizionale în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale.</p>
Unitatea de învățare 3.9	Accesul la informații de interes public	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • importanța reglementării constituționale a dreptului

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>persoanei de a avea acces la orice informație de interes public;</p> <ul style="list-style-type: none">• rolul Legii nr. 544/2001 în garantarea dreptului la liberul acces la informații publice;• necesitatea Portalului Național Open Data;• modalitatea minimă prin care se realizează accesul la informațiile de interes public. <p>Participantul este capabil să identifice în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none">• o informație de interes public;• tipurile de acte care pot fi transmise conform prevederilor Legii nr. 544/2001. <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<ul style="list-style-type: none">• importanța reglementării constituționale a dreptului persoanei de a avea acces la orice informație de interes public;• rolul Legii nr. 544/2001 în garantarea dreptului la liberul acces la informații publice;• necesitatea Portalului Național Open Data;• modalitatea minimă prin care se realizează accesul la informațiile de interes public. <p>Participantul este capabil să identifice elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• o informație de interes public;• tipurile de acte care pot fi transmise conform prevederilor Legii nr. 544/2001. <p><u>Suficient</u></p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• importanța reglementării constituționale a dreptului persoanei de a avea acces la orice informație de interes public;• rolul Legii nr. 544/2001 în garantarea dreptului la liberul acces la informații publice;• necesitatea Portalului Național Open Data;• modalitatea minimă prin care se realizează accesul la informațiile de interes public. <p>Participantul este capabil să identifice parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• o informație de interes public;• tipurile de acte care pot fi transmise conform prevederilor Legii nr. 544/2001.

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
Unitatea de învățare 3.10	Distribuirea aleatorie a dosarelor / sarcinilor de serviciu	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><u>Foarte bine</u></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • importanța distribuirii aleatorii a dosarelor sau sarcinilor de serviciu; • mecanismele utilizate în cazul distribuirii aleatorii a dosarelor la nivelul instanțelor; • importanța digitalizării în cazul dosarelor sau sarcinilor de serviciu. <p>Participantul este capabil să analizeze în mod corect și complet procedura de distribuție aleatorie a dosarelor și a sarcinilor de serviciu din instituția în care își desfășoară activitatea.</p> <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • importanța distribuirii aleatorii a

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>dosarelor sau sarcinilor de serviciu;</p> <ul style="list-style-type: none">• mecanismele utilizate în cazul distribuirii aleatorii a dosarelor la nivelul instanțelor;• importanța digitalizării în cazul dosarelor sau sarcinilor de serviciu. <p>Participantul este capabil să analizeze elementele esențiale privitoare la procedura de distribuire aleatorie a dosarelor și a sarcinilor de serviciu din instituția în care își desfășoară activitatea.</p> <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• importanța distribuirii aleatorii a dosarelor sau sarcinilor de serviciu;• mecanismele utilizate în cazul distribuirii aleatorii a dosarelor la nivelul instanțelor;

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<ul style="list-style-type: none"> importanța digitalizării în cazul dosarelor sau sarcinilor de serviciu. <p>Participantul este capabil să analizeze parțial procedura de distribuire aleatorie a dosarelor și a sarcinilor de serviciu din instituția în care își desfășoară activitatea.</p>
Unitatea de învățare 3.11	Protecția avertizorului în interes public	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> care sunt reglementările legale europene și naționale privind avertizorul în interes public; rolul avertizorului în interes public; drepturile avertizorilor de interes public. <p>Participantul este capabil să definească în mod corect și complet avertizarea în interes public, canalul de raportare și buna-credință.</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• care sunt reglementările legale europene și naționale privind avertizorul în interes public;• rolul avertizorului în interes public;• drepturile avertizorilor de interes public. <p>Participantul este capabil să precizeze elementele esențiale privitoare la avertizarea în interes public, canalul de raportare și buna-credință.</p> <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• care sunt reglementările legale europene și naționale privind avertizorul în interes public;

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<ul style="list-style-type: none"> rolul avertizorului în interes public; drepturile avertizorilor de interes public. <p>Participantul este capabil să indice parțial elemente privitoare la avertizarea în interes public, canalul de raportare și buna-credință.</p>
Unitatea de învățare 3.12	Funcțiile sensibile	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> care sunt funcțiile sensibile din administrația publică; reglementările legale privind stabilirea și declararea funcțiilor sensibile. <p>Participantul este capabil:</p> <ul style="list-style-type: none"> să definească funcțiile sensibile; să stabilească funcțiile sensibile dintr-o instituție publică.

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• care sunt funcțiile sensibile din administrația publică;• reglementările legale privind stabilirea și declararea funcțiilor sensibile. <p>Participantul este capabil:</p> <ul style="list-style-type: none">• să precizeze elementele esențiale privitoare la funcțiile sensibile;• să identifice principalele funcții sensibile dintr-o instituție publică. <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• care sunt funcțiile sensibile din administrația publică;

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<ul style="list-style-type: none"> reglementările legale privind stabilirea și declararea funcțiilor sensibile. <p>Participantul este capabil:</p> <ul style="list-style-type: none"> să identifice parțial elemente ale funcțiile sensibile; să identifice parțial funcții sensibile dintr-o instituție publică.
Unitatea de învățare 3.13	Măsurile complementare (Planul de integritate și managementul calității și controlul intern managerial al instituțiilor publice)	conf. obiectivului cadru prezentat pentru Modulul 3	conf. obiectivelor de referință prezentate pentru Modulul 3	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> rolul managementului calității și a controlului intern managerial al instituțiilor publice; reglementările legale privind SCIM. <p>Participantul este capabil:</p> <ul style="list-style-type: none"> să definească planul de integritate; să stabilească instrumentele folosite în managementul calității

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>în administrația publică.</p> <p><i>Bine</i></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• rolul managementului calității și a controlului intern managerial al instituțiilor publice;• reglementările legale privind SCIM. <p>Participantul este capabil:</p> <ul style="list-style-type: none">• să precizeze elementele esențiale ale planului de integritate;• să identifice principalele instrumente folosite în managementul calității în administrația publică. <p><i>Suficient</i></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<ul style="list-style-type: none"> rolul managementului calității și a controlului intern managerial al instituțiilor publice; reglementările legale privind SCIM. Participantul este capabil: <ul style="list-style-type: none"> să identifice parțial elemente ale planului de integritate; să identifice parțial instrumente folosite în managementul calității în administrația publică.
Modulul 4	Dezvoltarea durabilă	Cursantul va fi capabil să explice conținutul sintagmei dezvoltare durabilă, precum și aplicabilitatea ei.	La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea: <ul style="list-style-type: none"> să se familiarizeze cu evoluția conceptului de dezvoltare durabilă, să explice obiectivele generale și specifice ale Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă; să cunoască măsurile care 	<u>Foarte bine</u> Participantul înțelege în mod corect și complet: <ul style="list-style-type: none"> premisele care au dus la elaborarea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă adoptată în cadrul Summit-ului Organizației Națiunilor Unite, în septembrie 2015; obiectivele urmărite în cadrul Agendei 2030 pentru Dezvoltare

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
			contribuie la dezvoltarea durabilă.	<p>Durabilă;</p> <ul style="list-style-type: none">• conceptul de „dezvoltare durabilă”. <p>Participantul este capabil să caracterizeze relația dintre dezvoltare durabilă și etică.</p> <p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• premisele care au dus la elaborarea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă adoptată în cadrul Summit-ului Organizației Națiunilor Unite, în septembrie 2015;• obiectivele urmărite în cadrul Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă;• conceptul de „dezvoltare durabilă”. <p>Participantul este capabil să</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>caracterizeze elementele esențiale ale relației dintre dezvoltare durabilă și etică.</p> <p><i>Suficient</i></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• premisele care au dus la elaborarea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă adoptată în cadrul Summit-ului Organizației Națiunilor Unite, în septembrie 2015;• obiectivele urmărite în cadrul Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă;• conceptul de „dezvoltare durabilă”. <p>Participantul este capabil să caracterizeze parțial relația dintre dezvoltare durabilă și etică.</p>

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
Modulul 5	Egalitate de șanse	Cursantul va fi capabil să explice conținutul sintagmei egalitate de șanse, precum și aplicabilitatea ei.	<p>La finalul parcurgerii acestui modul, cursanții vor putea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să se familiarizeze cu evoluția conceptului de egalitate de șanse; • să explice obiectivele generale și specifice ale Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă; • să cunoască măsurile care contribuie la dezvoltarea durabilă. 	<p><i>Foarte bine</i></p> <p>Participantul înțelege în mod corect și complet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • premisele care au dus la elaborarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021; • relația egalitate de șanse - nediscriminare; • conceptele de „egalitate de șanse”, „egalitate de gen”, „discriminare”; • conținutul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei.

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p><u>Bine</u></p> <p>Participantul înțelege elementele esențiale privitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none">• premisele care au dus la elaborarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021;• relația egalitate de șanse - nediscriminare;• conceptele de „egalitate de șanse”, „egalitate de gen”, „discriminare”;• conținutul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				<p>implementarea Strategiei.</p> <p><u>Suficient</u></p> <p>Participantul înțelege parțial:</p> <ul style="list-style-type: none">• premisele care au dus la elaborarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021;• relația egalitate de șanse - nediscriminare;• conceptele de „egalitate de șanse”, „egalitate de gen”, „discriminare”;• conținutul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru

Modul / unitate de învățare	Titlu	Obiectiv cadru	Obiective de referință	Standarde curriculare de performanță
				perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei.

3 Plan de formare

Timpul alocat	Titlu	Descriere activitate	Metode utilizate	Materiale necesare
Modulul 1: fără limitarea timpului alocat.	Abordarea strategică a anticorupției	Parcurgerea, de către cursant, a suportului de curs în format e-learning Testare cunoștințelor deprinse în urma învățării	Suport de curs format e-learning Test grilă 5 întrebări, fiecare cu o singură variantă de răspuns corect	Credențiale de acces (nume utilizator și parolă) în platforma e-learning MJ Conexiune internet Laptop-uri, stații de lucru
Modulul 2: fără limitarea timpului alocat.	Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică	Parcurgerea, de către cursant, a suportului de curs în format e-learning Testarea cunoștințelor deprinse în urma învățării	Suport de curs format e-learning Test grilă 5 întrebări, fiecare cu o singură variantă de răspuns corect	Credențiale de acces (nume utilizator și parolă) în platforma e-learning MJ Conexiune internet Laptop-uri, stații de lucru
Modulul 3: fără limitarea	Măsurile de transparență	Parcurgerea, de către cursant, a suportului de curs	Suport de curs format e-learning	Credențiale de acces (nume utilizator și parolă) în

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



Timpul alocat	Titlu	Descriere activitate	Metode utilizate	Materiale necesare
timpului alocat.	instituțională și de prevenire a corupției	în format e-learning Testarea cunoștințelor deprinse în urma învățării	Câte un set de teste grilă 5 întrebări, pentru fiecare unitate de învățare, fiecare cu o singură variantă de răspuns corect	platforma e-learning MJ Conexiune internet Laptop-uri, stații de lucru
Modulul 4: fără limitarea timpului alocat.	Dezvoltarea durabilă	Parcurgerea, de către cursant, a suportului de curs în format e-learning Testarea cunoștințelor deprinse în urma învățării	Suport de curs format e-learning Test grilă 5 întrebări, fiecare cu o singură variantă de răspuns corect	Credențiale de acces (nume utilizator și parolă) în platforma e-learning MJ Conexiune internet Laptop-uri, stații de lucru
Modulul 5: fără limitarea timpului alocat.	Egalitate de șanse	Parcurgerea, de către cursant, a suportului de curs în format e-learning Testarea cunoștințelor deprinse în urma învățării	Suport de curs format e-learning Test grilă 5 întrebări, fiecare cu o singură variantă de răspuns corect	Credențiale de acces (nume utilizator și parolă) în platforma e-learning MJ Conexiune internet Laptop-uri, stații de lucru

4 Modalități de evaluare

Tipul evaluării	Evaluarea inițială	Evaluare pe parcurs	Evaluare finală
Frecvența	N/A	Cursul este structurat pe 5	N/A

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



		<p>module, dintre care modul 3 cuprinde 13 unități de învățare.</p> <p>Evaluarea se realizează pentru fiecare modul și unitate de învățare parcursă de către cursant.</p>	
Metode/ instrumente	N/A	Teste grilă a câte 5 întrebări cu o singură variantă de răspuns corect.	N/A
Scala de apreciere	N/A	Notarea cursantului se va realiza pe o scală de la 0 la 5, fiecărui răspuns corect corespunzându-i 1 punct.	N/A

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

**Proiect „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei
naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”**

Cod SIPOCA 62/MySMIS 119988

Beneficiar Ministerul Justiției

Martie 2021

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