



**DIRECTIA SANITARĂ VETERINARĂ
ȘI PENTRU SIGURANȚA ALIMENTELOR
CONSTANȚA**

**A P R O B,
DIRECTOR EXECUTIV
Dr. Nica George Gabriel**

**Ghid de bună practică și instrumente de lucru în domeniul eticii,
integrității și prevenirii corupției la nivelul
Directiei Sanitar Veterinare si pentru Siguranta Alimentelor
Constanta**

Cuvânt înainte

În contextul reformei administrației publice din România, una dintre direcțiile de acțiune vizează întărirea capacității DSVSA Constanta de a răspunde cerințelor de etică și integritate în funcția publică, inclusiv prin asigurarea unui cadru care să faciliteze creșterea gradului de asumare a responsabilității privind comportamentul în exercitarea funcției publice.

Nu putem vorbi de eficacitate instituțională fără a lua în calcul elementele esențiale care fundamentează buna funcționare a oricărei instituții publice – respectiv etica și integritatea la nivel instituțional – întrucât încălcarea normelor în această sferă afectează mecanismele de funcționare, relațiile și procedurile în interiorul instituției, relațiile instituției cu mediul extern, calitatea serviciilor și relația cu cetățenii, imaginea și prestigiul instituțional.

Activitatea funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și pentru monitorizarea respectării normelor de conduită (numiți "consilieri de etică"), are în acest context o relevanță deosebită din perspectiva atribuțiilor prevăzute de lege, iar asumarea unui comportament proactiv în exercitarea acestor atribuții oferă premise pentru consolidarea

rolului și contribuției consilierilor de etică la respectarea cerințelor de etică și integritate în administrația publică.

Directia Sanitar Veterinara si pentru Siguranta Alimentelor (DSVSA) Constanta, prin consilierul de etica, acționează pentru crearea și funcționarea unui cadru legal și instituțional care să asigure respectarea drepturilor omului și a egalității de șanse, pentru accesul liber la un act de justiție echitabil și contribuie la punerea în valoare a expertizei juridice în interesul tuturor persoanelor.

Acest ghid a fost realizat în cadrul DSVSA Constanta

=====

În acord cu Strategia Națională Anticorupție și în special pentru a contribui la îndeplinirea obiectivului privind creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție, DSVSA Constanta și-a stabilit printre priorități încurajarea integrității, prevenirea corupției și transparența decizională.

În scopul creșterii gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției și a indicatorilor de evaluare, DSVSA Constanta și-a propus creșterea transparenței, eticii și integrității în cadrul institutiei.

Obiectivele specifice sunt:

1. Creșterea capacității institutiei de elaborare, adoptare și implementare a normelor, mecanismelor și procedurilor în materie de etică, integritate și prevenire a corupției, în conformitate cu legislația națională.
2. Creșterea gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției și a indicatorilor de evaluare la nivelul DSVSA Constanta.
3. Îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor personalului institutiei în ceea ce privește etica, integritatea și prevenirea corupției.
4. Educarea angajaților pentru a se implica activ în identificarea și combaterea cazurilor de corupție.

Rezultatele așteptate ca urmare a implementării obiectivelor sunt:

1. Aplicarea unitară a normelor, mecanismelor și procedurilor în materie de etică și integritate în instituție ;
2. Grad crescut de implementare a măsurilor referitoare la prevenirea corupției și a indicatorilor de evaluare în direcție;
3. Îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor personalului din instituție în ceea ce privește prevenirea corupției;
4. Cursuri de instruire pentru personalul cu atribuții în domeniul eticii, integrității și prevenirii corupției din cadrul direcției.

Domeniul eticii și integrității

Consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul DSVSA Constanta este unul dintre obiectivele prioritare incluse în Strategia Națională Anticorupție. Integritatea publică presupune îndeplinirea activă a trei condiții: respectarea principiilor transparenței și competitivității; buna administrare în sensul economicității, eficacității și eficienței; respectiv incoruptibilitatea deciziei indiferent de beneficiarul acesteia.

CADRUL NORMATIV DE APLICARE ȘI PRINCIPIILE GENERALE

La nivel național sunt în vigoare o serie de acte normative care reglementează conduita funcționarilor publici și care îi ghidează pe aceștia în vederea respectării inclusiv a principiilor eticii și integrității la locul de muncă și în relația cu cetățenii.

Printre actele normative care au prevederi în domeniul eticii și integrității aplicabile funcționarilor publici și personalului contractual din instituțiile publice se numără:

- Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ ;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- 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;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Art. II/ Legea Nr. 153 din 4 iunie 2021 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Legea nr. 135/2010 privind Codul de Procedură Penală.

În vederea aplicării actelor normative de tipul celor enumerate anterior, funcționarii publici trebuie să ia în calcul o serie de principii aplicabile conduitei profesionale precum :

- supremația Constituției și a legii, principiul conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- prioritatea interesului public, principiul conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice;
- asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața instituțiilor publice, principiul conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

- profesionalismul, principiul conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- imparțialitatea și independența, principiile conform cărora funcționarii publici sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice;
- integritatea morală, principiul conform căruia funcționarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției publice pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- libertatea gândirii și a exprimării, principiul conform căruia funcționarii publici pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- cinstea și corectitudinea, principiile conform cărora în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu funcționarii publici trebuie să fie de bună-credință;
- deschiderea și transparența, principiul conform căruia activitățile desfășurate de funcționarii publici în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.
- responsabilitatea și răspunderea, principiul potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

De asemenea, terminologia este unitară, după cum urmează:

- *funcție publică*: ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice;
- *integritate*: sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate;
- *interes public*: acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;
- *interes personal*: orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către funcționarii publici prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției publice;
- *conflict de interese*: acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al funcționarului public contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției publice deținute;
- *informație de interes public*: orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;
- *informație cu privire la date personale*: orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- *avertizare în interes public*: 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*: persoana care face o sesizare în interes public și care este încadrată în una dintre autoritățile publice, instituțiile publice sau în celelalte unități prevăzute de legea 571/2004;
- *comisie de disciplină*: orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzut de lege sau de regulamentele de organizare și funcționare a instituției.

Conform datelor din Barometrul global al corupției publicat de Transparency International, funcționarii publici sunt considerați a fi al treilea grup cel mai corupt, după partidele politice și poliție. Codurile de conduită pot ajuta la remedierea acestui deficit de încredere.

În sensul definit de Transparency International, un cod de conduită este o „declarație de principii și valori care stabilește un set de așteptări și standarde pentru modul în care se va comporta o organizație, un organism guvernamental, o companie, un grup afiliat sau individ; stabilește inclusiv niveluri minime de conformitate și acțiuni disciplinare pentru organizație, personalul acesteia și voluntarii instituției”.

Se face o distincție frecventă între codurile de conduită teoretice și cele „bazate pe reguli”. În timp ce codurile teoretice stabilesc principii etice largi pentru angajați, în general nu enumeră tipurile de comportament interzis sau nu prevăd sancțiuni pentru încălcarea reglementării, codurile bazate pe reguli sunt mai stricte, specificând și interzicând comportamente necorespunzătoare, precum menționează și sancțiuni pentru persoanele care încalcă codul. Deși codurile teoretice reglementate de la egal la egal sunt norma în sectorul privat, codurile din sectorul public ar trebui să fie bazate pe reguli, pentru a ajuta la aplicarea conformității.

Cele mai bune coduri de conduită pentru funcționarii publici încorporează aspecte ale ambelor modele într-un singur document, adesea defalcate în trei secțiuni majore: principii etice generale, dispoziții detaliate care specifică un comportament inacceptabil și un cadru de reglementare care stabilește mecanisme de aplicare. Codurile de conduită pentru funcționarii publici devin din ce în ce mai frecvente și sunt aplicate prin adaptarea codurilor la preocupările etice specifice și provocările cu Transparency International (TI) este o mișcare globală care are ca scop prevenirea și combaterea fenomenului corupției la nivel internațional.

În Codul european al bune conduite administrative, integritatea este nominalizată ca fiind unul dintre principiile serviciului public care ar trebui să ghideze funcționarii europeni în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dar nu numai.

Imparțialitate și independență:

1. Funcționarul va fi imparțial și independent. Funcționarul se va abține de la orice acțiune arbitrară care afectează în mod negativ publicul, precum și de la orice tratament preferențial acordat în baza oricăror motive.

2. Conduita funcționarului nu va fi niciodată ghidată de interese personale, familiale sau naționale sau de presiuni politice. Funcționarul nu va participa la adoptarea niciunei decizii în care acesta sau aceasta sau orice membru apropiat al familiei sale deține un interes financiar.

Corectitudine:

Funcționarul va acționa într-o manieră imparțială, corectă și rezonabilă.

Conduita funcționarilor publici din România

La nivel național, principiile și normele generale de conduită ale persoanelor care lucrează în autoritățile și instituțiile publice sunt în prezent reglementate prin Codul administrativ, Partea a VI-a privind Statutul funcționarilor publici, prevederi aplicabile personalului contractual din administrația publică și evidența personalului plătit din fonduri publice, Capitolul V, Secțiunea a II-a, privind îndatoririle funcționarilor publici. De menționat că, la intrarea în vigoare a acestui act normativ, în data de 5 iulie 2019, au fost abrogate 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. Prin urmare, conduita funcționarilor publici este reglementată prin norme cuprinse în Codul administrativ, fiind încorporate reglementări generale de conduită profesională care fac referire la acțiuni și obligații ale funcționarilor publici și ale personalului contractual, precum:

- 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.
- obligația de a exercita funcția publică cu obiectivitate, imparțialitate și independență, fundamentându-și activitatea, soluțiile propuse și deciziile pe dispoziții legale și pe argumente tehnice și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici.
- obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.
- obligația de a avea un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională în relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează autorității sau instituției publice.

Printre interdicțiile pe care funcționarii publici le au, pe durata exercitării funcției publice, se numără:

- participarea la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea candidaților independenți; - furnizarea de sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- afișarea, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, de însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, ale fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți;
- participarea la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.
- solicitarea sau acceptarea, directă sau indirectă, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, de daruri sau de alte avantaje.
- promiterea luării unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

COORDONAREA, MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Rolul de coordonare și monitorizare a aplicării normelor de conduită profesională diferă de la un act normativ la altul, în funcție de legislația în domeniu aplicabilă. La nivelul UE, monitorizarea implementării codului revine fiecărei instituții, iar reclamațiile pot fi adresate Ombudsmanului European. Codul european al buneii conduite administrative prevede la art. 27 că „fiecare instituție va analiza implementarea codului după doi ani de funcționare și va informa Ombudsmanul European cu privire la rezultatele analizei sale”. În plus, atât instituțiile cât și funcționarii au dreptul de a adresa reclamații către Ombudsmanul European, conform art. 26: „Orice nerespectare de către o instituție sau un funcționar a principiilor stabilite de prezentul cod va putea face obiectul unei reclamații adresate Ombudsmanului European în conformitate cu prevederile articolului 228 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și ale Statutului Ombudsmanului European”¹⁴.

La nivel național, instituția cu rol de coordonare, monitorizare și control al aplicării normelor privind conduita funcționarilor publici este Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Mai exact, prin Codul administrativ, ANFP are, printre altele, atribuții de a reglementa și monitoriza aplicarea normelor privind conduita.

ANFP poate realiza activități precum cele enunțate mai jos:

- elaborarea de studii și analize privind respectarea prevederilor privind conduita funcționarilor publici;
- elaborarea cadrului metodologic privind activitatea de consiliere etică, precum și modelul, gestionarea și accesul la registrul de evidență al acestei activități;
- elaborarea standardului de formare pentru consilierii de etică;
- organizarea de seminarii și conferințe în domeniul managementului eticii și integrității;
- elaborarea cadrului metodologic necesar monitorizării și implementării principiilor și standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice. De menționat faptul că, prin acțiunile sale, Agenția Națională a Funcționarilor Publici 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.
- conceperea și administrarea bazelor de date a consilierilor de etică;
- colaborarea cu consilierii de etică;
- elaborarea de rapoarte anuale privind monitorizarea implementării principiilor și standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- colaborarea cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu administrația publică. În ceea ce privește personalul contractual, conform art. 558 din Codul administrativ, coordonarea și controlul normelor de conduită revine autorităților și instituțiilor publice care au personal contractual în aparatul propriu și/sau în instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate.

În acest context, instituțiile publice trebuie să ducă la îndeplinire acțiuni precum:

- soluționarea petițiilor și sesizărilor primite privind încălcarea prevederilor Codului administrativ referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;
- elaborarea analizelor și rapoartelor privind respectarea prevederilor Codului administrativ referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute; → asigurarea informării publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- asigurarea informării personalului contractual propriu cu privire la conduita ce trebuie respectată;
- colaborarea cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu personalul din administrația publică.

Răspunderea disciplinară

Încălcarea prevederilor cuprinse în Codul administrativ atrage în primul rând răspunderea disciplinară a funcționarilor publici, în condițiile legii. Răspunderea administrativ-disciplinară este definită la articolul 568 (1) din Codul administrativ ca fiind “o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, în sensul încălcării de către demnitari, funcționari publici și asimilații acestora a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită obligatorie prevăzute de lege”. Competențe în ceea ce privește analiza și propunerea de sancțiuni disciplinare revin comisiei de disciplină din cadrul fiecărei instituții publice. Există și excepții! Potrivit art. 451, alin (9) din Codul administrativ, „funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că s-au adresat consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere cu privire la respectarea principiilor și normelor de conduită.” Sesizările cu privire la încălcarea normelor de conduită de către personalul contractual sunt analizate și soluționate cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii. “În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii”, prevede art.559 din Codul administrativ, mențiunea fiind valabilă atât pentru funcționarii publici, cât și pentru personalul contractual. Procesul de monitorizare și raportare este standardizat, ANFP punând la dispoziția instituțiilor publice instrucțiunile de completare, transmitere și colectare periodică a informațiilor relevante privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare.

Instituțiile publice au următoarele obligații:

- stabilirea persoanei responsabile din cadrul fiecărei instituții publice;
- completarea și transmiterea de către persoanele responsabile a informațiilor relevante în acord cu prevederile din Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. ANFP colectează și analizează informațiile primite, în scopul elaborării rapoartelor de monitorizare.

CONSILIEREA ETICĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Comportamentul etic începe cu atitudini și valori morale din topul administrației - menținerea celor mai înalte standarde, inclusiv evitarea fenomenului state capture, a patronajului, a nepotismului, a luării de mită și a căutării sau oferirii de favoruri.

Etica în viața publică nu înseamnă doar exercitarea moralității personale de către liderii sectorului public. Politicile de integritate pot fi implementate ca standarde pentru comportamentul în serviciul public pentru toți funcționarii.

Urmând exemplele de bune practici de la nivel european și internațional, la nivel național sunt aplicate acte normative care pun accentul pe valori și principii, mai puțin pe sancțiuni.

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prevăzute în Codul administrativ referitoare la conduita funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor deținute, la nivelul fiecărei instituții publice trebuie să existe un consilier de etică.

Consilierul de etică: desemnare, atribuții, răspunderi, incompatibilități

Desemnarea consilierului de etică se face prin act administrativ al conducătorului instituției publice, pe baza unei proceduri elaborate de ANFP și aprobate prin Hotărâre de Guvern.

Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică. Funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că s-au adresat consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere cu privire la respectarea principiilor și normelor de conduită. Totodată, trebuie subliniat faptul că consilierul de etică are obligația de a nu comunica informațiile primite, decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

Consilierul de etică își desfășoară activitatea pe baza fișei postului elaborate de compartimentul de resurse umane și aprobate de conducătorul instituției publice.

De reținut că, în activitatea de consiliere etică, acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitate, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

Numirea se face pe o perioadă de 3 ani, timp în care funcționarul public își păstrează și funcția publică deținută. Dreptul la carieră al funcționarului public este cel corespunzător funcției publice deținute.

Prevederi incluse în art. 451 din Codul administrativ.

Calitatea de consilier de etică Pentru a fi desemnat consilier de etică, funcționarul public trebuie să îndeplinească în mod cumulativ următoarele condiții:

- a) este funcționar public definitiv;
- b) ocupă o funcție publică din clasa I (condiția nu este obligatorie pentru instituțiile cu mai puțin de 20 de persoane);
- c) are, de regulă, studii superioare în domeniul științelor sociale, astfel cum este definit acest domeniu de studii în condițiile legislației specifice (condiția nu este obligatorie pentru instituțiile cu mai puțin de 20 de persoane);
- d) prezintă deschidere și disponibilitate pentru îndeplinirea atribuțiilor care îi revin consilierului de etică în conformitate cu prevederile codului administrativ;
- e) are o probitate morală recunoscută;
- f) nu i s-a aplicat o sancțiune disciplinară, care nu a fost radiată în condițiile legii;
- g) față de persoana sa nu este în curs de desfășurare cercetarea administrativă în cadrul procedurii disciplinare, în condițiile legii;

h) 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;

i) 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;

j) nu se află în niciuna dintre situațiile de incompatibilitate cu calitatea de consilier de etică prevăzute la art. 453 din Codul administrativ. Dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (6) lit. f) -j) se face prin completarea unei declarații de integritate, dată pe propria răspundere a funcționarului public.

Atribuțiile consilierului de etică

Atribuțiile consilierului de etică sunt prevăzute în Codul administrativ aprobat în luna iulie 2019, după cum urmează:

→ monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;

→ desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici;

- desfășoară activitatea de consiliere etică la inițiativa proprie 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 instituției și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită. Analizele le înaintează conducătorului instituției, și cuprind inclusiv propuneri de măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților. → organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității;

→ 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 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 instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de instituția respectivă.

Criterii de evaluare a activității consilierului de etică

Evaluarea performanțelor profesionale ale consilierului de etică este făcută de conducătorul instituției în care acesta își desfășoară activitatea, în condițiile legii, cu luarea în considerare a raportului de evaluare întocmit de superiorul ierarhic nemijlocit al funcționarului public care deține calitatea de consilier de etică. Decizia asupra calificativului final al evaluării performanțelor profesionale individuale aparține conducătorului instituției publice.

Nu fac obiectul evaluării modul în care consilierul de etică își exercită următoarele atribuții:

- monitorizarea modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din instituție;
- desfășurarea activității 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.

Incompatibilități. Tipuri de incompatibilități

Incompatibilități cu calitatea de consilier de etică

Incompatibilități cu calitatea de consilier de etică au fost preluate din Codul administrativ, Art. 453. Nu poate fi numit consilier de etică funcționarul public care se află în următoarele situații de incompatibilitate:

- a) 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;
- b) are relații patrimoniale sau de afaceri cu oricare dintre persoanele prevăzute la lit. a);
- c) este membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției publice.

În cazul în care situațiile de incompatibilitate prevăzute mai sus intervin ulterior dobândirii în condiții legale a calității de consilier de etică, statutul de consilier de etică încetează.

Calitatea de consilier de etică încetează în următoarele situații:

- a) prin renunțarea expresă a consilierului de etică la această calitate, pe baza cererii scrise adresate conducătorului instituției publice;
- b) prin expirarea perioadei pentru care a fost desemnat consilier de etică;
- c) în cazul intervenirii unei situații de incompatibilitate prevăzute mai sus, la titlul privind incompatibilitățile cu calitatea de consilier de etică;
- d) prin revocare de către conducătorul instituției publice, pentru activitate necorespunzătoare a consilierului de etică sau în cazul în care acesta nu mai îndeplinește oricare dintre condițiile obligatorii prevăzute la numire;
- e) în caz de încetare sau de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarului public care are calitatea de consilier de etică prin ocuparea unei funcții în cadrul altei autorități sau instituții publice, precum și în caz de suspendare a raporturilor de serviciu pe o perioadă mai mare de o lună. Revocarea din funcția de consilier de etică poate fi făcută cu respectarea următorilor pași:

- conducătorul instituției publice sesizează Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu privire la activitatea considerată necorespunzătoare a consilierului de etică;
- Agenția Națională a Funcționarilor Publici cercetează situația, cu luarea în considerare a propunerilor formulate de conducătorul instituției care a depus sesizarea respectivă.

Încetarea calității de consilier de etică în situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) -c) și e) se dispune direct de către conducătorul instituției publice conform art.456 din Codul administrativ.

INCOMPATIBILITĂȚI VERSUS CONFLICTE DE INTERESE PENTRU FUNCTIONARIII PUBLICI

În Codul administrativ sunt prevăzute la art. 445 obligațiile privind respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților. Astfel că funcționarii publici au obligația să evalueze situațiile care pot genera incompatibilitate sau conflict de interese și să acționeze pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora. Tot în acest sens, funcționarii publici sunt obligați să depună declarația de avere și declarația de interese la numirea în funcție, respectiv la încetarea raportului de serviciu, precum și să le actualizeze anual.

Regimul incompatibilităților și conflictului de interese în exercitarea funcțiilor publice este reglementat prin legislația specifică, mai exact prin 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.

Conflictul de interese în sensul definit de legislația națională este acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al funcționarului public contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției publice deținute. O definiție similară este cuprinsă și în recomandarea făcută de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei către statele membre, în ceea ce privește conduita funcționarilor publici. „Conflictul de interese apare atunci când funcționarul public are un interes personal care influențează sau pare să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate și obiectivitate. Interesele private ale funcționarului public pot include beneficii pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care funcționarul public respectiv a avut relații de afaceri sau politice”. Interesul personal include și datoriile pe care funcționarul public le are față de persoanele enumerate mai sus. În aceeași recomandare se precizează că funcționarul public este de obicei prima și poate singura persoană care știe dacă se află într-un potențial conflict de interese, prin urmare îi revine responsabilitatea de a fi alert, de a lua măsuri pentru a preveni astfel de situații.

În cazul în care totuși intervine un potențial conflict de interese, funcționarul trebuie să anunțe de îndată acest lucru superiorului său ierarhic pentru a fi luate măsurile necesare.

Incompatibilități privind funcționarii publici

Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice sau calități decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.

Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, 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 reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Excepții Nu se află în situație de incompatibilitate, funcționarul public care:

- a) este desemnat printr-un act administrativ 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 să participe în calitate de reprezentant al 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.

Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, rambursabile sau nerambursabile.

Excepție de la excepție

Excepția menționată mai sus nu se aplică funcționarilor publici cu atribuții de auditor sau de control asupra activității derulate în cadrul echipei de proiect 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.

Interdicții

Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți reglementate de Legea nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare, sau alte unități cu scop lucrativ 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.

Funcționarii publici nu pot fi mandatați ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită.

Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I, sau în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar. Persoanele care se află în una dintre situațiile de mai sus vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar. Dacă persoanele respective nu se conformează, după expirarea termenului de 60 de zile, șeful ierarhic superior al funcționarilor publici respectivi dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.

Activități permise

Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita:

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

Funcționarul public poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică.

Raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă:

- a) pe durata campaniei electorale, până în ziua ulterioară alegerilor, dacă nu este ales;
- b) până la încetarea funcției eligibile sau a funcției de demnitate publică, în cazul în care funcționarul public a fost ales sau numit.

Activități politice

Potrivit art. 98 din Codul administrativ, funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite. În schimb, le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic. Excepție fac înalții funcționari publici, care nu pot fi membri ai unui partid politic, sub sancțiunea destituirii din funcția publică.

DOMENIUL PREVENIRII CORUPȚIEI

Corupția și faptele de corupție

La nivel internațional, cea mai utilizată definiție a corupției este cea formulată de Transparency International, potrivit căreia prin corupție se înțelege folosirea abuzivă a puterii publice încredințate, pentru obținerea de beneficii personale.

O înțelegere similară utilizează și Organizația Națiunilor Unite (ONU), potrivit căreia „esența fenomenului corupției constă în abuzul de putere săvârșit în scopul obținerii unui profit personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, în sectorul public sau în sectorul privat”.

Convenția Consiliului Europei tratează infracțiuni precum traficul de influență și luarea de mită a funcționarilor publici interni și străini. Pe lângă aceste tipuri de conduită defectuoasă, dispozițiile obligatorii din Convenția ONU sancționează, de asemenea, delapidarea și deturnarea de fonduri publice de către un funcționar public și obstrucția justiției de către acesta. Indiferent dacă se utilizează o definiție în sensul strict sau extins al termenului, cert este că la nivel internațional fenomenul corupției este privit cu îngrijorare, ca fiind cauza multora dintre problemele cu care se confruntă cetățenii și societățile în ansamblul lor. Summitul anticorupție de la Londra din primăvara anului 2016 relansează fără echivoc lupta împotriva corupției ca o prioritate globală și necesară pentru combaterea sărăciei și dezvoltarea durabilă. În declarația comună asumată la finalul summitului, țările participante își propun să folosească și să implementeze acordurile internaționale în vigoare și să transforme combaterea corupției într-o prioritate internă și externă. Reprezentanții României și-au asumat, spre exemplu, să continue să asigure publicului larg și societății civile accesul transparent și egal la informații relevante cu privire la activitățile implementate și la indicatorii de performanță elaborați și monitorizați în cadrul strategiei naționale anticorupție.²⁸ Convenția Națiunilor Unite împotriva Corupției (UNCAC) mobilizează acțiuni pentru o guvernare onestă, transparentă și responsabilă.

În Strategia Națională Anticorupție, corupția este definită astfel: „devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice, și care presupun ca bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor”.

Mai simplu spus, orice act al unei instituții publice care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes personal sau de grup, poate fi

calificat drept corupție. „Nu este însă obligatoriu să existe un prejudiciu (concret sau material) al interesului public pentru a putea identifica o faptă de corupție”.

Infracțiunile de corupție conform Codului Penal

Infrațiunile de corupție și de serviciu sunt prevăzute la titlul V al Părții speciale a Codului Penal.

Infrațiunile de corupție prevăzute sunt:

- Luarea și darea de mită, traficul și cumpărarea de influență. Luarea de mită este definită la art. 289 astfel: (1) Fapta funcționarului public care, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 10 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică ori de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta. (2) Fapta prevăzută în alin. (1), săvârșită de una dintre persoanele prevăzute în art. 175 alin. (2), constituie infracțiune numai când este comisă în legătură cu neîndeplinirea, întârzierea îndeplinirii unui act privitor la îndatoririle sale legale sau în legătură cu efectuarea unui act contrar acestor îndatoriri. (3) Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent. Darea de mită este definită la art. 290: (1) promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289 (referitor la Luarea de mită), se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani. (2) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani. (3) Fapta prevăzută în alin. (1) nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita. (4) Mituitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta. (5) Banii, valorile sau orice alte bunuri date se restituie persoanei care le-a dat, dacă acestea au fost date în cazul prevăzut în alin. (2) sau date după denunțul prevăzut în alin. (3). (6) Banii, valorile sau orice alte bunuri oferite sau date sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

- Traficul de influență este definit la art. 291: (1) Pretinderea, primirea ori acceptarea promisiunii de bani sau alte foloase, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, săvârșită de către o persoană care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public și care promite că îl va determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri. Fapta se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani. (2) Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

- Cumpărarea de influență este definită în art. 292 astfel: (1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, pentru sine sau pentru altul, direct ori indirect, unei persoane care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public, pentru a-l determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri. Fapta se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării

unor drepturi. (2) Făptuitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta. (3) Banii, valorile sau orice alte bunuri se restituie persoanei care le-a dat, dacă au fost date după denunțul prevăzut în alin. (2). (4) Banii, valorile sau orice alte bunuri date sau oferite sunt supuse confiscării, iar dacă acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

Infrațiunile de serviciu prevăzute în Codul penal sunt următoarele: delapidarea, purtarea abuzivă, abuzul în serviciu, neglijența în serviciu, folosirea abuzivă a funcției în scop sexual, uzurparea funcției, conflictul de interese, violarea secretului corespondenței, divulgarea informațiilor secret de stat, divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice, neglijența în păstrarea informațiilor, obținerea ilegală de fonduri și deturnarea de fonduri.

Cu excepția a două infracțiuni de serviciu - neglijența în serviciu și neglijența în păstrarea informațiilor - care sunt, prin definiție, din culpă, toate celelalte infracțiuni de serviciu enumerate mai sus se pot asocia cu cele patru infracțiuni de corupție. Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările ulterioare, act normativ consolidat la 01 iulie 2019, prevede și o categorie de infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție. Astfel de infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție sunt definite în art. 10 – 12 din lege, după cum urmează: - stabilirea cu intenție a unei valori diminuate față de valoarea comercială reală, a bunurilor aparținând operatorilor economici la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, comisă în cadrul acțiunii de privatizare ori de executare silită, de reorganizare sau lichidare judiciară ori cu ocazia unei operațiuni comerciale, ori a bunurilor aparținând autorității publice sau instituțiilor publice, în cadrul unei acțiuni de vânzare a acestora sau de executare silită, săvârșită de cei care au atribuții de conducere, de administrare, de gestionare, de executare silită, de reorganizare ori lichidare judiciară; - acordarea de subvenții cu încălcarea legii sau neurmărirea, conform legii, a respectării destinației subvențiilor; - utilizarea subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate, precum și utilizarea în alte scopuri a creditelor garantate din fonduri publice sau care urmează să fie rambursate din fonduri publice; - fapta persoanei care, având sarcina de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida un operator economic privat, îndeplinește pentru acesta vreo însărcinare, intermediază ori înlesnește efectuarea unor operațiuni comerciale sau financiare ori participă cu capital la un asemenea operator economic, dacă fapta este de natură a-i aduce direct sau indirect un folos necuvenit; - efectuarea de operațiuni financiare, ca acte de comerț, incompatibile cu funcția, atribuția sau însărcinarea pe care o îndeplinește o persoană ori încheierea de tranzacții financiare, utilizând informațiile obținute în virtutea funcției, atribuției sau însărcinării sale; - folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații.

Este considerată funcționar public, în sensul legii penale, persoana care exercită un serviciu de interes public pentru care a fost investită de autoritățile publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public.

Sesizarea organelor de urmărire penală

Modurile de sesizare a faptelor de corupție sunt prevăzute în Codul de Procedură Penală, în Capitolul II, secțiunea 1, respectiv articolele 288 – 293, astfel:

- Modurile de sesizare - Articolul 288: (1) Organul de urmărire penală este sesizat prin plângere sau denunț, prin actele încheiate de alte organe de constatare prevăzute de lege ori se sesizează din oficiu. (2) Când, potrivit legii, punerea în mișcare a acțiunii penale se face numai la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, la sesizarea formulată de persoana prevăzută de lege, la cererea de urmărire penală a autorității competente ori cu autorizarea organului prevăzut de lege, urmărirea penală nu poate începe în lipsa acestora. Acțiunea penală nu poate fi pusă în mișcare în lipsa acestora. (3) În cazul infracțiunilor săvârșite de militari, sesizarea comandantului este necesară numai în ceea ce privește infracțiunile prevăzute la art. 413-417 din Codul penal.

- Plângerea – Articolul 289: (1) Plângerea este încunoștințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat prin infracțiune. (2) Plângerea trebuie să cuprindă: numele, prenumele, calitatea și domiciliul petiționarului, descrierea faptei care formează obiectul plângerii, precum și indicarea făptuitorului și mijloacelor de probă, dacă sunt cunoscute. (3) Plângerea se poate face personal sau prin mandatar. Mandatul trebuie să fie special, iar procura rămâne atașată plângerii. (4) Dacă este făcută în scris, plângerea trebuie semnată de persoana vătămată sau de mandatar. (5) Plângerea în formă electronică îndeplinește condițiile de formă numai dacă este certificată prin semnătură electronică, în conformitate cu prevederile legale. (6) Plângerea formulată oral se consemnează într-un proces-verbal de către organul care o primește. (7) Plângerea se poate face și de către unul dintre soți pentru celălalt soț sau de către copilul major pentru părinți. Persoana vătămată poate să declare că nu își însușește plângerea. (8) Pentru persoana lipsită de capacitatea de exercițiu, plângerea se face de reprezentantul său legal. Persoana cu capacitate de exercițiu restrânsă poate face plângere cu încuviințarea persoanelor prevăzute de legea civilă. În cazul în care făptuitorul este persoana care reprezintă legal sau încuviințează actele persoanei vătămate, sesizarea organelor de urmărire penală se face din oficiu. (9) Plângerea greșit îndreptată la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată se trimite, pe cale administrativă, organului judiciar competent. (10) În cazul în care plângerea este întocmită de către o persoană care locuiește pe teritoriul României, cetățean român, străin sau persoană fără cetățenie, și prin aceasta se sesizează săvârșirea unei infracțiuni pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene, organul judiciar este obligat să primească plângerea și să o transmită organului competent din țara pe teritoriul căreia a fost comisă infracțiunea. Regulile privind cooperarea judiciară în materie penală se aplică în mod corespunzător.

- Denunțul – Articolul 290: (1) Denunțul este încunoștințarea făcută de către o persoană fizică sau juridică despre săvârșirea unei infracțiuni. (2) Denunțul se poate face numai personal, dispozițiile art. 289 alin. (2), (4) - (6) și (8) - (10) aplicându-se în mod corespunzător.

- Sesizările făcute de persoane cu funcții de conducere și de alte persoane: Articolul 291 - Orice persoană cu funcție de conducere într-o unitate publică sau cu atribuții de control, care a luat cunoștință de săvârșirea în acea unitate a unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, este obligată să sesizeze de îndată organul de urmărire penală și să ia măsuri să nu dispară urmele infracțiunii, corpurile delictive și orice alte mijloace de probă.

- Sesizarea din oficiu – Articolul 292: Organul de urmărire penală se sesizează din oficiu dacă află că s-a săvârșit o infracțiune pe orice altă cale decât cele prevăzute la art. 289-291 și încheie un proces-verbal în acest sens.

• Constatarea infracțiunii flagrante – Articolul 293 (1) Este flagrantă infracțiunea descoperită în momentul săvârșirii sau imediat după săvârșire. (2) Este de asemenea considerată flagrantă și infracțiunea al cărei făptuitor, imediat după săvârșire, este urmărit de organele de ordine publică și de siguranță națională, de persoana vătămată, de martorii oculari sau de strigătul public ori prezintă urme care justifică suspiciunea rezonabilă că ar fi săvârșit infracțiunea sau este surprins aproape de locul comiterii infracțiunii cu arme, instrumente sau orice alte obiecte de natură a-l presupune participant la infracțiune. (3) În cazul infracțiunii flagrante organele de ordine publică și siguranță națională întocmesc un proces-verbal, în care consemnează toate aspectele constatate și activitățile desfășurate, pe care îl înaintează de îndată procurorului. (4) Plângerile și cererile prezentate în scris, corpul delict, precum și obiectele și înscrisurile ridicate cu ocazia constatării infracțiunii sunt puse la dispoziția procurorului.

STRATEGIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE. OBIECTIVE, CADRU LEGAL, IMPLEMENTARE.

Strategia Națională Anticorupție planifică elaborarea cadrului normativ și aplicarea standardelor interne și internaționale anticorupție, ținând cont de instrumentele internaționale anticorupție la care România este parte, respectiv Mecanismul de Cooperare și Verificare, Raportul anticorupție al UE, GRECO, UNCAC, RAI, SEEC, IACA. Ca urmare a recomandărilor făcute de Banca Mondială în studiul diagnoză privind corupția din România, Guvernul României a adoptat în anul 2001 Programul național de prevenire a corupției. Ulterior, din 2005 Programul și-a schimbat denumirea în Strategia Națională Anticorupție (SNA), document aplicabil pe o perioadă de 3 ani, după cum urmează: SNA 2005-2007; SNA 2008-2010; SNA 2012- 2015. Strategia valabilă în prezent este prima aplicabilă pe o perioadă de 4 ani: 2016 – 2020. În prezent, la nivelul Ministerului Justiției este în lucru Strategia Națională Anticorupție pentru următorii 4 ani.

În Programul național de prevenire a corupției , adoptat de Guvernul României în anul 2001, printre formele de corupție identificate se numără: corupția administrativă, corupția în justiție, corupția economică și corupția politică.

Prevenirea corupției în instituțiile publice a fost împărțit în teme specifice precum:

- remedierea vulnerabilităților specifice instituțiilor publice prin implementarea sistematică a măsurilor preventive;
- creșterea transparenței instituționale prin sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice deschise puse la dispoziție de către autoritățile publice;
- creșterea eficienței mecanismelor de prevenire a corupției în materia achizițiilor publice;
- consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul administrației publice locale.

Obiectivul general

Creșterea gradului de educație anticorupție, cu două teme majore:

- dezvoltarea componentei anticorupție a curriculumului de formare continuă pentru personalul propriu al instituțiilor publice;
 - creșterea gradului de informare a publicului cu privire la impactul fenomenului de corupție.
- Combaterea corupției prin măsuri administrative și penale, a fost împărțit în obiective specifice precum:

- continuarea progreselor deja înregistrate în procesul de investigare cu imparțialitate și soluționare de către instanțe a faptelor de mare corupție ;
- îmbunătățirea calitativă și cantitativă a activității de monitorizare și evaluare a averilor și a intereselor, astfel încât să se obțină efecte disuasive, care să permită limitarea cazurilor de averi nejustificate, conflicte de interese sau incompatibilități;
- consolidarea mecanismelor de control administrativ.

Voința politică: toate cele trei puteri în stat, respectiv puterea executivă, judecătorească și cea legislativă, înțeleg importanța unei societăți lipsite de corupție și vor conlucra pentru aducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de prezenta strategie.

Integritatea: reprezentanții instituțiilor și ai autorităților publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități.

Prioritatea interesului public: în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes. Aceștia nu trebuie să se folosească de îndatoririle publice pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate. Transparența: reprezentanții instituțiilor și autorităților publice vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea membrilor societății civile în cadrul acestui proces.

Principiile enunțate în Strategia Națională Anticorupție ca fiind esențiale pentru o administrație publică eficientă:

- Principiul statului de drept în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat.
- Principiul responsabilității potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor de acțiune convenite.
- Principiul evaluării și gestionării riscurilor de corupție ar trebui să facă parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație.
- Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție. Instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației.
- Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament. Politicile „anti-mită” nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată.
- Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate potrivit căruia identificarea anticipată și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative.
- Principiul eficacității în combaterea corupției care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atâta din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai

complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional.

- Principiul cooperării și coerenței, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate.
- Principiul parteneriatului public – privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției.
- Principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale.

CAUZE CARE POT GENERA APARIȚIA CORUPȚIEI. MĂSURI DE REMEDIERE.

Resurse umane

- persoane cu pregătire profesională necorespunzătoare;
- lipsa personalului specializat în domeniul legislației privind achizițiile publice;
- neîndeplinirea cu profesionalism și corectitudine a atribuțiilor;
- necesitatea efectuării unui număr mare de anchete sociale în termene foarte mici cu un număr redus de personal.
- recrutare de personal pentru ocuparea posturilor vacante;
- participarea periodică la cursuri de formare și perfecționare profesională;
- conștientizarea funcționarilor publici cu privire la sancțiunile care li se pot aplica în cazul descoperii ulterioare a îndeplinirii defectuoase a atribuțiilor de serviciu.

Managementul al instituției

- supraîncărcarea personalului cu sarcini aferente posturilor vacante;
- lipsa unui program de audit intern;
- lipsa sistemului de monitorizare a activității privind disciplina în autorizarea executării lucrărilor de construcții;
- contracte cu clauze neclare.
- conștientizare în domeniul eticii și integrității profesionale;
- redimensionarea atribuțiilor din fișele de post ale personalului;

Cauze de natură financiară

- lipsa unor criterii de salarizare bazate pe criterii de profesionalism;
- buget insuficient;
- insuficienta motivare materială a personalului.

Cauze de natură externă

- modificările legislative, necorelare acte normative.

Termeni frecvent utilizați în Cod Interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea drepturilor, a libertăților și a intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, de legislația internă și de tratatele internaționale la care România este parte,

precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, al eficacității și al economicității cheltuirii resurselor.

Interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de angajat, prin folosirea reputației, a influenței, a facilităților, a relațiilor și a informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor.

Conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Informație de interes public - orice informație neclasificată care privește activitățile sau care rezultă din activitatea instituției, indiferent de suportul ei.

Informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

Integritate în exercitarea funcției publice - declararea oricăror interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități.

Prioritatea interesului public - datoria reprezentanților instituțiilor și autorităților de la nivelul administrației publice centrale și locale de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

Profesionalism - obligația angajatului de a-și îndeplini atribuțiile și sarcinile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.

Imparțialitate și independență - obligația angajaților de a avea o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice.

Deschidere și transparență - asigurarea accesului neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional în gestionarea fondurilor publice, în procesul de achiziții publice, în gestionarea resursei umane și alte domenii.

Obiectivitatea - asigurarea imparțialității și nediscriminării în întreaga activitate desfășurată la nivelul administrației publice centrale și locale.

Bună-credință - cinste și corectitudine în exercitarea funcției publice.

Confidențialitate - obligația angajatului de a respecta confidențialitatea informațiilor dobândite ca urmare a unei relații profesionale și nu trebuie să divulge astfel de informații unei terțe părți fără o autorizație specifică, cu excepția cazului în care există un drept sau o obligație legală sau profesională de a dezvălui aceste informații. Informațiile confidențiale obținute în cadrul unei relații profesionale nu trebuie utilizate în avantajul personal sau al unei terțe părți.

PRINCIPII CARE TREBUIE SĂ GUVERNEZE COMPORTAMENTUL FUNCTIONARILOR PUBLICI

- a) principiul supremației Constituției și a legii, conform căruia angajații au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) principiul comportamentului etic, care presupune ca personalul, în exercitarea funcției publice, să dea dovadă de cinste, corectitudine și conștiinciozitate, integritate morală, imparțialitate, independență și obiectivitate;

- c) principiul profesionalismului, conform căruia angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență și eficacitate;
- d) principiul priorității interesului public, conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- e) principiul libertății de gândire și exprimare, în conformitate cu care angajații pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- f) principiul loialității față de instituție - personalul apără prestigiul MDRAPFE și se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției;
- g) principiul deschiderii și transparenței conform căruia activitățile desfășurate de angajați în exercitarea funcției lor sunt publice, orientate către cetățeni și pot fi supuse monitorizării acestora;
- h) principiul egalității de șanse și de tratament, principiul promovării egalității între bărbați și femei și principiul nediscriminării, conform cărora angajații au îndatorirea de a asigura egalitatea de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice și de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare.

În cazul în care intervine o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, personalul DSVSA Constanta trebuie să sesizeze în scris superiorii ierarhici. În astfel de situații, conducerea direcției are obligația de a asigura, prin măsuri instituționale, evitarea conflictului de interese sau incompatibilitatea declarată, fără a aduce atingere demnității persoanei și drepturilor profesionale și contractuale ale celui care face obiectul conflictului de interese, respectiv incompatibilității sesizate.

În acest context funcționarii publici trebuie să aibă în vedere:

Declararea averilor și a intereselor

Depunem declarațiile de avere și de interese pe toată durata funcției noastre.

Statutul cadourilor

Nu oferim, nu solicităm și nu acceptăm cadouri care pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute și pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții. În cazul unor acțiuni de protocol în care, în exercitarea mandatului sau a funcției, primim cadouri, invitații sau dovezi de curtoazie, le declarăm și le prezentăm conducerii instituției, în termen de 30 de zile de la primire, conform prevederilor legale în vigoare.

Nediscriminarea

Față de colegi și de alte persoane cu care colaborăm în exercitarea funcției, atât la nivel național, cât și internațional adoptăm o atitudine imparțială respectând interesele și opiniile tuturor, indiferent de rasă, etnie, vârstă, dizabilități, religie, cultură, gen, orientare sexuală, starea materială, sănătate, convingeri politice sau orice alte criterii.

Obiectivitatea în evaluare

Conducerea direcției aplică cu obiectivitate procedurile și prevederile legale privind evaluarea personalului din subordine, precum și atunci când propun promovări și modificări în funcții,

nominalizarea în echipe de control, comisii, acordarea de stimulente morale pentru personalul din subordine.

Confidențialitatea

Avem obligația să păstrăm confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care luăm cunoștință în exercitarea funcției, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public.

Transparența și liberul acces la informațiile publice

Activitatea direcției se face în mod transparent și public, garantând o bună comunicare cu cetățenii, cu partenerii din alte instituții și organizații.

Avertizarea de integritate

Avem obligația de a sesiza orice abatere ce este săvârșită de către un angajat MDRAP în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, abatere de la normele legale, procedurile, politicile interne ale ministerului, precum și de la lege.

Achizițiile publice

Ne asigurăm că procedurile de achiziții publice se desfășoară în mod transparent, echitabil, eficace și cu imparțialitate.

Implicarea politică

Nu ne implicăm în activități cu caracter politic care vin în contradicție cu prevederile legale în domeniu.

Folosirea imaginii publice

Nu ne folosim numele sau imaginea proprie în scopuri electorale sau comerciale.

Utilizarea corectă a resurselor instituției

În activitatea noastră ocrotim proprietatea instituției și evităm producerea oricărui prejudiciu.

Responsabilitatea individuală

Fiecare dintre noi este responsabil pentru cunoașterea și respectarea normelor prevăzute în Codul de etică și integritate, încălcarea normelor codului poate atrage răspunderea persoanei vinovate, în condițiile prevăzute în Regulamentul Intern al DSVSA Constanta.

DISPOZIȚII FINALE

Diseminarea Codului

Întreg personalul este informat cu privire la prevederile Codului, prin publicarea acestuia pe pagina de internet a direcției, prin intermediul intranetului instituției, e-mailul de serviciu și la avizierul instituției.

Consiliere, suport și monitorizarea respectării normelor de etică

Pentru a primi îndrumare și consiliere etică, în condiții de deplină confidențialitate, și pentru rezolvarea incertitudinilor și dilemelor în domeniu, fiecare dintre noi se poate adresa consilierului de etică desemnat la nivelul instituției.

Revizuri

Codul poate fi modificat ori de câte ori intervin modificări în legislația de referință.

REDACTAT
CONSILIER DE ETICA
Jr. Turineac Sorin

=====