

OBIECTIV

Dobândirea de competențe privind cunoașterea și înțelegerea cadrului legal și instituțional în domeniul promovării integrității și combaterii corupției în organizații, precum și înțelegerea, cunoașterea și aplicarea instrumentelor și politicilor de promovare a eticii și prevenire a corupției.

Badi
Jude

TERMINOLOGIE UTILIZATĂ

este cea consacrată de prevederile legale, care reglementează domeniul eticii, integrității și prevenirii corupției. Cea mai mare parte a definițiilor pentru termenii utilizați a fost preluată din Codul Administrativ, promovat prin OUG nr. 57 din 03.07.2019

CADRUL INSTITUȚIONAL PRIVIND PROMOVAREA ETICII ȘI

INTEGRITĂȚII LA NIVEL INTERNATIONAL (I)

- La nivelul Consiliului Europei (<http://www.coe.int>) - organizație internațională, interguvernamentală și regională creată în 1949 care acționează pe întregul continent european, în sensul promovării democrației și a drepturilor omului, în anul 1996 Grupul multidisciplinar de studii al corupției a realizat și a supus aprobării Comitetului Miniștrilor Consiliului Europei în 1996 Programul de acțiune împotriva corupției realizat în 1995. Programul cuprinde aspecte de drept civil, penal, administrativ și constituțional, dar și referiri la subiecte ca: finanțarea partidelor politice, activitatea de lobby, mass-media și rolul ei în lupta împotriva corupției, activitățile de cercetare, instruire și schimb de experiență în această direcție.
- Tot la nivelul Consiliului Europei există GRECO (Grupul de State împotriva Corupției, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/default_en.asp) care este mecanismul de prevenire și combatere a corupției, înființat în anul 1999, pentru a-i ajuta pe membrii săi (49 de membri, dintre care 48 de state europene și SUA) să lupte împotriva corupției prin intermediul unui proces dinamic de evaluare reciprocă. GRECO este considerat un mecanism flexibil și eficient de raportare și monitorizare printr-un proces mutual de evaluare și examinare.

CADRUL INSTITUȚIONAL PRIVIND PROMOVAREA ETICII ȘI

INTEGRITĂȚII LA NIVEL INTERNATIONAL (II)

- GRECO are responsabilitatea respectării și monitorizării principiilor directe care privind lupta împotriva corupției și implementarea instrumentelor legale internaționale.
- GRECO este o organizație lărgită care asigură participanților acestui program, tratament egal indiferent dacă sunt membri sau nu, în elaborarea înțelegerii.
- Deschiderea GRECO către statele non-membre care să participe la elaborarea înțelegerii a fost deja stabilită în Rezoluția 7 (1998) și expres recunoscută în textul Rezoluției 5 (1999). Înțelegerea tinde să asigure realizarea principiului de egalitate a drepturilor și a obligațiilor pentru toți membrii GRECO, chiar dacă sunt sau nu sunt membri în Consiliul Europei. Singura condiție impusă pentru a fi acceptat cu drepturi depline în G.R.E.C.O., este voința de a participa fără restricții la procedurile de evaluare, care atrage după sine agreearea evaluării de către GRECO.
- În strânsă legătură cu activitatea GRECO, au fost elaborate Convenția penală privind corupția, semnată de România, alături de alte 17 state membre, la 27 ianuarie 1999, la Strasbourg, și Convenția civilă privind corupția, deschisă spre semnare la Strasbourg la 4 noiembrie 1999, România fiind printre cele 12 state care au semnat-o cu acea ocazie. Cele două convenții întăresc rolul GRECO, menționând că aplicarea lor de către statele părți este monitorizată de către Grup.

CADRUL INSTITUȚIONAL PRIVIND PROMOVAREA ETICII ȘI

INTEGRITĂȚII LA NIVEL INTERNATIONAL (III)

- La nivelul **Organizației Națiunilor Unite (ONU)** <http://www.un.org/en/index.html>, prin adoptarea Rezoluției 3514 a Adunării Generale a Națiunilor Unite, a fost abordată pentru prima dată, în mod instituțional, chestiunea practicilor corupte în tranzacțiile comerciale internaționale. De menționat este existența Codului de conduită pentru responsabilități cu aplicare a legilor în vigoare încă din 1979.
- **Adunarea Generală a Națiunilor Unite**, prin Rezoluția nr. 58/4 din 31 octombrie 2003, a adoptat UNCAC (<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>). UNCAC este primul instrument universal și global privind cooperarea transnațională dintre state în vederea eradicării fenomenului de corupție. România a adoptat Legea nr. 365/2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției. Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției, este un document universal valabil în toate statele care l-au ratificat fără vreo condiție derogatorie, iar coroborarea acesteia cu legislația internă, proprie fiecărui stat, a făcut ca lupta împotriva corupției să capete substanță.
- **Academia Internațională Anticorupție (IACA)** <https://www.iaca.int/> reprezintă o inițiativă comună a Biroului Organizației Națiunilor Unite de luptă împotriva drogurilor și criminalității, a Austriei și Biroului European de Luptă împotriva Fraudelor, pentru înființarea unui centru de excelență în domeniul educației, pregătirii profesionale, cooperării și studiului academic în domeniul anticorupției.

CADRUL INSTITUȚIONAL PRIVIND PROMOVAREA ETICII ȘI

INTEGRITĂȚII LA NIVEL INTERNAȚIONAL (IV)

- **Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)** (<http://www.oecd.org/>), ca organizație internațională a acelor națiuni dezvoltate care acceptă principiile democrației reprezentative și a economiei de piață libere, este implicată în prevenirea și combaterea corupției în cadrul tranzacțiilor internaționale și în menținerea integrității sistemului financiar OECD. La nivelul acestei organizații internaționale s-a realizat un program regional de informare al Grupului de lucru al OCDE privind mita denumit Rețeaua de combatere a corupției (ACN).
- **Banca Mondială** (<http://www.worldbank.org/en/topic/governance/brief/anti-corruption>), organizație financiară internațională s-a angajat să lupte împotriva corupției în proiectele finanțate de Bancă prin activitatea la nivel de Vicepreședinte de Integritate. Banca a identificat corupția ca fiind unul din cele mai mari obstacole în calea dezvoltării economice și sociale, prin subminarea dezvoltării și prin distorsionarea dreptului legii și a stabilirii fundației instituționale de care creșterea economică depinde.
- **Transparency International** (<https://www.transparency.org/>) este o rețea globală care include peste 100 de filiale locale, care își desfășoară activitatea la nivel național, colaborând cu instituții publice, societatea civilă, mediul de afaceri și mass-media pentru a promova transparența în alegeri, administrație publică, achiziții publice și afaceri. Transparency International are preocupare în cercetare și asistență în domeniul transparenței decizionale în administrația publică, conduita demnitarilor și funcționarilor publici, percepția privind fenomenul corupției pe glob.

MANAGEMENTUL CALITĂȚII ȘI CONTROLUL INTERN MANAGERIAL AL INSTITUȚIILOR PUBLICE (I)

- **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.
- **Sistemul de control intern managerial** în conformitate cu OSGG nr. 600/2018 include 16 standarde de aplicare în acest domeniu ce definesc un minimum de reguli de management pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze, printre care și Standardul 1 - Etica și integritatea.

MANAGEMENTUL CALITĂȚII ȘI CONTROLUL INTERN MANAGERIAL AL INSTITUȚIILOR PUBLICE (II)

Standardul 1 - Etica și integritatea

1.1. Descrierea standardului Conducerea și salariații entității publice cunosc și susțin valorile etice și valorile organizației, respectă și aplică reglementările cu privire la etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregularităților.

1.2. Cerințe generale

- 1.2.1. Conducerea entității publice sprijină și promovează, prin deciziile sale și prin puterea exemplului personal, valorile etice, integritatea personală și profesională a salariaților.
- 1.2.2. Conducerea entității publice adoptă un cod etic/cod de conduită, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregularităților.

MANAGEMENTUL CALITĂȚII ȘI CONTROLUL INTERN MANAGERIAL AL INSTITUȚIILOR PUBLICE (III)

- 1.2.3. Conducerea entității publice înlesnește comunicarea deschisă de către salariați a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate, prin crearea unui mediu adecvat.
- 1.2.4. Acțiunea de semnalare de către salariați a neregularităților trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale.
- 1.2.5. Salariații care semnalează neregularități de care, direct sau indirect, au cunoștință sunt protejați împotriva oricărui discriminări, iar managerii au obligația de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate, și de a lua, dacă este cazul, măsurile ce se impun.
- 1.2.6. Conducerea și salariații entității publice au o abordare pozitivă față de controlul intern/managerial, a cărui funcționare o sprijină în mod permanent.

ETICA (I)

- **Etica** reprezintă teoria sau studiul filozofic al moralei, care se ocupă de atât de studiul principiilor, normelor și valorilor morale cât și de studiul originii, dezvoltării și justificării conținutului lor. Etica urmărește să răspundă la întrebarea „Cum ar trebui să acționeze individul în raport cu el însuși, cu societatea și grupul uman din care face parte?” .
- **Morala** poate fi considerată o punere în practică a eticii, într-un anume context particular social, politic și istoric. Morala evoluează odată cu schimbările produse în societate, iar ea se aplică diferit în funcție de vârstă, categorie socială, cultură și civilizație.

ETICA (II)

Samuel C. Certo considera ca „Etica este preocuparea noastră pentru un comportament bun, obligația noastră de a lua în considerare nu numai bunăstarea noastră personală, ci și pe cea a altor oameni”. Cel mai vechi sens dat termenului de etică (de origine greacă) constă în conceptul de locuință sau loc unde se locuiea.

Între principiile eticii universale regăsim:

- Drepturile celorlalți sunt la fel de importante ca și ale noastre;
- Datoria de a nu face rău celorlalți cât timp cat se poate evita aceasta;
- Datoria de a ajuta pe ceilalți atunci când este posibil.

ETICA (III)

Valori etice raportate la exercitarea autorității publice:

- Legalitatea este principiul conform căruia exercitarea funcției publice, respectiv actele de competența autorităților publice trebuie să se realizeze cu respectarea Constituției și a tuturor legilor în spiritul și litera lor.
- Responsabilitatea este principiul conform căruia funcționarul public trebuie să poarte responsabilitatea pentru actele sale.
- Discernământul este valoarea etică conform căreia fiecare funcționar public este dator să acționeze legal și moral în realizarea atribuțiilor sale conform propriei convingeri, și de aceea este responsabil de decizia luată.
- Eficiența este valoarea etică ce presupune respectul pentru banii publici și pentru mijloacele materiale pe care funcționarul le are la îndemână în realizarea atribuțiilor sale.
- Confidențialitatea este principiul care impune funcționarilor publici să nu facă uz de informațiile de care au luat cunoștință în exercitarea funcției pentru a obține foloase din dezvăluirea lor.
- Realizarea competențelor în interesul public ceea ce presupune că funcționarii publici trebuie să îndeplinească funcția publică, de importanță socială, în interesul cetățenilor, excluzând orice alte interese proprii;
- Credibilitatea publică este principiul în baza căruia funcționarii publici sunt obligați să respecte și să sporească prestigiul autorităților și instituțiilor publice în care își desfășoară activitatea și să fie rezervați și discreți pentru a nu compromite acțiunile respectivei autorități sau instituții;
- Profesionalismul este valoarea care le impune funcționarilor publici să-și îndeplinească exemplar atribuțiile și sarcinile de serviciu.

ETICA (IV)

Valori etice raportate la beneficiarii serviciului public:

- Respectul reprezintă valoarea etică ce obligă funcționarul public la o atitudine reverentioasă față de cetățeni.
- Rapiditatea este valoarea etică care obligă funcționarul public să-și îndeplinească atribuțiile în cel mai scurt timp, în raport de problematica ce i-a fost înaintată, și să formuleze răspunsul în termenul stabilit de lege (dacă este posibil în cel solicitat de petent).
- Confidențialitatea este obligația funcționarilor publici de a nu face publice problemele petenților cu care au fost însărcinați spre rezolvare, să nu facă publice actele sau anchetele de la dosar.
- Integritatea este valoarea etică în conformitatea cu care le este interzis funcționarilor publici să solicite sau să accepte cadouri sau alte beneficii de la cetățeni pentru îndeplinirea unor atribuții care le revin prin natura funcției publice pe care o ocupă, creând astfel un climat de încredere în funcționari și în administrația publică.
- Imparțialitatea reprezintă valoarea etică conform căreia funcționarii publici trebuie să fie imparțiali în acțiunile, judecățile și opiniile lor, să respecte egalitatea tuturor cetățenilor în fața legii și să fie absolut neutri față de interesele politice, economice și religioase;

ETICA (V)

Valori etice raportate la obligațiile de conduită și la imaginea persoanei care exercită funcția publică:

- Credibilitatea este cel mai important aspect al valorilor pe care funcționarul public trebuie să le respecte și să le reprezinte.
- Tinuta este mai mult o obligație de serviciu, însă în literatura de specialitate ea a fost introdusă în rândul valorilor etice ca element al conduitei.
- Demnitatea, ca valoare etică, presupune respectul funcționarului public față de sine și are la bază transferul de statut, de atribute de la instituția publică la funcționar în baza raportului de funcție publică.
- Autoritatea ca valoare etică ce definește conduita funcționarului public, se referă la autoritatea epistemică, cea deontică, fiind un atribut al instituției administrative, și reprezintă un summum de calități care fac ca funcționarul public să impună prin atitudinea sa.
- Seriozitatea. În unele țări, codurile etice prescriu o conduită pe care funcționarul public trebuie să o respecte și în viața privată. Funcționarul public este obligat să ducă o viață decentă, să aibă un comportament civilizat față de ceilalți și să se supună anumitor interdicții.

ETICA (VI)

Codul etic sau codul de conduită

Codurile etice s-au dezvoltat în context profesional pentru a specifica și clarifica o conduită acceptabilă din partea funcționarilor publici.

Scopurile unei astfel de conduite privesc:

- susținerea funcționarilor publici în confruntarea cu situații dilematice,
- orientarea administratorilor către atitudini favorabile protejării interesului public,
- sprijinirea grupurilor pentru a atinge grade ridicate de coeziune internă,
- atingerea unui nivel înalt de conduită profesională cât și dobândirea performanței în munca depusă,
- câștigarea unui grad înalt de credibilitate în ochii opiniei publice. Toate aceste scopuri urmărite de conduita prescrisă de un cod etic sunt scopuri pe care și administrația publică românească își dorește să le atingă.

Codurile de conduită pot fi caracterizate ca un set de principii și valori etice pe care cetățenii le așteaptă a fi atinse de oficiali, fie ei aleși sau numiți. 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.

ETICA (VII)

Codul etic sau codul de conduită

Există o diferență clară între un cod de conduită și o lege.

Legea stabilește conduita și activitățile permise în societate, în diverse situații și domenii, însă, mai important, de cele mai multe ori, stabilește sancțiuni pentru cei care o încalcă. Ea este fundamentată pe principiul obedienței pasive și al reactivității.

Codul de conduită este construit, în primul rând, pentru a stabili standarde în activitatea unui grup sau a unei instituții, pe care membrii se angajează în mod voluntar să le respecte, în virtutea apartenenței lor la acel grup sau la acea instituție. Adoptarea voluntară a unui cod poate fi considerată o declarație de profesionalism/bună credință și este prin excelență individuală. O persoană aderă și își asumă prevederile unui cod de conduită după principiul proactivității, ea fiind supusă acestuia fără drept de apel. Este o declarație legată, mai degrabă, de raportarea la un set de valori în exercitarea activității profesionale spre exemplu, decât de proceduri în realizarea acestei activități.



ETICA (VIII)

Codul etic sau codul de conduită

Există, însă, câteva aspecte care fac problematică adoptarea unui cod de conduită. Codul de conduită este construit, în primul rând, pentru a stabili standarde în activitatea unui grup sau a unei instituții, pe care membrii se angajează în mod voluntar să le respecte, în virtutea apartenenței lor la acel grup sau la acea instituție.

Un bun cod al conduitei impune standarde comportamentale pentru funcționarii publici. El include reglementări stricte referitoare la conflicte de interese, acceptarea de cadouri, abuzul de poziția discreționară și influența pe care o deține funcționarul public.

ETICA (IX)

Codul administrativ

Potrivit Codului administrativ, Agenția Națională a Funcționarilor Publici:

- monitorizează și controlează modul de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice și înaintează ministerului de resort propuneri privind măsurile ce se impun;
- întocmește raportul anual cu privire la managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, pe care îl prezintă ministerului de resort, care conține și informații cu privire la reorganizările instituționale, precum și cu privire la aplicarea și respectarea normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- elaborează cadrul metodologic necesar monitorizării și implementării principiilor și standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice și centralizează datele transmise de acestea, la termenele și în formatele de raportare stabilite;
- ANFP nu poate influența activitatea de consiliere etică desfășurată de consilierii de etică și derularea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- pe baza rapoartelor transmise de consilierii de etică, elaborează rapoarte anuale privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

ETICA (X)

Codul administrativ

În conformitate cu prevederile Codului administrativ, funcționarii publici au obligația ca prin actele și faptele lor să promoveze supremația legii, să respecte Constituția și legile țării, statul de drept, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor în relația cu administrația publică, precum și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege.

ETICA (XI)

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților

Funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.

Este sarcina funcționarilor publici să evalueze situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, funcționarii publici au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

La numirea într-o funcție publică, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

ETICA (XII)

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților

Principiile de bază pentru tratarea conflictelor de interese:

- Slujirea interesului public
- Susținerea transparenței și controlului exercitat de către public
- Promovarea responsabilității individuale și a exemplului personal
- Promovarea unei culturi organizaționale care să fie intolerantă față de conflictul de interese
- Asigurarea punerii în practică de politici, proceduri și practice adecvate de conducere în mediul de lucru pentru a încuraja controlul și rezolvare eficientă a situațiilor de conflict de interese
- Încurajarea și susținerea unei culturi de comunicare și dialog deschis cu privire la corectitudine și promovarea ei
- Oferirea de îndrumare și instruire în vederea promovării înțelegerii și evoluției dinamice a regulamentelor și practicilor recunoscute ale organizației publice și a aplicării lor în mediul de lucru.

ETICA (XIII)

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților

Funcționarilor publici li se aplică regimul incompatibilităților în exercitarea funcțiilor publice stabilit prin legislația specială privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice.

În ceea ce privește raporturile ierarhice directe cu membri ai familiei în exercitarea funcției publice, acestea sunt reglementate prin legislația specială privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice.

Activități care nu sunt incompatibile cu funcția publică sunt cele din domeniul didactic.

ETICA (XIV)

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al
incompatibilităților

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 ocupă concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.

ETICA (XV)

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților

Incompatibilitățile privind demnitățile publice și funcțiile publice sunt cele reglementate de Constituție, de legea aplicabilă autorității sau instituției publice în care persoanele ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică își desfășoară activitatea.

Incompatibilitatea este: „situația conflictuală clar identificată în care un oficial public nu poate realiza în același timp anumite activități în domeniul privat și în domeniul public și nu poate cumula anumite funcții din domeniul privat și domeniul public.“

Incompatibilitățile reflectă „acele situații în care un oficial public (funcționarii publici, demnitarii, aleșii locali) ocupă mai multe funcții în același timp, deși acest cumul este interzis de lege“ .

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN ACTIVITATEA PUBLICĂ (I)

Comunicarea oficială a informațiilor și datelor privind activitatea autorității sau instituției publice, precum și relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către funcționarii publici desemnați în acest sens de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile legii.

Funcționarii publici desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, funcționarii publici pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al autorității ori instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN ACTIVITATEA PUBLICĂ (II)

Funcționarii publici pot participa la elaborarea de publicații, pot elabora și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.

Funcționarii publici pot participa la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic ori a celor care ar putea afecta prestigiul funcției publice.

Funcționarii publici nu pot utiliza informații și date la care au avut acces în exercitarea funcției publice, dacă acestea nu au caracter public.

În exercitarea dreptului la replică și la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, precum și a dreptului la viață intimă, familială și privată, funcționarii publici își pot exprima public opinia personală în cazul în care prin articole de presă sau în emisiuni audiovizuale s-au făcut afirmații defăimătoare la adresa lor sau a familiei lor.

Funcționarii publici își asumă responsabilitatea pentru apariția publică și pentru conținutul informațiilor prezentate, care trebuie să fie în acord cu principiile și normele de conduită prevăzute de Codul Administrativ.

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN RELAȚIILE CU CETĂȚENII (I)

În relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează autorității sau instituției publice, funcționarii publici sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională.

Funcționarii publici au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației, demnității, integrității fizice și morale a persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:

- întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane.

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN RELAȚIILE CU CETĂȚENII (II)

Funcționarii publici trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea legală, clară și eficientă a problemelor cetățenilor.

Funcționarii publici trebuie să adopte o atitudine demnă și civilizată față de orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, fiind îndrituiți, pe bază de reciprocitate, să solicite acesteia un comportament similar.

Funcționarii publici au obligația de a asigura egalitatea de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a preveni și combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuțiilor profesionale.

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN CADRUL RELAȚIILOR INTERNATIONALE

Funcționarii publici care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminare și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și autorității sau instituției publice pe care o reprezintă.

În relațiile cu reprezentanții altor state, funcționarilor publici le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

În deplasările externe, funcționarii publici sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN LUAREA DECIZIILOR (I)

În procesul de luare a deciziilor, funcționarii publici au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

Funcționarilor publici le este interzis să promită luarea unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Funcționarii publici de conducere sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarii publici au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN LUAREA DECIZIILOR (II)

În alții funcționari publici și funcționarii publici de conducere au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:

- să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției publice ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
- să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;
- să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;
- să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;
- să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;
- să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
- să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

NORMELE DE CONDUITĂ ÎN LUAREA DECIZIILOR (III)

În scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, înalții funcționari publici și funcționarii publici de conducere au obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine.

CONSILIEREA ETICĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Autorităților și instituțiilor publice le revin o serie de obligații cu privire la:

- asigurarea consilierii etice a funcționarilor publici;
- asigurarea informării;
- asigurarea raportării cu privire la normele de conduită.

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor codulicare face referire la conduita funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor deținute, conducătorii autorităților și instituțiilor publice vor desemna un funcționar public, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane, pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită. În mod excepțional, în funcție de numărul de personal din cadrul autorității sau instituției publice, de complexitatea problemelor și de volumul activității specifice, pot fi desemnați doi consilieri de etică.

Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita funcționarului public rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia.

Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

CONSILIERUL DE ETICĂ (I)

În scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici, consilierul de etică exercită un rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită prevăzute de Codul Administrativ.

Dobândirea calității de consilier de etică vizează deținerea unui statut temporar, atribuit cu respectarea unor condiții expres, unui funcționar public pentru o perioadă de 3 ani.

În activitatea de consiliere etică acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

CONSILIERUL DE ETICĂ (II)

Poate dobândi calitatea de consilier de etică funcționarul public care îndeplinește în mod cumulativ următoarele condiții:

- este funcționar public definitiv;
- ocupă o funcție publică din clasa I;
- are, de regulă, studii superioare în domeniul științe sociale, astfel cum este definit acest domeniu de studii în condițiile legislației specifice;
- prezintă deschidere și disponibilitate pentru îndeplinirea atribuțiilor care îi revin consilierului de etică în conformitate cu prevederile prezentului cod;
- are o probitate morală recunoscută;
- nu i s-a aplicat o sancțiune disciplinară, care nu a fost radiată în condițiile legii;
- față de persoana sa nu este în curs de desfășurare cercetarea administrativă în cadrul procedurii disciplinare, în condițiile legii;
- față de persoana sa nu a fost dispusă începerea urmăririi penale pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra înfăptuirii justiției;
- nu se află într-o procedură de evaluare desfășurată de autoritatea responsabilă de asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale, în condițiile legii;
- nu se află în niciuna dintre situațiile de incompatibilitate cu calitatea de consilier de etică.

CONSILIERUL DE ETICĂ (III)

Nu poate fi numit consilier de etică funcționarul public care se află în următoarele situații de incompatibilitate:

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

CONSILIERUL DE ETICĂ (IV)

În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică îndeplinește următoarele atribuții:

- 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;
- 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;
- elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;

CONSILIERUL DE ETICĂ (V)

- 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;
- semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici;
- analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;
- 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.

INFORMAREA PUBLICULUI CU PRIVIRE LA RESPECTAREA OBLIGAȚIILOR ȘI A NORMELOR DE CONDUITĂ

Raportul anual privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice conține informații cu caracter public și cuprinde cel puțin următoarele date:

- numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- categoriile și numărul de funcționari publici care au încălcat principiile și normele de conduită;
- cauzele și consecințele nerespectării normelor de conduită;
- evidențierea cazurilor în care funcționarilor publici li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic.

AVERTIZORUL DE INTEGRITATE (I)

Legea avertizorului de integritate, denumirea operațională a Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, a apărut ca o nevoie de instrumente pentru autoreglarea sistemului de integritate în cadrul administrației publice și a serviciilor publice. Legea reglementează (art.1) “unele măsuri privind protecția persoanelor care au reclamat sau au sesizat încălcări ale legii în cadrul autorităților publice, instituțiilor publice și al altor unități, săvârșite de către persoane cu funcții de conducere sau de execuție din autoritățile, instituțiile publice și din celelalte unități bugetare prevăzute la art.2.”

Astfel, conform art. 2: *autorități și instituții publice din cadrul administrației publice centrale, administrație publică locală, aparatul Parlamentului, aparatul de lucru al Administrației Prezidențiale, aparatul de lucru al Guvernului, autorități administrative autonome, instituții publice de cultură, educație, sănătate și asistență socială, companii naționale, regii autonome de interes național și local, precum și societăți naționale cu capital de stat. Prevederile Legii nr. 571/2004 se aplică și persoanelor numite în consilii științifice și consultative, comisii de specialitate și alte organe colegiale organizate în structura sau pe lângă autoritățile sau instituțiile publice.*

AVERTIZORUL DE INTEGRITATE (II)

Termenul avertizor de integritate este o traducere a lui “whistleblower” care, în limba română, ar însemna cel ce trage semnalul de alarmă. Legiuitorul a optat pentru “avertizor”.

Astfel, în sensul prezentei legi:

- avertizare în interes public înseamnă 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;
- avertizor înseamnă persoana care face o sesizare și care este încadrată în una din autoritățile publice, instituțiile publice sau celelalte unități prevăzute la art.2;

AVERTIZORUL DE INTEGRITATE (III)

Sesizarea asupra încălcării legii poate fi făcută separat sau cumulativ:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale
- b) conducătorului autorității publice, al instituției publice sau 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 unității prevăzute la art.2 din care face parte persoana care a încălcat legea;
- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și al incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

AVERTIZORUL DE INTEGRITATE (IV)

Legea în sine creează instrumentul de siguranță pentru situațiile în care un funcționar public sau angajat contractual intenționează să refuze executarea unui ordin pe care îl consideră ilegal. Deși această prevedere este inclusă, teoretic, în legislație, orice angajat care refuză îndeplinirea unui ordin pe motivul ilegalității acestuia era supus la o serie de persecuții care aveau ca rezultat eliminarea sau retragerea din sistem.

Legea acoperă nevoia de dezvoltare a integrității publice în administrație, într-un cadru profesionist, prin cointeresarea personalului administrației publice în lupta contra corupției prin:

- încurajarea atitudinii civice și îndreptarea către respectarea legii, precum și îngrădirea comportamentului personalizat în cadrul autorităților și instituțiilor publice
- eficientizarea luptei împotriva corupției;
- creșterea integrității instituțiilor și autorităților publice.

AVERTIZORUL DE INTEGRITATE (V)

Din punct de vedere juridic, legea este construită pe principiile din Constituția României privind “libertatea conștiinței” (art. 29), “libertatea de exprimare” (art. 30) și “dreptul la informație” (art. 31), precum și pe principiile Cartei Europene a Drepturilor Fundamentale privind libertatea de gândire, conștiință și religie (art. 10 al.2), libertatea de exprimare și de informare (art. 11), dreptul la protecție împotriva demiterii și a desfacerii abuzive a contractului de muncă (art. 30) și dreptul la o bună administrare (art. 41).

INTEGRITATEA (I)

Încurajarea integrității și prevenirii corupției este una dintre funcțiile managementului, atât în sectorul public, cât și în sectorul privat.

Managementul integrității într-o instituție publică depinde în mare măsură și de mediul extern, de valorile promovate în societate sau de către diverse grupuri sociale, de valorile la care personalul angajat aderă în afara orelor de program.

Diferențe există între ceea ce este acceptabil și inacceptabil, între ceea ce este considerat corupție și ceea ce nu este considerat corupție, între elementele care încurajează și care descurajează onestitatea. O catalogare a situațiilor în alb și negru tinde să ascundă percepțiile diferite, complexitatea conflictului între valori, responsabilitățile comune și să acutizeze problemele de integritate sau de eficacitate a instituției publice.

INTEGRITATEA (II)

Asigurarea integrității depinde și de implicarea mediului extern organizației, factorii interesați - beneficiarii serviciilor publice, companii private, ONGuri, sindicate, alte instituții publice și construirea unei platforme comune de dialog.

Termenul „integritate” este derivat din limba latină și literal înseamnă neatins, de neatins. Aceasta se referă la ceva sau cineva care nu este contaminat, nu este deteriorat. În acest context, „integritate” se referă la aplicarea valorilor general acceptate în practica de zi cu zi.

„Integritate publică”, se referă la punerea în aplicare a unor valori general acceptate în practica de zi cu zi a instituțiilor publice. Dacă în cazul eticii accentul este pus pe comportament în cazul integrității accentul este pus pe valori.



INTEGRITATEA (III)

"Respectare" și "integritate" sunt două strategii alternative de management etic care sunt formulate pentru a exclude abateri morale organizațiilor.

Strategia de conformitate pune accentul pe explicarea unui set de reguli. În același timp această strategie este criticată de unii autori, unul dintre argumentele invocate de acești fiind faptul că accentul pus pe simpla ascultare nu stimulează o atitudine etică sinceră între reprezentanții unei organizații.

Strategia de integritate este de acord cu strategia de conformitate respectiv cu faptul că existența normelor și aplicarea lor este importantă în cadrul organizațiilor. Principala diferență este că strategia de integritate insistă asupra faptului că numai forțând reprezentanții organizațiilor să respecte anumite reguli nu va spori moralitatea acestora, prin urmare nu va fi suficient pentru a exclude abaterile morale de la nivelul organizației. Moralitatea va rămâne o forță externă pentru reprezentanții organizațiilor.

Strategia de integritate afirmă că doar atunci când membrii unei organizații au internalizat moralitatea, atunci abaterea morală la nivelul organizației poate fi prevenită.

INTEGRITATEA (IV)

Evaluarea instrumentelor de asigurare a integrității publice au drept scop evaluarea cadrului instituțional pentru promovarea integrității și combatere a corupției în sectorul public și/sau identificarea de corupție sau a riscurilor de corupție în agențiile guvernamentale și/sau între funcționarii publici. Accentul în astfel de evaluări este pus pe zona mai largă a administrației publice decât pe furnizarea de servicii publice.

INTEGRITATEA (V)

Un instrument folosit în câteva țări pentru evaluarea integrității funcționarilor publici este menționată ca **testarea de integritate**. Poate fi efectuată ca o verificare aleatorie într-o anumită agenție sau orientate spre anumite persoane suspectate de corupție.

Potrivit OCDE, "**testul de integritate**" este un instrument prin care funcționarii publici sunt în mod deliberat plasați în poziții compromițătoare, fără știrea lor, și testate, astfel încât acțiunile lor pot fi examinate și evaluate de către autoritățile competente. Există două tipuri posibile de teste de integritate:

- aleator, care se aplică oricărui funcționar din orice agenție guvernamentală;
- orientate, care se aplică numai funcționarilor suspectați de lipsa de integritate.

MĂSURI ANTICORUPȚIE (I)

Dovezile istorice arată că încercările de a ține în frâu corupția sunt la fel de vechi precum corupția însăși. În ultimii ani, retorica anti-corupție s-a aflat în creștere în marea majoritate a guvernelor, adesea ca răspuns la atenția crescută a mass-mediei și a activismului societății civile, cât și datorită acțiunilor întreprinse de anumite agenții internaționale pentru a lupta împotriva corupției.

Experiența ultimilor 30 de ani a demonstrat că nu există un punct de vedere unic referitor la ceea ce înseamnă rezolvarea problematicii corupției. Atât specialiștii instituțiilor internaționale cu interes în domeniu, cât și membrii comunității științifice au demonstrat că ceea ce se poate utiliza este un număr de strategii, care aplicate corect și în mod unitar, pot determina o reducere a fenomenului.

MĂSURI ANTICORUPȚIE (II)

Rezultatele negative ale reformelor anticorupție nu sunt surprinzătoare. În miezul problemei corupției regăsim faptul că multe autorități ale sectorului public (atât birocrați, cât și politicieni) se află în poziții în care acțiunile lor au un impact considerabil asupra valorii economice pentru persoanele particulare, companii și alte organizații.

Lipsa succeselor campaniilor anti-corupție este, într-o oarecare măsură, datorată cunoașterii limitate în ceea ce privește cauzele, efectele și vindecarea corupției, și, în parte, datorată trecutului îndepărtat, care pare să fie mai important decât politicile curente în majoritatea țărilor. Există acum o dovadă puternică că procesul de dezvoltare economică de succes reduce corupția în mod considerabil pe termen lung, și, în mică măsură, pe termen scurt.

Pentru a fi un succes, orice strategie anticorupție trebuie să aibă în vedere fiecare actor, să îi înțeleagă motivația și să identifice factorii propice pentru corupție.

MĂSURI ANTICORUPȚIE (III)

Prima provocare cu care toate țările aflate în tranziție se confruntă în lansarea strategiei anticorupție este leadership-ul credibil. Un program anticorupție nu poate fi impus din afară, ci reclamă un leadership din interiorul statului. Este clar că, credibilitatea statului, care este subminată de corupția de peste tot, creează un potențial vicios.

Cea de-a doua provocare este aceea de a găsi un punct optim de lansare pentru lupta anticorupție. Din pricina magnitudinii sarcinilor cărora trebuie să le facă față cele mai multe țări, este greu să identifiți un punct de lansare unde scopurile sunt fezabile, iar rezultatele tangibile pot fi realizate într-o anumită perioadă de timp care să creeze sprijin pentru reforme viitoare.

A treia provocare este aceea de a detalia diagnosticul naturii și extinderii corupției în anumite țări. Experiența a demonstrat deja că o analiză asupra gospodărilor, firmelor și oficialilor publici poate reprezenta o armă puternică în strategia anticorupție. Scopul unui asemenea exercițiu este acela de a dobândi informații esențiale despre natura corupției.

Evaluarea culturii politice este o **altă provocare**, pentru a analiza inițiativele care condiționează fezabilitatea instrumentelor particulare de reformă.



Strategia Națională Anticorupție 2016-2020

aprobată prin HG nr. 583/2016

- Scopul SNA: promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România
- Publicul țintă al SNA: toate instituțiile publice reprezentând puterea executivă, legislativă și judecătorească, autoritățile administrației publice locale, mediul de afaceri și societatea civilă
- Abordarea propusă de SNA:
 - *asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise;*
 - *prevenire, educație și combatere.*

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020

- Implementarea SNA se realizează sub autoritatea și coordonarea Ministerului Justiției

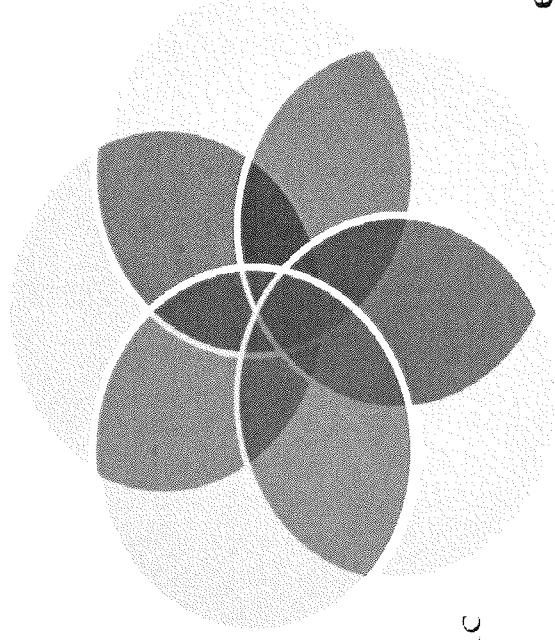
rol de coordonare
generală a
implementării SNA,
cu raportare către
Guvern și comunicare
anuală a unui raport
către Parlament

coordonează vizitele
echipei Misiunii de
evaluare a Comisiei
Europene în cadrul
Mecanismului de
Cooperare și
Verificare

gestionează
sistemul informatic
integrat de tip
portal sna.just.ro

centralizează și
actualizează stadiul
implementării
inventarului
măsurilor de
transparență
instituțională și de
prevenire a
corupției (*Anexa 3 la
HG nr.583/2016*)

organizează
misiuni de
evaluare tematică



Strategia Națională Anticorupție 2016-2020

Alte organisme responsabile cu coordonarea și monitorizarea SNA:

prin intermediul Secretariatului
tehnic al SNA instituit la nivelul
MJ, convoacă platformele de
cooperare:

- *platforma autorităților independente și a instituțiilor anticorupție*
- *platforma administrației publice centrale*
- *platforma administrației publice locale*
- *platforma mediului de afaceri*
- *platforma societății civile*

Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice

- Coordonează în parteneriat cu MJ platforma de cooperare a administrației publice locale;
- Acordă asistență tehnică APL în ceea ce privește implementarea măsurilor SNA;
- Solicită și colectează documentele de raportare;
- Monitorizează (în baza unui *Acord de colaborare* cu MJ) stadiul implementării SNA la nivelul APL și întocmește în acest sens un raport anual de monitorizare;
- Organizează în parteneriat cu MJ misiunile tematice de evaluare (la nivelul APL);
- Identifică bune practici la nivel local;
- Organizează reuniunile platformei APL.

SNA - Obiectiv specific 3.8 - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală (I)

Acțiuni principale:

- Identificarea, pe fiecare tip de unitate administrativ teritorială, a procedurilor administrative care sunt cele mai vulnerabile la corupție, pentru eliberarea certificatelor și autorizațiilor (cel puțin trei proceduri);
- Revizuirea și simplificarea procedurilor administrative inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii ale informației în vederea furnizării serviciilor publice online;
- Generarea unui index al integrității în cadrul administrației publice locale prin agregarea indicatorilor privind incidentele de integritate, evaluarea calității serviciului de către public și transparența instituțională;
- Elaborarea unui studiu privind gradul de adecvare a structurilor organizatorice de la nivelul UAT-urilor prin raportare la standardele de cost și populația deservită;
- Implementarea metodologiei de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție (autorități ale administrației publice locale) elaborată de MDRAP cel puțin la nivelul consiliilor județene și municipiilor;

SNA - Obiectiv specific 3.8 - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală (II)

Actiuni principale:

- Derularea de campanii de conștientizare, organizarea de dezbateri publice periodice în plan local și promovarea bunelor practici anticorupție;
- Realizarea unor proiecte/activități în comun cu participarea autorităților publice locale și a reprezentanților societății civile, având ca obiectiv prevenirea corupției, promovarea eticii și integrității;
- Dezvoltarea, cu sprijinul structurilor asociative, a unor rețele de elaborare și evaluare a politicilor publice anticorupție de la nivel local;
- Elaborarea/actualizarea și implementarea codurilor de conduită la nivelul instituțiilor administrației publice locale.

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020

Art. 6 din H.G. nr. 583/2016:

- (1) În termen de trei luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, toate instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, inclusiv cele subordonate, coordonate, aflate sub autoritate, precum și întreprinderile publice îndeplinesc procedurile de aderare la strategie, iar în termen de șase luni de la aceeași dată elaborează și transmit Ministerului Justiției planurile de integritate aferente.
- (2) Planurile de integritate se aprobă prin ordin sau decizie a conducerii instituțiilor și autorităților prevăzute la alin. (1).
- (3) Prin actul prevăzut la alin. (2) se desemnează coordonatorul implementării planului de integritate, la nivel de funcție de conducere, precum și persoanele de contact, la nivel de funcție de execuție. Atribuțiile persoanelor astfel desemnate se detaliază prin ordin, decizie sau fișa postului, după caz.