



ROMÂNIA
JUDEȚUL DÂMBOVIȚA
PRIMĂRIA COMUNEI DĂRMĂNEȘTI

Str. Mihai Viteazul, nr. 530
Tel./Fax 024566130, C.I.F.: 4402540
e-mail: primaria.darmanesti@yahoo.com

Compartiment Resurse Umane

Nr. 8486 / 21.09.2021

Aprob,
Primar,
Prof. Valentin MIHALACHE

Monitorizarea măsurilor de identificare timpurie implementate la nivelul Primăriei Comunei Dărmănești, Județul Dâmbovița

Primăria comunei Dărmănești, județul Dâmbovița și-a propus să contribuie la o mai bună prevenire a corupției, prin îmbunătățirea structurilor și proceselor proprii administrației publice locale, creșterea eficienței și eficacității organizaționale și creșterea gradului de responsabilizare a tuturor funcționarilor sau demnitarilor, aleși sau numiți din administrația Primăriei comunei Dărmănești, județul Dâmbovița.

Pomind de la nevoile de elaborare și implementare de proceduri și ghiduri de conduită vis-a-vis de fenomenul de corupție, de etică și eficiență în derularea actului administrativ și de a transparentiza procesele și activitățile din administrația publică locală, la nivelul Comunei Darmanesti, județul Dambovita, pentru *Implementarea măsurilor de prevenire a corupției la nivelul Comunei Darmanesti, județul Dambovita* s-a luat decizia de a realiza un ghid de bune practici, care are rolul de a asigura o bună funcționare a instituției, creșterea calității serviciului public, dar mai ales creșterea încrederii beneficiarului serviciilor publice în instituție.

Elaborarea și adoptarea de standarde și proceduri interne clare de prevenire a corupției nu este suficientă pentru îndeplinirea obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020, ci trebuie însoțită de atitudini și comportamente adecvate în procesul punerii acestora în practică, în activitatea de zi cu zi. Astfel, accentul cade pe idealuri, scopuri și valori dezirabile, exemple de corectitudine, exemplul personal, angajament față de serviciul public și interesul public, responsabilitate individuală. În acest sens, realizarea prezentului ghid a fost considerată o soluție de ordin practic pentru instituție, atât din punctul de vedere al personalului angajat, cât și pentru conducerea acesteia, deoarece propune recomandări de bune practici care vizează consolidarea mediului etic și de integritate și prevenirea faptelor de corupție.

Elaborarea procedurilor contribuie la implementarea Obiectivului general – Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică, ca parte integrantă a performanței administrative, și Obiectivul specific – Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului managementului prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale din Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016.

Principalele mijloace "clasice" utilizate și la nivel local în lupta anticorupție sunt:

- angajament politic pentru un management etic;
- simplificarea procedurilor administrative;
- utilizarea sistemului de e-guvernare locală;

- participarea cetățenilor/părților interesate în procesul de luare a deciziilor; - proces de formare continuă în domeniul eticii pentru angajați și aleși locali;
- conștientizarea cetățenilor/părților interesate privind vulnerabilitățile și riscurile de corupție;
- monitorizarea și evaluarea, etc.

ASPECTE GENERALE PRIVIND CORUPȚIA, FAPTELE DE CORUPȚIE ȘI MODALITĂȚILE DE PREVENIRE ALE ACESTORA

Ce este corupția?

Prin corupție se înțelege, orice abatere de la moralitate, de la cinste și de la datorie, care aduce atingere interesului unei persoane sau interesului public, în favoarea interesului unei alte entități bine determinate, de regulă privată. De asemenea, corupția a fost definită de Transparency International ca fiind folosirea abuzivă a puterii încredințate, fie în sectorul public, fie în cel privat, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup¹. Pornind de la această definiție, orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, realizată cu scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup poate fi considerat corupt.

Corupția reprezintă abuzul de putere săvârșit în exercitarea funcției publice de un angajat al administrației publice, indiferent de statut, structură sau poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoană fizică ori persoană juridică.

Așadar, o faptă de corupție presupune ca elemente definitorii:

- existența unui „funcționar” ori a unor terți care se află în relație cu acesta;
- existența unui „act” ori a unui potențial act ce intră în atribuțiile de serviciu ale funcționarului și cu privire la rezolvarea căruia este interesată o persoană;
- scopul faptelor să fie acela de a obține sau de a oferi un „folos ilegal, material sau nematerial” (sume de bani, bunuri, cadouri, servicii sau orice alte foloase) de către sau către funcționar ori cel care se află în relație cu el, în schimbul nerespectării atribuțiilor de serviciu de către respectivul funcționar.

Ce este funcționarul public?

Funcționarul public este persoana numită, într-o funcție publică și investită în mod legal cu atribuțiile acesteia, persoană titulară de drepturi și obligații chemată să le exercite în scopul realizării competenței autorității publice sau instituției publice din care face parte funcția publică. Din definiția dată funcționarului public se pot desprinde următoarele trăsături:

- funcționarul public este o persoană fizică desemnată în funcție conform legii sau actelor juridice emise pe baza legii;
- funcționarul public este investit în mod legal în funcție printr-un act de voință unilaterală, urmat de depunerea jurământului prevăzut de lege; funcționarul public exercită o funcție publică cu caracter permanent;
- funcționarul public îndeplinește atribuțiile funcției în scopul realizării competenței autorității publice din care face parte acea funcție.

Care sunt faptele de corupție?

Prevederile normative care reglementează domeniul sensibil al faptelor de corupție se regăsesc, în prezent, în textul Codului Penal, precum și în cadrul Legii nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare.

Care sunt cauzele apariției faptelor de corupție în instituțiile publice?

Cauze ce țin de recrutarea, pregătirea și promovarea personalului:

- pregătirea, uneori deficitară, în domeniul cunoașterii și aplicării prevederilor legale privitoare la faptele încriminate ca fiind infracțiuni de corupție, asimilate acestora ori în legătură cu aceste infracțiuni;
- educația profesională și civică a angajaților scăzută, concomitent cu necunoașterea obligațiilor de conduită și etică profesională;
- rezistență scăzută la tentațiile oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau nedeplinirii atribuțiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje etc.);
- existența unor sincopă în cadrul sistemului de recrutare, selecționare, încadrare și promovare a resurselor umane care pot favoriza eventuale acte de corupție (de exemplu, încadrările directe, promovările pe funcții, etc.); atenția insuficientă acordată factorului calitativ și cunoașterii candidaților;
- frustrarea și nemulțumirea în rândul unor funcționari publici, față de cazurile de corupție rămase nesancționate;
- lipsa unei rotiri adecvate a cadrelor ce lucrează în domenii cu risc ridicat la corupție.

Cauze ce țin de responsabilizarea personalului din instituție și de organizarea unor activități:

- neputința sistemului actual de a asigura deservirea on-line a cetățenilor care se prezintă la Primărie, fapt care duce la perioade mari de așteptare până la rezolvarea solicitărilor în comparație cu promptitudinea instituțiilor similare din alte state;
- incapacitatea sistemului instituțional de a reduce birocrăția;
- dificultăți în procesul de aplicare a prevederilor actelor normative, atunci când numărul acestora este foarte mare și cu multiple ambiguități, lipsuri sau contradicții;
- permisivitatea unor acte normative, în sensul aprecierii sau interpretării subiective din partea funcționarului;
- existența unor proceduri și procese interne ineficiente, a unor responsabilități neclare ale instituției;
- slaba implicare managerială a unor șefi în exercitarea actului de comandă și, mai ales, în cunoașterea problemelor de ordin personal și al comportamentului subordonaților în societate, care au tangență sau pot produce unele efecte în legătură cu serviciul;
- neluarea, la timp, a măsurilor sancționatorii împotriva acelor lucrători care se fac vinovați de încălcarea prevederilor legale;
- imposibilitatea controlului asupra tuturor operațiunilor care se desfășoară potrivit legii pentru parcurgerea etapelor și a procedurilor de achiziții; inexistența unei proceduri clare de aplicare la nivelul instituțiilor publice a Legii nr. 571/2004, privind protecția funcționarilor din instituțiile publice care semnalează încălcări ale legii (avertizarea de integritate).

Cauze ce țin de cultura organizațională a Primăriei și de existența unor obișnuințe ale cetățenilor:

- menținerea unor obișnuințe în rândul angajaților de a solicita anumite avantaje în schimbul unor servicii;
- menținerea unor obișnuințe ale angajaților din instituțiile publice de a interveni pentru rezolvarea unor cereri ale cunoștințelor proprii și care sunt, uneori, la limita legalității;
- existența unor obișnuințe din partea cadrelor cu funcții de conducere de a adresa subordonaților diverse solicitări, uneori la limita legalității, precum și a funcționarilor de la eşaloanele superioare de a rezolva probleme de această natură prin intermediul unor structuri subordonate;
- lipsa de informare cu privire la posibilitatea pe care funcționarii o au de a refuza ordinele ilegale sau de a sesiza pe cei în drept atunci când constată activități ilegale în interiorul unităților;

- existența unei tendințe de protejare a colegilor, inclusiv cu privire la activitățile ilegale ale acestora;
- existența în continuare în rândul cetățeanului a unei percepții că funcționarii trebuie răsplătiți pentru serviciile oferite, că li se face un favor, etc.;

Cauze de natură legislativă și de organizare:

- Lipsa de stabilitate legislativă, respectiv modificările relativ frecvente ale legislației din materia prevenirii și combaterii corupției, care contribuie într-o oarecare măsură la menținerea în limite inacceptabile a fenomenului corupției;
- Organizarea necorespunzătoare a instituțiilor și autorităților publice;
- Lipsa de transparență a modului de funcționare a instituției publice;

Cauze de natură economică:

- starca de sărăcie, deteriorarea nivelului de trai, criza din economie, șomajul, incompetența profesională;
- un factor cu potențial generator de corupție este aspirația oricărui individ de a-și crea o situație de bunăstare, care să-i asigure confortul social;

Cum se poate preveni apariția faptelor de corupție?

În cadrul activității Primăriei se regăsesc tipuri de activități, ce presupun o relație directă cu cetățeanul sau nu, care au un grad mai mare sau mic de vulnerabilitate la corupție. Astfel, putem spune că există un risc mai mare ori mai mic ca un anumit funcționar să aibă o conduită neconformă cu legea, o anumită faptă de corupție să se poată săvârși, ori asupra funcționarului să poată fi făcute diverse presiuni.

Persoanele sau categoriile de activități care se înscriu în categoria celor de mai sus reprezintă punctele vulnerabile ale instituției. La nivel de instituție trebuie orientată atenția asupra supravegherii și gestionării acestor puncte și situații vulnerabile. Procesul de identificare a vulnerabilităților este dificil, dacă ne referim la o cunoaștere detaliată și cere timp. Cel mai util mod de a identifica factorii de risc și vulnerabilitățile în activitatea instituției publice este reprezentat de realizarea de analize în scopul stabilirii de măsuri concrete, cu aplicabilitate și influență directă în desfășurarea activității.

Cel mai important, însă, cu privire la aceste situații de risc sau vulnerabilitate este faptul că activitatea de identificare, monitorizare și gestionare se face decât prin colaborarea directă și activă cu funcționarii care derulează în mod concret activitățile respective, precum și cu cei care le supraveghează, coordonează sau îndrumă. Aceștia sunt și cei care vin cu soluții pentru eliminarea sau limitarea lor.

Realizarea unei analize de identificare a riscurilor de corupție se face la interval de câțiva ani, în funcție și de rezultatele anterioare. Cea mai eficientă modalitate de evitare a riscurilor este chiar eliminarea vulnerabilităților:

- pentru a evita monopolul unei persoane – să se angajeze mai mulți oameni;
- adoptarea unor noi proceduri pentru a limita puterea discreționară;
- pentru a elimina opacitatea - introducerea unor mecanisme de consultare transparentă;
- găsirea omului potrivit pentru fiecare funcție publică.

Încurajarea integrității și prevenirea corupției este una dintre funcțiile managementului. Aceasta presupune un set de proceduri interne (inclusiv audituri interne și externe), norme interne împărtășite, comportamente și practici, valori și obiective comun acceptate, care să ghideze modul în care personalul instituției publice acționează în interior sau în relațiile cu terții. Elaborarea și adoptarea de standarde și proceduri interne clare de prevenire a corupției trebuie însoțită de atitudini și comportamente adecvate în procesul punerii acestora în practică, în activitatea de zi cu zi. Astfel, accentul cade pe idealuri, scopuri și valori dezirabile, exemple de

corectitudine, exemplul personal, angajament față de serviciul public și interesul public, responsabilitate individuală.

Vom prezenta în continuare o serie de mijloace de luptă împotriva corupției ce rezultă din actele normative la nivel de instituție:

- Completarea și depunerea declarațiilor de avere și de interese conform Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- Constituirea Comisiei de monitorizare cu atribuții în implementarea și dezvoltarea sistemului de control intern/managerial și a unui program de dezvoltare a sistemului de control intern/managerial în Primăria Comunei Dărmănești, Județul Dâmbovița conform Ordinului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cu modificările și completările ulterioare;
- Elaborarea declarației de aderare, analizei riscurilor și vulnerabilităților la corupție și a măsurilor de remediere, a planului sectorial, elaborarea semestrială a Inventarului măsurilor preventive, raportarea progreselor înregistrate conform Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020;
- Gestionarea conflictelor de interese, incompatibilități, pantouflage și avere nejustificată, conform 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; Legii nr. 393 din 28 septembrie 2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare; Legii nr. 115 din 16 octombrie 1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici;
- Protecția avertizorilor de integritate conform Legii 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Declararea cadourilor conform Legii 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- Existența și punerea în practică a dispozițiilor codului de conduită și consilierea etică conform OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare și Ordinului Președintelui ANFP nr. 1200/2013 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare, cu modificările și completările ulterioare;
- Transparența procesului decizional conform Legii nr. 52/2003 privind transparența în administrația publică;
- Accesul liber la informațiile de interes public conform Legii 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public;
- Cunoașterea și aplicarea corespunzătoare a procedurilor disciplinare conform Hotărârii Guvernului nr. 1.344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- Achizițiile publice conform OUG nr.34/2006 cu modificările și completările ulterioare privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii; HG nr. 925 din 19 iulie 2006 pentru aprobarea normelor de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractelor de achiziție publică; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora);

Cum pot contribui funcționarii și cetățenii la combaterea faptelor de corupție

Pentru ca un funcționar public să fie considerat integru nu trebuie doar ca acesta să aibă o reputație fără pată, ci trebuie ca în același timp să fi protejat, în mod activ, integritatea instituției publice prin inițierea unor acțiuni împotriva celor care au săvârșit fapte de corupție.

Legislația referitoare la corupție, precum și codul de etică al funcționarilor publici prezintă, în linii clare, comportamentul unui funcționar, astfel încât acesta să nu ajungă în postura de a fi autor al unei infracțiuni de corupție. Funcționarul nu trebuie nici să primească nimic în schimbul îndeplinirii atribuțiilor sale de serviciu, chiar dacă a aplicat în mod corect legea.

Sesizarea trebuie privită sub dublu aspect: atât ca o obligație de ordin legislativ într-o societate democratică, dar și ca o datorie civică a tuturor cetățenilor.

Art. 288 din Codul de procedură penală stipulează 4 moduri de sesizare, respectiv:

- plângere – încunoștințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat prin infracțiune;
- denunț – încunoștințarea făcută de către o persoană fizică sau juridică despre săvârșirea unei infracțiuni;
- sesizările făcute de persoane cu funcții de conducere și de alte persoane;
- din oficiu – există o plajă foarte largă de modalități concrete prin care organele în drept pot lua cunoștință de săvârșirea unor infracțiuni de corupție, între care putem enumera: experiențe personale, lecturarea articolelor de presă, vizionarea emisiunilor de televiziune, din zvon public, din activități specifice de culegere a informațiilor etc.

Angajații din primărie au obligația de a sesiza organele de urmărire penală competente ori de câte ori au luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni. Această obligație este reglementată de Codul de procedură penală, de Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare, precum și OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit prevederilor Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, avertizorul de integritate este definit ca persoana care a sesizat încălcări ale legii în cadrul instituției publice și care este încadrată în administrația publică locală- Primăria Comunei Dămănești, Județul Dâmbovița.

Avertizarea în interes public este definită ca fiind sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bune administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței. Pentru protecția avertizorului, dacă 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 trebui să asigure protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.

Ce este incompatibilitatea?

- Incompatibilitatea este incidentul de integritate care constă în deținerea/exercitarea unei funcții/calități publice simultan cu deținerea/exercitarea unei alte funcții/calități din domeniul public sau privat, al căror cumul este interzis de lege.
- Legislația națională în vigoare stabilește situațiile de incompatibilitate pentru mai multe categorii de persoane care exercită funcții sau demnități publice.

Desemnarea unei persoane cu evitarea situațiilor de incompatibilitate

La nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale precum și a entităților subordonate sau aflate în coordonarea acestora, prin act administrativ intern al conducătorului instituției (ordin/decizie etc.) se desemnează un responsabil cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate, având următoarele atribuții:

- Instituirea și menținerea registrului privind incompatibilitățile;
- Evidențierea în registrul special privind incompatibilitățile, a declarațiilor depuse de salariați cu privire la activitățile pe care intenționează să le desfășoare în afara activității de bază deținută în instituția respectivă;

- Acordarea de consultanță cu privire la atragerea unei posibile stări de incompatibilitate prin deținerea simultană a unei alte funcții sau prin exercitarea unei alte activități;
- Gestionarea și arhivarea declarațiilor de evitare a situațiilor de incompatibilitate;
- În cazul în care constată o posibilă stare de incompatibilitate, sesizează ANI pentru efectuarea evaluării;
- Realizarea, cel puțin o dată la 2 ani, a unor întâlniri cu personalul entității în cadrul căreia își desfășoară activitatea, autorității sau instituției publice centrale, pentru prezentarea unor spețe relevante din activitatea ANI și a posibilității de a cere punct de vedere ANI pentru situații neclare, în vederea evitării unor potențiale incompatibilități. La finalul fiecărei întâlniri persoana desemnată aplică un chestionar de evaluare.
- Identificarea momentului rămânerii definitive a rapoartelor de evaluare emise de ANI (prin expirarea termenului de 15 zile în care acestea puteau fi contestate la instanțele de contencios administrativ, prin nerecurarea sentințelor pronunțate de instanțele de fond sau printr-o decizie definitivă a Înaltei Curți de Casație și Justiție) și notificarea comisiei de disciplină sau a autorităților competente în vederea aplicării sancțiunilor.

Responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate este numit din cadrul personalului compartimentului de resurse umane și poate fi aceeași persoană sau poate colabora cu responsabilul pentru implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese.

Instituirea unui registru în care să se consemneze:

- declarațiile depuse de salariați cu privire la activitățile pe care intenționează să le desfășoare în afara activității de bază deținută în instituția respectivă;
- sesizările către Agenția Națională de Integritate formulate de instituție;
- sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități;
- cazurile în care Agenția Națională de Integritate a emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
- măsurile administrative luate de instituție cu privire la persoanele găsite incompatibile de către Agenția Națională de Integritate, pentru care starea de incompatibilitate a rămas definitivă prin decizia instanței sau prin contestarea raportului de evaluare;
- măsurile de identificare timpurie implementate la nivelul instituției cu privire la incompatibilități, (ex. audit intern, registrul funcțiilor sensibile, solicitări de puncte de vedere adresate ANI, etc.);
- măsurile administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incompatibilitățile;
- avertismentele de integritate emise în cadrul instituției.

Obligații ale funcționarului public la angajare

Fiecare demnitar, persoană care exercită o altă funcție de autoritate publică sau asimilată acesteia, funcționar public, funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special din cadrul autorității sau instituției publice centrale și al entităților subordonate sau aflate sub coordonarea acestora are obligația depunerii unei declarații privind evitarea incompatibilităților la încadrarea în funcția publică. Prin intermediul unui astfel de document, persoana în cauză declară următoarele:

A. Nu se află în situațiile de incompatibilitate prevăzute de lege, situații reglementate pentru fiecare categorie în parte.

B. Dacă este cazul:

- a) dacă mai ocupă și alte funcții din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public sau funcționar public cu statut special, potrivit fișei postului (în cazul funcționarilor publici);
- b) ce alte funcții mai ocupă, cu sau fără remunerație.

În situația în care declarația cuprinde și alte funcții în afară de funcția publică, responsabilul cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate va recomanda, în scris, funcționarului public să ceară un punct de vedere din partea ANI cu privire la o eventuală situație de incompatibilitate.

Identificarea timpurie a situațiilor de incompatibilitate

În vederea facilitării identificării timpurii a situațiilor de incompatibilitate, autoritatea sau instituția publică centrală, prin intermediul responsabilului cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate și/sau responsabilului pentru implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese:

- pune la dispoziția persoanelor care au obligația să își declare averea și interesele, formularele electronice elaborate de ANI;
- încurajează persoanele care au obligația să își declare averea și interesele să utilizeze formularele electronice elaborate de ANI;
- stabilește în regulamentul propriu modalități de încurajare a depunerii declarațiilor de avere și interese în format electronic;
- consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate;
- aprobarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul instituției;
- identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției pe baza metodologiei elaborată de către MDRAPFE;
- implementarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice identificate;
- evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către MDRAPFE;
- autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor de transparență instituțională și prevenire a corupției (Anexa 3 la SNA – inventarul măsurilor);
- participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a SNA și transmiterea contribuțiilor anuale către MDRAPFE;
- realizarea pe pagina de internet a instituției a unei secțiuni dedicate domeniului integritate în care vor fi publicate: declarația de aderare, planul de integritate, rapoartele de autoevaluare, informații, exemple de bune practici, în domeniu;
- intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern/managerial;
- actualizarea Codului Etic și de Integritate la nivelul instituției;
- implementarea de sisteme unitare de management al calității (tip ISO, CAF);
- revizuirea și simplificarea procedurilor administrative inclusiv prin dezvoltarea și utilizarea soluțiilor e-administrație în vederea furnizării serviciilor publice online (Ex: eliberare autorizații/ certificate online)
- organizarea/ derularea/ asigurarea participării la programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului propriu și a celui din structurile subordonate: (ex: sesiuni de instruire/ întâlniri/ grupuri de lucru în domenii ca: achiziții publice, etică, consiliere etică, management financiar, resurse umane, disciplină în construcții, transparență, acces la informații de interes public, declararea averilor, conflicte de interese, incompatibilități, sistem de control intern-managerial, declararea cadourilor, pantouflage, avertizarea în interes public, IT etc);
- asigurarea diseminării de informații privind riscurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate. Punerca la dispoziția angajaților a unor îndrumare legislative, ghiduri și culegeri de spețe, în domeniul conflictelor de interese/ incompatibilităților și faptelor de corupție săvârșite de persoane din administrația publică;
- organizarea de campanii de informare publică/ dezbateri/ consultări/ sesiuni de informare/ conferințe de presă în vederea creșterii gradului de conștientizare și a nivelului de educație

anticorupție în rândul cetățenilor, precum și cu privire la drepturile și obligațiile pe care aceștia le au în raport cu instituția;

- realizarea unor proiecte/ activități având ca obiectiv prevenirea corupției, promovarea eticii, integrității și buneii guvernări în parteneriat cu societatea civilă.

Sanționarea incompatibilităților

(1) Conform art.25 din Legea nr.176/2010 cu modificările și completările în vigoare, 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.

(2) În măsura în care la nivelul autorității sau instituției publice centrale și al entităților aflate în subordinea sau coordonarea acestora se constată existența unei incompatibilități, orice persoană poate:

- să sesizeze persoana responsabilă cu prevenirea și monitorizarea situațiilor privind incompatibilitățile, care la rândul ei va sesiza ANI și va aduce problema la cunoștința conducerii respectivei instituții/entități.

- să sesizeze direct ANI, în scris.

(3) Agenția Națională de Integritate este instituția căreia îi revine sarcina legală de evaluare a prezumțivelor situații de incompatibilitate. ANI, ca urmare a procedurilor prevăzute de Legea nr. 176/2010, întocmește un raport de evaluare privind existența unei stări de incompatibilitate. Raportul respectiv poate fi contestat în instanță în termen de 15 zile, iar în caz de neconstatare rămâne definitiv.

Sanțiuni disciplinare și administrative

Legislația care reglementează sancțiunile disciplinare și administrative este compusă din:

- *Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ.*

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

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

În cazul funcționarilor publici, funcționarilor publici parlamentari și funcționarilor publici cu statut special, sancțiunea eliberării din funcția publică este o sancțiune disciplinară și se aplică conform legislației în vigoare.

Sanțiunile administrative și disciplinare sunt dispuse prin emiterea de către autoritatea competentă/angajator a unui act administrativ prin care se constată îndeplinirea condițiilor pentru eliberarea din funcție o dată cu rămânerea definitivă a raportului ANI.

*Întocmit: Consilier superior F. BOULESCU - Responsabil
consiliere etică, incompatibilități, conflicte de interese,
pantouflage, declarații de avere și declarații de interese*

