



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

# CONSOLIDAREA SISTEMULUI DE MANAGEMENT ANTICORUPȚIE

Cod POCA/923/2/2/MySMIS 152154

## CURRICULUM DE FORMARE

DESTINAT ANGAJAȚILOR CU FUNCȚIE DE CONDUCERE DIN CADRUL  
PMB ȘI AL INSTITUȚIILOR AFLATE ÎN SUBORDONARE/COORDONARE

### BENEFICIAR:

Primăria Municipiului București

2022



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



## CUPRINS

1. Cuvânt introductiv .....	4
2. Strategia Națională Anticorupție .....	6
3. Măsurile de transparență instituțională.....	7
3.1. Conceptele de etică și deontologie profesională .....	7
3.2. Integritatea profesională.....	10
3.3. Consilierul de etică .....	13
3.4. Rolul managerilor în menținerea unui climat de integritate .....	17
3.5. Declararea cadourilor .....	22
3.6. Declararea averilor și a intereselor .....	24
3.7. Avertizorul de integritate.....	28
4. Incompatibilități și conflicte de interese .....	35
4.1. Conflictele de interese .....	35
4.2. Incompatibilități.....	39
4.3. Evaluarea conflictelor de interese și a incompatibilităților .....	48
4.4. Răspunderea penală.....	50
5. Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică .....	52
5.1. Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale .....	53
5.2. Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție. Stabilirea și implementarea măsurilor de intervenție.....	56
5.3. Registrul riscurilor de corupție.....	58
5.4. Monitorizarea și revizuirea riscurilor de corupție.....	58
6. Metodologia de evaluare a incidentelor .....	61
6.1. Informațiile privind incidentul de integritate .....	63
6.2. Analiza incidentelor de integritate .....	63
7. Aspecte generale privind infracțiunile de corupție .....	64
7.1. Indicele de Percepție a Corupției 2021 în contextul COVID-19.....	65
7.2. Achizițiile publice în contextul pandemiei .....	67
7.3. Clasificarea infracțiunilor de corupție .....	67
7.4. Instituții cu atribuții în materia investigării infracțiunilor de corupție și a celor asimilate acestora .....	69



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

8.	Infrațiunile de corupție.....	75
8.1.	<i>Luarea de mită.....</i>	75
8.2.	<i>Darea de mită.....</i>	77
8.3.	<i>Traficul de influență.....</i>	79
8.4.	<i>Cumpărarea de influență.....</i>	81
8.5.	<i>Infrațiunile asimilate celor de corupție .....</i>	82
9.	Sesizarea organelor de urmărire penală.....	85
9.1.	<i>Modurile de sesizare .....</i>	85
9.2.	<i>Obligația funcționarilor de a sesiza faptele penale. Omiterea sesizării.....</i>	88
10.	Dezvoltarea durabilă .....	90
11.	Egalitatea de șanse .....	93
12.	Bibliografie: .....	97



## 1. Cuvânt introductiv

În sens larg, corupția, adică abuzul de putere săvârșit pentru obținerea unui folos ilegal, reprezintă o amenințare pentru democrație, pentru supremația dreptului și a echității sociale, putând eroda principiile unei administrații eficiente, precum și stabilitatea instituțiilor statale.

Funcționarii publici din instituțiile administrației publice centrale și locale, cu funcții de conducere au, din această perspectivă, un rol important în prevenirea apariției incidentelor de integritate, prin atribuțiile și instrumentele specifice pe care le au la dispoziție, dând tonul „de sus” asupra gradului de toleranță la corupție către personalul cu funcții de execuție, inclusiv către cetățeni, în calitatea acestora de beneficiari ai serviciilor publice.

Proiectul „*Consolidarea sistemului de management anticorupție*” va contribui la creșterea integrității și reducerea vulnerabilităților la corupție la nivel local, ceea ce va conduce la consolidarea administrației publice prin implementarea unui sistem de management al riscurilor de corupție, cât și la creșterea rolului și implicării comunităților locale în domeniul prevenirii corupției.

Prezentul suport de curs vine în întâmpinarea angajaților cu funcții de conducere și de execuție din cadrul structurilor de verificare/control din cadrul Primăriei Municipiului București, punând accent pe îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor în domeniul prevenirii corupției, transparenței, eticii și integrității, respectiv creșterea gradul de conștientizare a fenomenului anticorupție la nivel local.

De asemenea, vor fi tratate aspecte privind măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției prevăzute de Strategia Națională Anticorupție 2021 – 2025, aprobată prin H.G. nr. 1269/17.12.2021 și a legislației incidente (Codul penal, Codul administrativ adoptat prin Ordonanța de Urgență nr. 57/2019).

În cadrul sesiunilor de formare se va aborda problematica protecției mediului și dezvoltarea durabilă, precum și importanța egalității de șanse și tratament, fără discriminare în funcție de gen, rasă, origine etnică, religie,



handicap, vârstă, orientare sexuală.

Nu în ultimul rând, acest suport de curs se dorește a fi nu numai o simplă trecere în revistă a aspectelor privind integritatea în cadrul instituțiilor publice, ci și un element de referință pentru angajații cu funcții de verificare/control, având în vedere rolul primordial al acestora de a asigura respectarea regulilor în cadrul entității și a semnalării imediate a oricăror aspecte de corupție de care iau la cunoștință pe timpul desfășurării activităților specifice dispuse.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## 2. Strategia Națională Anticorupție

Corupția rămâne o provocare la nivel național și regional, deși în plan strategic, corupția este fenomenul infracțional care a făcut cel mai des și mai constant obiectul politicilor penale în România, începând cu anul 2001. Acest fenomen afectează societatea în cele mai diverse moduri, fiind de natură a genera consecințe negative atât în viața economică, cât și socială a cetățenilor. În acest sens, s-a putut observa că, în anumite instanțe, fenomenul corupției a afectat viața, integritatea fizică, încrederea față de instituțiile statului și patrimoniul cetățenilor.

Corupția rămâne o cauză care limitează perspectivele de dezvoltare a României și capacitatea de promovare a obiectivelor de politică externă, inclusiv a imaginii României în mediul internațional. Totodată, corupția afectează eficiența și profesionalismul din autoritățile și instituțiile publice, mai ales din perspectiva furnizării de servicii de interes general, aspect care generează o încredere scăzută a cetățenilor în capacitatea statului de a gestiona relațiile sociale.

Cauzele fenomenului corupției sunt multiple, iar problematica prevenirii și combaterii corupției intră în spectrul de competență a mai multor instituții din România, care trebuie să coopereze pentru obținerea sinergiei în activitățile de promovare a integrității.

Viziunea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 este de a consolida sistemul național de prevenire și combatere a corupției prin consolidarea mecanismelor de identificare și gestionare a riscurilor, amenințărilor și vulnerabilităților circumscrise acestui fenomen, în vederea garantării profesionalismului și eficienței în sectorul public, a siguranței cetățenilor și de a susține un mediu social și economic dezvoltat. Pentru atingerea impactului scontat al strategiei, au fost identificate obiective generale și specifice, dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, dublată de o abordare trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție: prevenire, educație și combatere.

Promovarea integrității organizaționale în sectorul public, dar și cel privat, este de natură a reduce cazurile de corupție, fraudă și incidentele de integritate în



sectoarele expuse la corupție. Totodată, un mediu de integritate robust va sprijini România în atingerea obiectivelor asumate la nivel internațional în domeniul anticorupției și a statului de drept. În acest context, promovarea obiectivelor de politică externă a României, inclusiv prin îmbunătățirea imaginii României pe scena internațională, va accelera procesul de aderare a României la Convenția Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (denumită în continuare OCDE) privind combaterea mituirii funcționarilor publici străini în tranzacțiile comerciale internaționale, adoptată la Paris, la 21 noiembrie 1997, intrată în vigoare la data de 15 februarie 1999.

SNA a reunit măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției, reglementate de diverse acte normative, referitoare la: codul etic/ deontologic/ de conduită, consilierul de etică, declararea averilor, declararea cadourilor, conflictele de interese, incompatibilitățile, transparența în procesul decizional, accesul la informații de interes public, protecția avertizorului în interes public, interdicțiile post-angajare în cadrul instituțiilor publice, funcțiile sensibile și distribuția aleatorie a sarcinilor de serviciu.

### 3. Măsuri de transparență instituțională

#### 3.1. *Conceptele de etică și deontologie profesională*

Cultura greacă integrează în limba sa veche cuvântul „ethos” ca termen polisemantic. Din multitudinea sensurilor și semnificațiilor termenului vom reține înțelesul de „obicei” (în înțeles general, nu de obicei moral), de „obișnuință”, de „cutumă”, sau de „morav”.

Termenii „etică” și „morală” dispun de anumite trăsături care îi apropie. Astfel, din punct de vedere al raportării la realitatea morală și la teoria despre cea dintâi, ambii termeni pot denumi atât aspectul real, cât și aspectul teoretic. În pofida similarității evidente pe care am menționat-o, este prezentă, totuși, o deosebire.

Mai exact, în istoria gândirii etice, s-a manifestat o preferință mai mare pentru termenul „etică” cu scopul de a numi latura teoretică și pentru termenul „morală” în vederea evidențierii laturii reale a faptului, a fenomenului moral. În

temeiul acestei practici, termenii s-au definit prin raportare reciproca - astfel:

- **etica** este prezentată drept teorie (științifică sau filosofică) asupra moralei sau ca morală, specificându-se că este vorba despre o morală teoretică;
- **morală** este considerată, la rândul ei, obiectul de studiu al eticii. Finalmente, deosebirea sau diferența pe care o punem în discuție este tocmai aceea dintre fenomenul moral și teoria moralei.

**Etica profesională** reprezintă o diviziune a eticii contemporane a cărei ființare (în ultimul secol) s-a produs ca efect al instituirii și multiplicării profesiilor în planul vieții sociale și examinează problemele de ordin moral legate de exercitarea acestora.

**Conceptul de conduită** profesională desemnează totalitatea modalităților de acțiune utilizate de un funcționar în activitate. Ne referim astfel la modul în care se desfășoară raporturile sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției și al funcționarilor, informarea publicului și crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționari, pe de o parte, și între cetățeni și autorități, pe de altă parte.

Diversitatea sarcinilor pe care le are de îndeplinit administrația publică necesită o extrem de variată gamă de prestări realizate prin serviciile publice, ca și un personal cu pregătire profesională diversă. Satisfacerea nevoilor cotidiene ale colectivității, a nevoilor omului care trăiește într-o grupare organizată, rămâne finalitatea esențială și singura justificare a administrației publice, atât de diversificată, mai ales în prestațiile sale către populație.

Privită din punct de vedere sociologic, administrația publică nu reprezintă altceva decât o sumă de colectivități umane care organizează anumite acțiuni în favoarea altor oameni.

Din acest punct de vedere, problema oamenilor care lucrează în administrație capătă o importanță considerabilă. Oricât de perfectă ar fi organizarea unui organism social și oricât de bune legi și decizii ar fi, rămâne doar o simplă schemă, fără viabilitate, dacă nu există oameni competenți, activi și devotați pentru realizarea scopului stabilit.

Relația interumană dintre cetățean și funcționar se poate desfășura în multiple forme și modalități. Este nevoie ca un funcționar să dea dovadă de un comportament moral, bune maniere, disponibilitate față de cetățean, să aibă un limbaj adecvat, să acorde atenția cuvenită fiecărui cetățean.

Codurile deontologice contemporane sintetizate pentru diferitele profesii recunoscute și formalizate constituie, de fapt, rezultatul final al unui amplu proces reflexiv care utilizează atât achizițiile domeniului științific pe care îl materializează profesia în cauză, cât și valențele discursului filosofic. De aceea, deontologia profesională apare ca etică aplicată unui domeniu de exercitare profesionalizată pentru profesioniștii activităților umane.

Etica profesională impune stabilirea unor reguli interne în fiecare profesiune, care pot lua forma bunelor practici, a codurilor etice sau a codurilor deontologice.

Etica managementului este, de asemenea, o formă a eticii aplicate, care se referă la conduita și acțiunile persoanelor cu funcții de conducere în organizațiile publice sau private. Într-o lucrare de specialitate, se afirmă că, etica managementului are ca obiect determinarea a ceea ce este bun, corect sau just în deciziile și acțiunile care afectează alte persoane.

Exemple de comportamente non-etice, care, prin natura lor, creează mediul favorabil dezvoltării unei vulnerabilități premergătoare săvârșirii actelor de corupție sau chiar constituie infracțiuni (abuz în serviciu, favorizarea infractorului, luare de mită ):

- Onorarea unor invitații la diverse petreceri sau manifestări;
- Acceptarea de cadouri din partea persoanelor cu care intră în relație;
- Diverse solicitări către agenții economici din raza de competență;
- Flirtul cu persoana care a venit să reclame o situație;
- A lua masa gratis la restaurant;
- Solicitarea de sponsorizări;
- Stabilirea de relații personale cu persoanele cu care interacționezi profesional;
- Onorarea a diverse solicitări venite din partea celor cu care

interacționezi;

- Implicarea unor persoane fizice sau juridice din domeniul de competență în activități interne;
- Tratament discriminatoriu sau inegal;
- Implicarea instituției în diverse parteneriate;
- Acceptarea sau solicitarea unei sume de bani pentru a nu aplica o sancțiune contravențională;
- Solicitarea unui cadou pentru a-l oferi colegului care instrumentează dosarul în scopul propunerii unei soluții de neîncepere a urmăririi penale;
- Solicitarea unei firme care are un contract de lucrări cu instituția pentru sprijin în renovarea locuinței personale;
- Anunțarea unei persoane care desfășoară activități de comerț ilegal, înainte de organizarea unei acțiuni a poliției;
- Avizarea PSI a unei unități de producție și efectuarea de controale ulterioare, în urma cărora sunt primite sume de bani pentru a nu lua aplica sancțiuni.

### 3.2. *Integritatea profesională*

Conform Dicționarului Explicativ al limbii române, integritatea este însușirea de a fi integru, cinste, corectitudine, incoruptibilitate.

O altă definiție este dată **caracterului integru** – sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate; cinste; probitate.

Enciclopedia Wikipedia apreciază că integritatea reprezintă bazarea acțiunii cuiva pe un set de principii consistente, solide. Elemente cheie pentru un nivel ridicat al integrității sunt considerate a fi profunzimea acestor principii și adevărată aderența fiecărui nivel din organizație la acest set de principii.

Conform SNA 2021-2025, *integritatea - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și de a lua toate măsurile necesare pentru a evita astfel de situații.*

De asemenea, potrivit SNA 201-2025, integritatea instituțională presupune

existența unor documente/proceduri prin care instituția își asigură un mediu organizațional bazat pe principii și valori clar definite.

Astfel, integritatea este, în fapt, universală experienței umane; poate fi considerată etalonul unui individ, al unei organizații sau agenții, al unei instituții, discipline sau chiar al unei întregi națiuni. Integritatea este unitatea de măsură pentru încredere, competență și profesionalism. În adâncul fiecărei ființe umane există o abilitate subconștientă de a interpreta comportamentul și și evenimentele ca o marcă a integrității sau ca o încălcare a acesteia.

Dr. Martin Benjamin, doctor în filosofie și profesor la Universitatea de Stat din Michigan, identifică în lucrarea, „*Splitting the difference: compromise and integrity in ethics and politics*”, cinci tipuri psihologice de lipsă de integritate:

- **cameleonul moral:** nerăbdător să facă pe plac celorlalți și temperamental indispus la controversă morală și dezacord, cameleonul moral își modifică sau abandonează rapid principiile declarate anterior. În afară de angajamentul său față de a-i satisface pe ceilalți, cameleonul moral are foarte puțin în sensul valorilor morale. Cameleonul moral suportă o supraveghere atentă. Dacă se află într-o situație în care abținerea de la principii necesită rezistență la presiunea socială, este foarte probabil ca acesta să se trădeze nu numai pe ceilalți, dar și pe sine.
- **oportunistul moral** este similar cameleonului moral prin aceea că valorile lui sunt într-o permanentă schimbare. Dar, în timp ce cameleonul moral încearcă să evite conflictul, oportunistul moral plasează ca principală valoare, satisfacerea interesului său imediat. În timp ce un motto al cameleonului moral ar putea fi „înainte de toate, înțelegerea cu ceilalți”, cel al oportunistului moral este, „înainte de toate, reușește/câștigă”.
- **ipocritul moral:** pretinde că trăiește după anumite standarde, dar, în fapt, nu o face. Ipocritul are un set de virtuți morale pe care le afișează public și un alt set de valori ce constiuie în fapt codul său moral. Lipsa de integritate constă tocmai în aceea că ipocritul pretinde că acest cod este

diferit de ceea ce este în realitate.

- **caracterul lipsit de voință morală** : are un set coerent de valori morale, dar, de regulă, îi lipsește curajul să acționeze conform acestor valori. Acest tip este diferit de cameleonul moral, prin aceea că are cunoștință ce înseamnă conduita etică, dar îi lipsește curajul să-l înfăptuiască.
- **auto – amăgitorul moral** are în sine sa o contradicție primară; gândește despre sine că acționează după un set de valori etice, dar, în fapt, nu o face. Pentru a rezolva acest conflict și, în același timp, pentru a-și păstra imaginea idealizată despre sine, se auto-amăgește cu privire la ceea ce face.

Aceste tipuri de caractere identificate de Dr. Martin Benjamin, reliefează ce nu este integritatea. Dar, la o analiză atentă, pot fi obținute câteva indicii pentru o înțelegere corectă a conceptului de integritate. În primul rând, o persoană integră are un set coerent și relativ stabil de valori și principii etice. Și, în al doilea rând, acțiunea, comportamentul, gândirea acestei persoane tind să reflecte aceste principii.

De asemenea, integritatea individuală presupune ca atât acțiunile, cât și gândurile unei persoane, să fie unitare, iar acestea ar trebui să reflecte un set de virtuți etice, pe care acea persoană le-a îmbrățișat în mod liber și sincer.

*Pe scurt, valorile profesionale ale unei organizații ar trebui să scoată în evidență scopul moral al acesteia.*

*Integritatea, în orice context profesional, reprezintă colecția integrată a valorilor care evidențiază scopul profesional, iar în mod probabil, în orice organizație aceste scopuri profesionale sunt strâns legate de protecția și servirea publicului.*

Dacă pentru o activitate este nevoie de un număr mare de aprobări, avizări, respectarea a nenumărate termene, posibilitatea de a informa cât mai exact cetățeanul asupra procedurii scade, iar cetățenii sunt din ce în ce mai dispuși să îi corupă pe funcționari.

În acest sens, numărul de acte poate fi redus prin eliminarea celor care sunt făcute doar „de formă”, comprimarea a două sau trei într-unul singur, stabilirea de termene pentru întreaga operațiune de avizare sau aprobare.

Un alt aspect care poate duce la limitarea corupției este și derularea de activități de informare corecte și suficiente pentru cetățeni, astfel încât acesta să nu mai fie dispus să apeleze la un funcționar, pentru că, efectiv, nu știe ce trebuie să facă, ce acte trebuie să pună într-un dosar.

Publicul solicită din partea fiecărei profesii un anumit standard de profesionalism și moralitate, dar în cazul celor care oferă servicii publice li se pretinde un standard mult mai înalt, pe care toți funcționarii trebuie să îl accepte.

### 3.3. *Consilierul de etică*

În scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici, conducătorii autorităților și instituțiilor publice desemnează un consilier de etică, funcționar public, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane.

**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.

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.

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

Dacă art. 368 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ

reglementează principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a personalului contractual din administrația publică, aplicarea eficientă a dispozițiilor privitoare la conduita funcționarilor publici se leagă, potrivit dispozițiilor art. 451, de mecanismul consilierii etice.

În ce privește personalul contractual, art. 558 din același act normativ prevede obligația autorităților și instituțiilor publice de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile, fără a indica un angajat sau o funcție anume care să asigure realizarea acestor activități, însă nimic nu limitează autoritățile și instituțiile publice să recurgă la aceleași resorturi (consilierea de etică) în acest scop, astfel încât, în practică, activitatea consilierilor de etică este adesea prevăzută în mod unitar în procedurile elaborate la nivelul autorităților și instituțiilor publice, care sunt aplicabile angajaților.

***Activitatea consilierului de etică se concretizează în:***

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

***Atribuțiile consilierului de etică prevăzute de art. 454 din Codul administrativ, sunt:***

- 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;
- 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.

Respectarea unor principii de bază în consilierea angajaților cu privire la normele de conduită este esențială. Aceste principii sunt: confidențialitatea și nondiscriminarea:

***Confidențialitatea:***

Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete, trebuie să rămână confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane din interiorul sau din afara instituției.

Consilierul de etică va proteja confidențialitatea tuturor informațiilor personale adunate în timpul activității de consiliere și se va abține de la dezvăluirea informațiilor pe care le deține despre colegi, despre beneficiari, prietenii sau familia colegilor, despre situații concrete, excepție făcând următoarele: prevenirea unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii unei fapte penale sau împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte ori înlăturarea urmărilor prejudiciabile ale unei asemenea fapte.

***Nondiscriminarea:***

Consilierul de etică va trata orice persoană cu același profesionalism indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare sau rasă, religie, sex sau orientare sexuală, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice altă caracteristică personală, condiție sau statut.

Consilierul de etică va manifesta respect față de experiențele, cunoștințele, valorile, ideile, opiniile și opțiunile celorlalți și nu va încerca să le impună propriile sale idei, valori sau opinii și se va abține de la angajarea de remarci sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.

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

- managementul instituției;
- persoane cu funcții de conducere desemnate pentru coordonarea aplicării Strategiei Naționale Anticorupție;
- angajații cu funcții de execuție desemnați să țină legătura cu structura de integritate din cadrul instituției, în cazul în care există o asemenea

structură;

- responsabilul pentru evaluarea riscurilor de corupție;
- comisia SCIM;
- comisia de disciplină;
- responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate;
- responsabilul pentru asigurarea accesului la informații de interes public;
- responsabilul pentru asigurarea transparenței decizionale etc.

### 3.4. Rolul managerilor în menținerea unui climat de integritate

Personalul cu funcții de conducere are un rol foarte important în limitarea practicilor de corupție existente în interiorul unei instituții. În principiu șeful trebuie să știe ce se întâmplă în cadrul colectivului pe care îl conduce. El poate obține aceste informații în mod direct, prin implicarea în derularea unor activități sau prin intermediul coordonatorilor care i se subordonează, a lucrătorilor cu care intră des în contact, a consilierilor săi, precum și prin intermediul unor persoane care îi furnizează informații.

Rolul central în promovarea unui comportament integru este deținut de către personalul cu funcții de conducere. Aceștia sunt cei care trebuie, în primul rând să aprecieze comportamentul integru, și să transmită acest lucru întregului colectiv.

Managerul care promovează comportamentul integru în rândul personalului pe care îl are în subordine, trebuie să aibă în vedere următoarele măsuri:

- stabilește standarde și conduce prin exemple;
- acceptă responsabilitatea pentru implementarea deciziilor altor persoane;
- sprijină pe cei care apără legalitatea;
- are o atitudine contestatară la adresa atât a superiorilor, cât și a persoanelor subordonate, atunci când este vorba de încălcarea legii și acest lucru are legătură cu activitatea structurii pe care o conduce;
- nu ezită să pună în aplicare procedurile cu privire la comportamentul incorect, când se impune;
- este conștient de faptul că personalul nu cunoaște toate regulamentele și

procedurile, verificând în acest sens în mod regulat activitățile și dacă lucrătorii au înțeles exact ce au de făcut;

- nu acceptă aparența unor situații, se informează, pune întrebări dificile, dar la obiect;
- se asigură că există mecanisme pentru testarea integrității personalului din subordine;
- se asigură că există mecanisme eficiente pentru personalul care are poziții vulnerabile (lucrează cu banii sau cu informatorii) și le oferă asistența necesară;
- se asigură că rezultatele sunt obținute într-un mod integru.

Cu cât nivelul de cunoaștere a instituției scade și posibilitatea managerului de a lua decizii pertinente scade considerabil, și, mai ales, scade posibilitatea de a ține sub control practicile care încalcă deontologia profesională și ilegalitățile.

Analiza atentă a rezultatelor eforturilor depuse în lupta de combatere a corupției în organizație indică faptul că atitudinea șefului are un rol determinant în ceea ce privește eficiența în unitatea pe care o conduce, în confruntarea cu acest fenomen.

Șeful care se angajează în combaterea corupției și care dorește să-și mențină funcția trebuie să aibă capacitatea de a-și prezenta eforturile de combatere a corupției în așa fel încât acesta să nu apară drept un atac la adresa propriului personal din subordine.

Programul său trebuie să apară în unitatea pe care o conduce ca un complex de măsuri de natură a-i sprijini pe funcționarii să devină onești, muncitori și devotați. Se impune ca fiecare efort îndreptat împotriva corupției să fie însoțit de explicațiile șefului asupra modului în care acesta contribuie la siguranța, integritatea, tăria și eficiența în activitate a funcționarului devotat.

Conducerea personalului și verificarea activității acestuia vor trebui realizate în mod activ și, în măsura în care experiența permite, anticipativ.

Reglementarea clară a competențelor și descrierea transparentă a atribuțiilor pentru colaboratori sunt în măsură să se constituie în premise determinante pentru instituirea unui climat „sănătos” de lucru bazat pe corectitudine și încredere.

Personalul de conducere trebuie să-și dovedească eficiență astfel:

- Să comunice cu personalul;

- Să contribuie la dezvoltarea personalului și să ofere protecție;
- Să stabilească și să mențină standardele;
- Să aibă o perspectivă strategică;
- Să iasă în evidență și să fie responsabil;
- Să stabilească priorități;
- Să încurajeze creativitatea;

În mediul organizațional, decizia unei singure persoane poate influența viața mai multor angajați. Pe lângă managerii cu rol de eroi care au dus organizațiile în poziții de top, există și alții care, în dorința lor de succes, orientați de interesul propriu, au determinat scăderea valorilor instituțiilor, aceasta nefiind numai o problemă de incompetență ci, de multe ori, rezultatul unor decizii neetice.

Păstrarea unui mediu de lucru placut, în care angajații sunt productivi și se simt motivați este una dintre cele mai mari provocări cu care se confruntă atât personalul din zona middle&top management, dar și una dintre îndatoririle directorilor departamentelor de resurse umane.

Motivarea angajaților este însă un subiect larg, iar cele mai bune metode pentru a le da salarii care să îi îmboldesc să lucreze nu sunt întotdeauna cele pe care le vedem aplicate mereu în companii. De fapt, angajații au nevoie de mai mult decât o mărire anuală de salariu și câteva beneficii pentru a deveni loiali unei companii și pentru a fi motivați să își îndeplinească sarcinile corespunzător.

### ***Lipsa de motivație sau deficit de competență***

Când munca unui angajat lasă de dorit și nu se ridică la standardele pe care le presupune poziția sa în cadrul companiei, incompetența nu este întotdeauna motivul pentru care acesta nu își face treaba cum trebuie. De obicei, angajații demotivați sunt cei care au avut fie o experiență neplăcută la locul de muncă, fie s-au plafonat sau au anumite nemulțumiri care îi împiedică să mai dea randament.

Micromanagementul defectuos, lipsa inovației și a schimbărilor, blocarea pe un singur post, imposibilitatea de a avansa, lipsa de siguranță a jobului sau lipsa de încredere în conducerea companiei, precum și lipsa de comunicare în cadrul corporației – fiecare dintre acești factori poate juca un rol decisiv în cum se simte un angajat față de locul de muncă și cum îi este afectată performanța. De aceea, primul lucru pe care îl au de făcut managerii este să identifice motivele nemulțumirilor, dar și să recunoască semnele

demotivării și să nu le confunde cu cele ale unui deficit de competență pentru jobul respectiv.

### ***Semne ale lipsei de motivație***

Un manager bun știe să identifice din timp primele semne care arată ca angajații își pierd motivația la locul de muncă și să ia măsurile necesare pentru a se asigura că situația este remediată. Chiar dacă este vorba despre un singur angajat, atitudinea acestuia poate influența în mod negativ și productivitatea colegilor săi.

Un studiu din 2010 realizat de Sirota Intelligence pe 1,3 milioane de angajați din 40 de companii din întreaga lume a descoperit câteva motive pentru care angajații își pierd motivația, dar și patru semne care indică apariția acestui fenomen.

### ***Scăderea productivității.***

Când calitatea muncii unui angajat și productivitatea lui scad brusc, întreaga activitate a companiei poate fi afectată. De exemplu, depășirea unor deadline-uri poate aduce pierderi semnificative sau un client nemulțumit poate rupe o colaborare dacă experiența lui cu un angajat nu a fost mulțumitoare.

### ***Întârzieri sau absenteism.***

Angajații care încep să își ia pauze mai dese și tot mai lungi și încep să întârzie aproape zilnic pot fi lipsiți de motivație, iar absenteismul este următorul pas. Când un angajat începe să ceară câte o zi liberă pe săptămână pentru a rezolva diferite probleme, este momentul să aibă o discuție cu el pentru a afla dacă este vorba despre niște evenimente în viața personală sau dacă locul de muncă este cel care îl nemulțumește.

### ***Schimbări de comportament și personalitate.***

Când un angajat, care până nu demult se integrase bine în colectiv, începe să aibă ieșiri nervoase, este iritabil sau trece brusc de la o stare la alta, acesta se simte, mai mult ca sigur, dezamăgit de locul de muncă. Același lucru este valabil și în cazul angajaților politicieni care devin sarcastici și au mereu câte o replică ironică, cei care sunt mereu obosiți sau stresați, dar și în cazul celor care găsesc argumente împotriva fiecărei sarcini pe care o primesc.

### ***Feedback nesolicitat.***

O instituție care începe să primească feedback negativ legat de comportamentul unui angajat trebuie să ia în calcul, în primul rând, posibilitatea ca acesta să își fi pierdut

motivația. De asemenea, este posibil ca plângerile să vină chiar din partea colegilor, care descoperă că nu mai pot conta pe angajatul demotivat.

### ***5 motive pentru care motivarea financiară a angajaților nu este eficientă.***

Când vine vorba de motivarea angajaților, cei mai mulți manageri se gândesc la măriri de salariu, bonusuri de performanță sau sporuri, însă acestea nu sunt suficiente și nu sunt întotdeauna o soluție eficientă. Iată principalele rațiuni pentru care motivarea financiară nu da roade:

**1. Banii nu aduc loialitatea angajaților.** Cei care urmăresc o fidelizare a angajaților trebuie să știe că atunci când salariul este singurul factor care ține un angajat în companie, el nu va ezita să plece în momentul în care i se va oferi o oportunitate mai bună sau un salariu mai mare.

**2. Motivarea financiară este cea mai scumpă formă de motivare pentru o instituție.**

**3. Motivările financiare sunt o soluție pe termen foarte scurt.** Aproximativ 75% dintre salariați uită valoarea bonusului de performanță sau a sporului primit, după numai 30 de zile.

**4. Un angajat consideră că sumele pe care le primește i se cuvin de drept,** pentru munca depusă, așa că nu generează motivație.

**5. 85% dintre angajați își cheltuie salariul de la o lună la alta,** apoi asociază gestionarea deficitară a banilor cu un salariu prea mic față de cheltuielile pe care ei estimează că le au.

Unele companii le oferă angajaților telefoane de serviciu, tablete și abonamente de telefonie gratuite sau o mașină pentru deplasările în scop de serviciu. Aceste companii anticipează lucrurile care i-ar putea nemulțumi pe angajați și le oferă imediat o soluție practică și la îndemână.

### ***Cum aplicăm motivarea non-financiară?***

Pentru aplicarea cu succes a motivărilor non-financiare, managerii trebuie să pună la punct un plan care să includă mai multe tehnici și strategii. Cele mai frecvente metode manageriale de motivare includ implementarea unui sistem de recompensă și recunoaștere (Rewards and Recognition), în concordanță cu politicile companiei și cultura organizațională, pe o perioadă lungă de timp, precum și conceperea unui plan pe verticală a recunoașterii (manager-angajat), dar și pe orizontală (angajat-angajat).

### 3.5. *Declararea cadourilor*

Declararea cadourilor reprezintă o obligație legală reglementată de prevederile Legii nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, precum și de dispozițiile H.G. nr. 1126/2004 pentru aprobarea Regulamentului de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

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

*Titularii acestei obligații sunt următorii:*

- persoanele care au calitatea de demnitar public și cele care dețin funcții de demnitate publică;
- magistrații și cei asimilați acestora;
- persoanele cu funcții de conducere și de control;
- funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice sau de interes public;
- celelalte persoane care au obligația să-și declare averea (a se vedea și secțiunea următoare).

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

Declarația trebuie să cuprindă:

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

Evaluarea și inventarierea „cadourilor” reprezintă responsabilitatea

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

Comisia este compusă din 3 membri (3 persoane de specialitate din instituție), din care unul are calitatea de președinte și are următoarele atribuții legale:

- înregistrează și ține evidența statistică, cantitativă și valorică a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- evaluează și inventariază bunurile;
- restituie primitorului bunurile a căror valoare este sub 200 euro, dacă primitorul nu refuză păstrarea acestora;
- aprobă păstrarea de către primitor a bunurilor cu o valoare mai mare de 200 euro, cu condiția achitării de către acesta a diferenței de preț, în cazul în care primitorul a solicitat păstrarea acestora;
- propune, după caz, păstrarea bunurilor în patrimoniul unității, transmiterea cu titlu gratuit a bunurilor rămase în patrimoniul unității către o instituție publică de profil sau vânzarea prin licitație a acestor bunuri;
- ia măsuri pentru publicarea listei cuprinzând bunurile depuse și destinația acestora, în condițiile legii;
- asigură, prin grija compartimentelor de specialitate, păstrarea și securitatea bunurilor.

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

Lista cuprinzând bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de

protocol sau a altor activități în legătură cu exercitarea funcției de către titularii obligației de declarare din cadrul instituției, incluzând și destinația bunurilor, trebuie publicată anual, fie pe pagina de internet a instituției, fie în Monitorul Oficial al României.

### 3.6. *Declararea averilor și a intereselor*

Declararea averilor și a intereselor este reglementată, în principal, de prevederile Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative și de dispozițiile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese la nivelul entităților în care persoanele au această obligație este asigurată de către persoane responsabile desemnate în acest sens,<sup>20</sup> între ale căror atribuții se numără:

- primirea și înregistrarea declarațiilor de avere și de interese, precum și eliberarea unei dovezi de primire;
- punerea la dispoziția solicitanților a formularelor declarațiilor de avere și ale declarațiilor de interese;
- oferirea de consultanță pentru completarea corectă a rubricilor din declarații și depunerea în termen a acestora;
- publicarea și menținerea declarațiilor pe pagina de internet a instituției sau la avizierul acesteia;
- acordarea de consultanță referitor la conținutul declarațiilor și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților și întocmirea de note de opinie în acest sens, la solicitarea persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese;
- recomandarea rectificării declarației de avere/interese, în cazul sesizării de deficiențe în completarea acestora etc.<sup>21</sup>

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

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

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

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

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

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

Declarațiile de avere și declarațiile de interese se completează în scris sau în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexelor nr. 1, respectiv nr. 2 la Legea nr. 176/2010.

Tranziția la digitalizarea completă a procesului de depunere a declarațiilor de avere și de interese s-a realizat pe parcursul anului 2021. Astfel, începând cu 1 ianuarie 2021, conform procedurii elaborate de ANI în vederea transmiterii la distanță a declarațiilor de avere și de interese, procedură publicată în 8 ianuarie

2021 în Monitorul Oficial al României, partea I, acestea puteau fi depuse atât în varianta clasică (declarațiile vor fi transmise Agenției Naționale de Integritate de către persoana responsabilă cu atribuții specifice în ceea ce privește declarațiile de avere și de interese de la nivelul fiecărei entități prevăzute de Legea nr. 176/2010, în copie certificată „conform cu originalul”), cât și în variantă digitală, prin completarea electronică, certificate cu semnătură electronică calificată, și vor fi remise ANI utilizând procedura de transmitere la distanță, prin intermediul unui modul care va fi pus la dispoziția deponenților („e-DAI”), disponibil pe pagina de Internet a Agenției. De la 1 ianuarie 2022 declarațiile de avere și interese **pot fi transmise exclusiv** prin modulul e-DAI, certificate cu semnătură electronică calificată.

Declarațiile de avere cuprind, pe lângă drepturile și obligațiile *declarantului, și pe cele ale soțului sau soției, precum și pe cele ale copiilor aflați în întreținere*, iar declarațiile de interese cuprind o serie de funcții și activități *exclusiv ale titularului obligației*, precum și, în cazul contractelor, inclusiv a celor de asistență juridică, consultanță juridică, consultanță și civile, obținute ori aflate în derulare în timpul exercitării funcțiilor, mandatelor sau demnităților publice finanțate de la bugetul de stat, local și din fonduri externe ori încheiate cu societăți comerciale cu capital de stat sau unde statul este acționar majoritar/minoritar, și contractele încheiate în mod direct de către *soțul sau soția declarantului și rudele de gradul I ale acestuia (copiii sau părinții)*.

Declarațiile de avere și de interese se depun:

- în termen de 30 de zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la data începerii activității;
- *anual, cel mai târziu la data de 15 iunie*; declarațiile de avere se întocmesc pentru anul fiscal anterior încheiat la 31 decembrie, în cazul veniturilor, respectiv cu privire la situația la data declarării pentru celelalte capitole din declarație, potrivit anexei nr. 1 la Legea nr. 176/2010;
- în *termen de 30 de zile de la data încetării suspendării* în cazul persoanelor suspendate din exercițiul funcției sau al demnității publice pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal (acestea

vor actualiza declarațiile);

- în termen de cel mult 30 de zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității (sunt depuse noi declarații),
- de către persoanele care candidează pentru funcțiile de Președinte al României, deputat, senator, consilier județean, consilier local sau primar; declarațiile de avere și de interese se depun la Biroul Electoral Central sau, după caz, la birou electoral de circumscripție, odată cu declarația de acceptare a candidaturii, îndouă exemplare.

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

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

Declarațiile de avere și declarațiile de interese depuse sunt înregistrate apoi sunt transmise, în copie certificată, Agenției Naționale de Integritate, împreună cu registrele declarațiilor de avere și declarațiilor de interese, de asemenea, în copie certificată.

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

imparțialitatea, independența operațională, celeritatea, buna administrare, dreptul la apărare, precum și prezumția dobândirii licite a averii.

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

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

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

**C. Contravenții:**

- *nedepunerea declarațiilor de avere* și a declarațiilor de interese în termenele prevăzute de Legea nr. 176/2010, precum și nedeclararea, în declarația întocmită potrivit anexei nr. 1, a cuantumului veniturilor realizate, sau declararea acestora cu trimitere la alte înscrisuri;
- *nerespectarea obligațiilor* prevăzute la art. 6 din Legea nr. 176/2010 (adică a atribuțiilor legale) de către persoanele responsabile cu implementarea prevederilor legii, precum și nerespectarea obligațiilor prevăzute de Legea nr. 176/2010 de către conducătorul entității;
- *neaplicarea sancțiunii disciplinare* sau neconstatarea încetării funcției publice, după caz, atunci când actul de constatare a rămas definitiv, dacă fapta nu constituie infracțiune.

### 3.7. Avertizorul de integritate

În foarte multe state avertizorii reprezintă deja o instituție de care se ține seama, există legi și regulamente de funcționare și de protecție a lor.

Ce înseamnă „*avertizor de integritate*”?

Avertizorul de integritate a devenit în întreaga lume un element esențial împotriva corupției și reprezintă acea persoană care aduce la cunoștința publicului



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

sau autorităților activități imorale sau ilegale petrecute într-un departament guvernamental, o organizație publică sau privată/ firmă, trecând peste „legea tăcerii”.

„Avertizorul”, conform art. 3 lit. b) din Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, reprezintă acea persoană care a sesizat încălcări ale legii în cadrul autorităților publice, instituțiilor publice și al altor unități și care este încadrată în una dintre autoritățile și instituțiile publice ale administrației publice centrale, administrației publice locale, aparatului Parlamentului, aparatului de lucru al Administrației Prezidențiale, aparatului de lucru al Guvernului, autorităților administrative autonome, instituțiilor publice de cultură, educație, sănătate și asistență socială, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, precum și societăților naționale cu capital de stat.

Iar art. 3 lit a) din lege stipulează că „avertizarea 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 buneii administrării, eficienței, eficacității, economicității și transparenței”, iar „avertizor înseamnă persoana care face o sesizare” în înțelesul definiției de mai sus „și care este încadrată în una dintre autoritățile publice”.

În SUA, instituția avertizorului („whistleblower” din limba engleză într-o traducere aproximativă „cel care suflă în fluier”) își are rădăcini în urmă cu un secol, în prezent acești avertizori fiind percepuți drept niște eroi datorită dezvăluirilor de răsunet pe care le-au făcut de-a lungul timpului și care au condus la adoptarea unor decizii de importanță națională.

Termenul de „whistleblower” se aplică unei persoane care „a aflat despre anumite încălcări sau abuzuri (ținute în secret) și ale cărei convingeri morale au determinat-o să le facă publice”. Noi zicem despre ei că au sunat alarma, sau că au bătut clopotul, iar englezii spun că au suflat fluierul - să facă zgomot ca să-i audă autoritățile (to blow the whistle).

Astfel, în SUA instituția avertizorului funcționează cu succes de peste 30 de ani și are drept scop demascarea neregulilor din administrația publică: cazuri de corupție și de încălcare a drepturilor omului.



Această instituție a avertizorului este funcțională și în alte țări precum Marea Britanie, Canada, Australia, Africa de Sud, Noua Zeelandă. Avertizorii au dezvăluit cazuri de corupție și din cadrul Comisiei Europene, au evitat pericole pentru mediu în SUA, au dat publicității tănuirea unor boli periculoase pentru milioane de oameni din China etc.

În Slovacia, angajații din sectorul privat care află că o altă persoană a comis un act de corupție și nu sesizează o autoritate care să ia măsurile legale sunt pasibili de închisoare pe un termen de până la 3 ani.

Codul penal al Italiei amendează funcționarii publici care nu fac sau întârzie o sesizare cu privire la o infracțiune pe care au descoperit-o în exercițiul funcției. Dreptul de a face sesizări în Italia se aplică pentru angajați ca urmare a libertății de exprimare la nivel general, garantată prin Codul muncii, atunci când sesizările privesc nereguli, fapte ilegale sau riscuri percepute ca atare la locul de muncă.

În state precum Marea Britanie, Turcia și Coreea de Sud s-a constatat că avertizorii de integritate au tendința de a încerca mai întâi mijloace de sesizare interne, urmând să meargă în exterior doar în situația în care instituția nu investighează semnalarea acestora.

Din punct de vedere al organizațiilor, mijloacele interne reprezintă o ocazie de a investiga suspiciunile și de a corecta faptele reprobabile fără ca acestea să fie expuse publicului. În Estonia se preferă sesizările interne și rezolvarea cazurilor în particular.

#### *Ce poate semnala avertizorul de integritate?*

Conform prevederilor art. 5 din Legea nr. 571/2004, semnalarea de către avertizor a unor fapte de încălcare a legii, a unor fapte prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, trebuie să privească:

- infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul: luarea de mită (art. 289 Cod penal), darea de mită (art. 290 Cod penal), traficul de influență (art. 291 Cod penal), cumpărarea de influență (art. 292 Cod penal), infracțiunile prevăzute de art. 10-13 din Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, infracțiunile de fals (art. 310-328 Cod penal),

- infraacțiunile de serviciu (art. 295-309 Cod penal);
- infraacțiuni împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene: infraacțiunile prevăzute de art. 181-185 din Legea nr. 78/2000;
  - practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor unităților în care poate fi încadrat un avertizor: discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea multiplă, hărțuirea, victimizarea;
  - încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese: prevederile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și ale Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice;
  - folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
  - partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
  - încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale: prevederile Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public și prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
  - încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
  - neglijența în serviciu sau incompetența;
  - evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
  - încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
  - emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
  - administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al unităților în care poate fi încadrat un avertizor;
  - încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului buneii administrări și a celui al ocrotirii interesului public.

*Cui se poate adresa avertizorul de integritate?*

Conform art. 6 din legea nr. 571/2004, avertizorul de integritate poate sesiza încălcările prevederilor legale sau ale normelor deontologice și profesionale, alternativ sau cumulativ:

- șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice, sau al unității prevăzute de Legea nr. 571/2004, din care face parte persoana care a încălcat legea;
- organelor judiciare;
- organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- comisiilor parlamentare;
- mass-media;
- organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- organizațiilor neguvernamentale.

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

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

protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.

Legea nr. 571/2004 prevede **6 măsuri de protecție pentru avertizor:**

1. **prezumarea bunei-credințe** care a stat la baza semnalării alertei în interes public;
2. **interzicerea sancționării disciplinare/administrative** a avertizorului pentru sesizări făcute cu bună-credință;
3. **ascunderea identității avertizorului**, de către comisia de disciplină sau alt organism similar, în anumite cazuri, și anume atunci când cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului;
4. **asigurarea unei publicități sporite** a cercetării disciplinare a avertizorului pentru un act de avertizare;
5. **invitarea unui reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale**, la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare;
6. **aplicarea**, din oficiu, a măsurilor de protecție a datelor de identitate a avertizorului în interes public, conform prevederilor art. 12 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor.

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

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

- (a) informații și consiliere cuprinzătoare și independente, care sunt ușor accesibile publicului și gratuite, referitoare la procedurile și la măsurile reparatorii disponibile, referitoare la protecția împotriva represaliilor și la

drepturile persoanei vizate;

- (b) asistență efectivă din partea autorităților competente în fața oricărei autorități relevante implicate în protecția lor împotriva represaliilor, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, prin certificarea faptului că aceste persoane beneficiază de protecție în temeiul prezentei directive; și
- (c) asistență juridică în cadrul procedurilor penale și al procedurilor civile transfrontaliere în conformitate cu Directiva (UE) 2016/1919 și cu Directiva 2008/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului (48), precum și, în conformitate cu dreptul intern, asistență juridică în cadrul altor proceduri și consultanță juridică sau alt tip de asistență juridică.

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

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

De asemenea, trebuie prevăzute, măsuri pentru compensarea prejudiciilor care rezultă din astfel de raportări sau divulgări publice în conformitate cu dreptul intern.

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

## 4. Incompatibilități și conflicte de interese

Conflictul de interese și incompatibilitățile sunt reglementate prin statute speciale sau chiar prin regulamente de ordine interioară însă o reglementare unitară a acestora s-a făcut prin titlul IV din Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003, privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției.

Conflictul de interese se deosebește de starea de incompatibilitate prin faptul că factorul determinant nu este neapărat o situație juridică sau o activitate incompatibilă cu activitatea care este realizată în cadrul atribuțiilor de serviciu, ci un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și a altor acte normative.

Pentru a exista un conflict de interese, trebuie să existe o decizie luată în interesul persoanelor expres prevăzute de lege, iar incompatibilitatea există ca situație ilegală, în cazul unui cumul de funcții interzis de legiuitor, deoarece este potențial generatoare de conflicte de interese.

Conform art. 445 din Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduit, sens în care trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua 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.

### 4.1. *Conflictele de interese*

Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei include o definiție a conflictului de interese pentru funcționarii publici în articolul 13:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

*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 un beneficiu pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care funcționarul public a avut relații politice sau de afaceri. Interesul personal se poate referi și la orice datorii pe care funcționarul public le are față de persoanele enumerate mai sus.*

Conform Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (O.E.C.D.), conflictul de interese implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui oficial public. Conflictul de interese apare atunci când interesele oficialului public ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale.

În reglementarea internă, prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative (art. 70 din Legea nr. 161/2003).

Interesul personal al funcționarului public include un beneficiu, un avantaj pentru sine sau în favoarea familiei sale, a părinților, a prietenilor sau a rudelor apropiate, sau a persoanelor ori organizațiilor cu care funcționarul public a avut relații politice sau de afaceri. De asemenea, interesul personal se poate referi și la orice obligație financiară sau civilă pe care funcționarul o are.

Legiuitorul a operat o delimitare între conflictul de interese în exercitarea funcției de membru al Guvernului și a altor funcții publice de autoritate din administrația publică centrală și locală, conflictul de interese privind aleșii locali și conflictul de interese privind funcționarii publici.

Persoana care exercită funcția de membru al Guvernului, secretar de stat, subsecretar de stat sau funcții asimilate acestora, prefect ori subprefect este obligată să nu emită un act administrativ sau să nu încheie un act juridic ori să nu ia sau să nu participe la luarea unei decizii în exercitarea funcției publice de autoritate, care produce un folos material pentru sine, pentru soțul său ori rudele



sale de gradul I (art. 72 din Legea nr. 161/2003). Obligațiile enumerate le sunt impuse și primarilor, viceprimarilor, primarului general și viceprimarilor municipiului București (art. 76 din Legea nr. 161/2003).

Potrivit prevederilor art. 77 din Legea nr. 161/2003 coroborat cu art. 228 din Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, președinții și vicepreședinții consiliilor județene sau consilierii locali și județeni, se află în conflict de interese dacă emite sau participă la emiterea ori adoptarea unui act administrative, încheie sau participă la încheierea unui act juridic care ar putea produce un folos material pentru sine sau pentru:

- a) soț, soție sau rude ori afini până la gradul al II-lea inclusiv;
- b) orice persoană fizică sau juridică față de care alesul local are calitatea de debitor al unei obligații;
- c) o societate la care deține calitatea de asociat unic ori funcția de administrator sau de la care obține venituri;
- d) o altă autoritate din care face parte;
- e) orice persoană fizică sau juridică, alta decât autoritatea din care face parte, care a făcut o plată către acesta sau a efectuat orice fel de cheltuieli ale acestuia;
- f) asociație sau fundație din care face parte.

În exercitarea funcției, consilierul local sau consilierul județean aflat în una dintre situațiile mai sus prezentate are obligația să anunțe la începutul ședinței consiliului local, respectiv a consiliului județean interesul personal pe care îl are la adoptarea hotărârii respective, anunț care se consemnează în mod obligatoriu în procesul-verbal al ședinței.

Ulterior anunțării interesului personal, consilierul local sau județean nu mai este luat în calcul pentru cvorumul necesar adoptării hotărârii consiliului cu privire la care acesta și-a anunțat interesul și nu are drept de vot la adoptarea acestei hotărâri.

Referitor la regimul general aplicabil conflictului de interese pentru aleșii locali, la art. 228 alin. 1 din Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ se menționează că alesul local aflat în conflict de interese în condițiile prevăzute de Legea nr. 161/2003, cu modificările și completările ulterioare, are obligația să se abțină de la emiterea sau participarea la emiterea ori adoptarea actului administrativ, de la încheierea sau participarea la încheierea actului juridic respectiv, care ar putea

produce un folos material pentru sine sau pentru:

- a) soț, soție sau rude ori afini până la gradul al II-lea inclusiv;
- b) orice persoană fizică sau juridică față de care alesul local are calitatea de debitor al unei obligații;
- c) o societate la care deține calitatea de asociat unic ori funcția de administrator sau de la care obține venituri;
- d) o altă autoritate din care face parte;
- e) orice persoană fizică sau juridică, alta decât autoritatea din care face parte, care a făcut o plată către acesta sau a efectuat orice fel de cheltuieli ale acestuia;
- f) asociație sau fundație din care face parte.

În exercitarea funcției, consilierul local sau consilierul județean aflat în una dintre situațiile prevăzute la aliniatul precedent are obligația să anunțe la începutul ședinței consiliului local, respectiv a consiliului județean interesul personal pe care îl are la adoptarea hotărârii respective, anunț care se consemnează în mod obligatoriu în procesul-verbal al ședinței. Ulterior anunțării interesului personal, consilierul local sau județean nu mai este luat în calcul pentru cvorumul necesar adoptării hotărârii consiliului cu privire la care acesta și-a anunțat interesul și nu are drept de vot la adoptarea acestei hotărâri.

Actele administrative emise ori adoptate sau actele juridice încheiate cu încălcarea de către alesul local a prevederilor privind conflictul de interese sunt lovite de nulitate absolută în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Fapta aleșilor locali de a încălca prevederile art. 228 alin. 1 din Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 și legislația în materie privind conflictul de interese constituie abatere disciplinară și se sancționează cu diminuarea indemnizației cu 10% pe o perioadă de maximum 6 luni.

În ceea ce privește funcționarul public, potrivit art 79 din Legea 61/2003, acesta este în conflict de interese dacă se afla în una dintre următoarele situații:

- a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
- b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu funcționari publici care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;

c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.

În cazul existenței unui conflict de interese, funcționarul public este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct.

Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.

Gradele de rudenie și gradele de afinitate se stabilesc potrivit dispozițiilor art. 406 și 407 din Codul civil:

Gradul de rudenie sunt:

a) în linie dreaptă, după numărul nașterilor: astfel, copiii și părinții sunt rude de gradul întâi, nepoții și bunicii sunt rude de gradul al doilea;

b) în linie colaterală, după numărul nașterilor, urcând de la una dintre rude până la ascendentul comun și coborând de la acesta până la cealaltă rudă; astfel, frații sunt rude de gradul al doilea, unchiul sau mătușa și nepotul, de gradul al treilea, verii primari, de gradul al patrulea.

Gradul de rudenie se aplică după cum urmează:

- gradul I: părinți și copii;
- gradul II: frații, bunici și nepoti;
- gradul III: unchiul/mătușa și nepotul de frate;
- gradul IV: verii primari.

Afinitatea este legătura dintre un soț și rudele celuilalt soț. Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celuilalt soț.

Gradul de afinitate este luat în calcul astfel:

- gradul I: socrii și nora/ginere;
- gradul II: cumnatele și cumnații;
- gradul III: unchiul și soția nepotului de frate;
- gradul IV: verii, soții și soțiile acestora.

#### 4.2. Incompatibilități

Regimul incompatibilităților este reglementat în capitolul 3 al titlului IV din Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea

corupției.

### **1. Incompatibilități privind aleșii locali**

Situațiile de incompatibilitate privind aleșii locali sunt prevăzute la art. 87 – 93.

Funcția de primar și viceprimar, primar general și viceprimar al municipiului București, președinte și vicepreședinte al consiliului județean este incompatibilă cu exercitarea următoarelor funcții sau calități (art.87):

- a) funcția de prefect sau subprefect;
- b) calitatea de funcționar public sau angajat cu contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia;
- c) funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, administrator, membru al consiliului de administrație ori cenzor sau orice funcție de conducere ori de execuție la societățile reglementate de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv băncile sau alte instituții de credit, societățile de asigurare și cele financiare, la regiile autonome de interes național, la companiile și societățile naționale, precum și la instituțiile publice, cu excepția reprezentanților în adunarea generală a acționarilor la societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a membrilor în consiliile de administrație ale unităților și instituțiilor de învățământ de stat sau confesionale și ale spitalelor publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale sau la care unitatea administrativ-teritorială pe care o conduce deține participare;
- d) funcția de președinte sau de secretar al adunărilor generale ale acționarilor sau asociațiilor la o societate comercială;
- e) calitatea de comerciant persoană fizică;
- f) calitatea de membru al unui grup de interes economic;
- g) calitatea de deputat sau senator;
- h) funcția de ministru, secretar de stat, subsecretar de stat sau o altă funcție asimilată acestora;
- i) orice alte funcții publice sau activități remunerate, în țară sau în străinătate, cu excepția funcției de cadru didactic sau a funcțiilor în cadrul unor asociații, fundații sau alte organizații neguvernamentale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Activitatea desfășurată de primar și viceprimar, primar general și viceprimar al municipiului București, președinte și vicepreședinte al consiliului județean, în calitate de membru al consiliului de administrație al unei entități economice din subordinea sau la care unitatea administrativ-teritorială pe care o conduce deține participație, la unitățile și instituțiile de învățământ de stat sau confesionale și la spitalele publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale nu este retribuită.

Primării și viceprimării, primarul general și viceprimării municipiului București nu pot deține, pe durata exercitării mandatului, funcția de consilier județean.

Primării și viceprimării, primarul general și viceprimării municipiului București pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice și al creației literar-artistice.

Funcția de consilier local sau consilier județean este incompatibilă cu exercitarea următoarelor funcții sau calități (art. 88):

- a) funcția de primar;
- b) funcția de prefect sau subprefect;
- c) calitatea de funcționar public sau angajat cu contract individual de muncă în aparatul propriu al consiliului local respectiv sau în aparatul propriu al consiliului județean ori al prefecturii din județul respectiv;
- d) funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, asociat, administrator, membru al consiliului de administrație sau cenzor la regiile autonome și societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de interes județean ori înființate sau aflate sub autoritatea consiliului județean sau la regiile autonome și societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de interes național care își au sediul sau care dețin filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă, cu excepția reprezentanților în adunarea generală a acționarilor la societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a membrilor în consiliile de administrație ale unităților și instituțiilor de învățământ de stat sau confesionale și ale spitalelor publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale sau la care unitatea administrativ-teritorială respectivă deține participație, în





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

cazul consilierului local, respectiv la regiile autonome și societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de interes local înființate sau aflate sub autoritatea consiliului local, precum și la regiile autonome și societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de interes național care își au sediul sau care dețin filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă, cu excepția reprezentanților în adunarea generală a acționarilor la societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a membrilor în consiliile de administrație ale unităților și instituțiilor de învățământ de stat sau confesionale și ale spitalelor publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale sau la care unitatea administrativ-teritorială respectivă deține participație, în cazul consilierului județean;

e) funcția de președinte sau de secretar al adunărilor generale ale acționarilor sau asociațiilor la o societate comercială de interes local ori la o societate comercială de interes național care își are sediul sau care deține filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă;

f) funcția de reprezentant al statului la o societate comercială care își are sediul ori care deține filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă;

g) calitatea de deputat sau senator;

h) funcția de ministru, secretar de stat, subsecretar de stat și funcțiile asimilate acestora.

Activitatea desfășurată de consilierul local sau consilierul județean, în calitate de membru al consiliilor de administrație al unei entități economice din subordinea sau la care unitatea administrativ-teritorială pe care o conduce deține participație, la unitățile și instituțiile de învățământ de stat sau confesionale și la spitalele publice din rețeaua autorităților administrației publice locale sau a altor reprezentanți ai instituțiilor publice din subordinea unităților administrativ-teritoriale nu este retribuită.

O persoană nu poate exercita în același timp un mandat de consilier local și un mandat de consilier județean.

Calitatea de ales local este incompatibilă și cu calitatea de acționar semnificativ la o societate comercială înființată de consiliul local, respectiv de consiliul județean, precum și în situația în care soțul sau rudele de gradul I ale alesului local dețin calitatea





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

de acționar semnificativ la una dintre aceste societăți. Prin acționar semnificativ se înțelege persoana care exercită drepturi aferente unor acțiuni care, cumulate, reprezintă cel puțin 10% din capitalul social sau îi conferă cel puțin 10% din totalul drepturilor de vot în adunarea general (art. 89).

Consilierii locali și consilierii județeni care au funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, administrator, membru al consiliului de administrație sau cenzor ori alte funcții de conducere, precum și calitatea de acționar sau asociat la societățile comerciale cu capital privat sau cu capital majoritar de stat ori cu capital al unei unități administrativ-teritoriale nu pot încheia contracte comerciale de prestări de servicii, de executare de lucrări, de furnizare de produse sau contracte de asociere cu autoritățile administrației publice locale din care fac parte, cu instituțiile sau regiile autonome de interes local aflate în subordinea ori sub autoritatea consiliului local sau județean respectiv ori cu societățile comerciale înființate de consiliile locale sau consiliile județene respective. Prevederile se aplică și în cazul în care funcțiile sau calitățile respective sunt deținute de soțul sau rudele de gradul I ale alesului local (art.90).

În cazul prevăzut la art. 89, incompatibilitatea cu calitatea de ales local intervine la data la care alesul local, soțul sau rudă de gradul I a acestuia devin acționari.

Alesul local poate renunța la funcția deținută înainte de a fi numit sau ales în funcția care atrage starea de incompatibilitate sau în cel mult 15 zile de la numirea sau alegerea în aceasta funcție. Alesul local care devine incompatibil prin aplicarea prevederilor prezentei secțiuni este obligat să demisioneze din una dintre funcțiile incompatibile în cel mult 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

În situația în care alesul local aflat în stare de incompatibilitate nu renunța la una dintre cele două funcții incompatibile în termenul prevăzut în aliniatul anterior, prefectul va emite un ordin prin care constată încetarea de drept a mandatului de ales local la data împlinirii termenului de 15 zile sau, după caz, 60 de zile, la propunerea secretarului unității administrativ-teritoriale. Orice persoană poate sesiza secretarul unității administrativ-teritoriale.

Ordinul emis de prefect potrivit poate fi atacat la instanța de contencios administrativ competentă.

În cazul primarilor, prefectul va propune Guvernului stabilirea datei pentru alegerea unui nou primar, iar în cazul consilierilor locali și consilierilor județeni, se va





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

proceda la validarea mandatului unui supleant, potrivit prevederilor Legii nr. 70/1991 privind alegerile locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Încălcarea dispozițiilor art. 90 atrage încetarea de drept a mandatului de ales local la data încheierii contractelor.

Consilierii locali și consilierii județeni care au contracte încheiate cu încălcarea art. 90 au obligația ca, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, să renunțe la contractele încheiate. Orice persoană poate sesiza secretarul unității administrativ-teritoriale.

Încălcarea obligației prevăzute la aliniatul precedent atrage încetarea de drept a mandatului de ales local.

Constatarea încetării mandatului de consilier local sau consilier județean se face prin ordin al prefectului, la propunerea secretarului unității administrativ-teritoriale. Ordinul emis de prefect poate fi atacat la instanța de contencios administrativ competentă.

Prevederile art. 90 din Legea 161/2003 se aplică și persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în aparatul propriu al consiliului local sau al consiliului județean ori la regiile autonome aflate sub autoritatea consiliilor respective sau la societățile înființate de consiliile locale sau consiliile județene respective.

Încălcarea de către persoanele prevăzute la aliniatul precedent a dispozițiilor art. 90 atrage încetarea de drept a raporturilor de muncă. Constatarea încetării raporturilor de muncă se face prin ordin sau dispoziție a conducătorilor autorităților publice sau ai agenților economici în cadrul cărora sunt încadrate.

Potrivit art. 227 din Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, regimul incompatibilităților aplicabil funcției de primar și viceprimar, primar general și viceprimar al municipiului București, președinte și vicepreședinte al consiliului județean, consilier local și consilier județean, după caz, este cel prevăzut în cartea I titlul IV din Legea nr. 161/2003, cu modificările și completările ulterioare.

Constatarea și sancționarea stării de incompatibilitate și a conflictului de interese pentru persoanele anterior menționate se fac în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, și ale prezentului cod.

Prin activități în domeniul didactic pe care primarul și viceprimarul, primarul general și viceprimarul municipiului București, președintele și vicepreședintele



consiliului județean le pot desfășura, în condițiile legislației speciale privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice, se înțeleg activitățile prevăzute la art. 462 alin. (2) din Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ.

De asemenea, conform art. 204 alin. 2, lit. b, din același act normativ, calitatea de consilier local, respectiv cea de consilier județean încetează de drept înainte de expirarea duratei normale a mandatului, în cazul constatării și sancționării, în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, a unei stări de incompatibilitate.

## **2. Incompatibilități privind funcționarii publici**

Potrivit art. 94 din Legea 161/2003, 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.

Totodată, 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 comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor menționate la lit. a) și c), funcționarul public care:

a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;

b) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;

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

Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor aliniatului



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

precedent, funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia 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.

O altă prevedere legată de regimul incompatibilităților privind funcționarii publicii stipulează că nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I. Această prevedere se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar, iar existența unor astfel de situații poate fi sesizată de orice persoană.

Persoanele care se afla în una dintre situațiile prevăzute la aliniatul precedent vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.

Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice. Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special, potrivit fișei postului.

Conform art. 462 din Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrative funcționarii publici au obligația de a respecta prevederile legislației speciale privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice, prin care se stabilesc funcțiile sau activitățile care nu sunt incompatibile cu funcția publică.

Activitățile în domeniul didactic pe care funcționarii publici le pot desfășura, în condițiile legislației speciale privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice, sunt activitățile desfășurate de funcționarii publici care ocupă funcții didactice în instituțiile de învățământ de stat sau



private autorizate/acreditate în condițiile legii ori care au calitatea de formator, mentor sau persoană-resursă în cadrul programelor de formare profesională a adulților organizate în condițiile actelor normative din domeniul formării profesionale, ori care au calitatea de specialist în comisiile de examinare sau de evaluator în comisiile de evaluare/monitorizare în cadrul programelor de formare profesională a adulților, organizate în condițiile actelor normative din domeniul formării profesionale a adulților.

Alte prevederi privind funcționarii publicii:

- a) pot candida pentru o funcție eligibilă sau pot fi numiți într-o funcție de demnitate publică;
- b) raportul de serviciu al funcționarului public se suspenda:
  - 1) pe durata campaniei electorale, până în ziua ulterioară alegerilor, dacă nu este ales;
  - 2) până la încetarea funcției eligibile sau a funcției de demnitate publică, în cazul în care funcționarul public a fost ales sau numit.
- c) pot fi membri ai partidelor politice legal constituite.
- d) 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.
- e) funcționarii publici care, potrivit legii, fac parte din categoria înalților funcționari publici nu pot fi membri ai unui partid politic, sub sancțiunea destituirii din funcția publică.
- f) funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduit, sens în care trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua 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.
- g) 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.

#### 4.3. *Evaluarea conflictelor de interese și a incompatibilităților*

Procedura privind evaluarea conflictelor de interese și a incompatibilităților este reglementată de Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Astfel, potrivit art. 20 din acest act normativ, dacă în urma evaluării declarației de interese, precum și a altor date și informații, inspectorul de integritate identifică elemente în sensul existenței unui conflict de interese sau a unei incompatibilități, informează despre aceasta persoana în cauză și are obligația de a o invita pentru a prezenta un punct de vedere.

Persoana în cauză este invitată să prezinte inspectorului de integritate date sau informații pe care le consideră necesare, personal ori prin transmiterea unui punct de vedere scris.

Persoana care face obiectul evaluării are dreptul de a fi asistată sau reprezentată de avocat și are dreptul de a prezenta orice date ori informații pe care le consideră necesare.

Dacă, după exprimarea punctului de vedere al persoanei invitate, verbal sau în scris, ori, în lipsa acestuia, după expirarea unui termen de 15 zile de la confirmarea de primire a informării de către persoana care face obiectul evaluării, inspectorul de integritate consideră în continuare că sunt elemente în sensul existenței unui conflict de interese sau a unei incompatibilități, întocmește un raport de evaluare.

Raportul de evaluare se comunică în termen de 5 zile de la finalizare persoanei care a făcut obiectul activității de evaluare și, după caz, organelor de urmărire penală și celor disciplinare.

Persoana care face obiectul evaluării poate contesta raportul de evaluare a conflictului de interese sau a incompatibilității în termen de 15 zile de la primirea acestuia, la instanța de contencios administrativ. Dacă raportul de evaluare a conflictului de interese nu a fost contestat în termenul stabilit de lege la instanța de contencios administrativ, Agenția sesizează, în termen de 6 luni, organele competente pentru declanșarea procedurii disciplinare, precum și, dacă este cazul, instanța de contencios



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

administrativ, în vederea anulării actelor emise, adoptate sau întocmite cu încălcarea prevederilor legale privind conflictul de interese.

Dacă raportul de evaluare a incompatibilității nu a fost contestat în termenul prevăzut de lege la instanța de contencios administrativ, Agenția sesizează în termen de 15 zile organele competente pentru declanșarea procedurii disciplinare; dacă este cazul, Agenția sesizează în termen de 6 luni instanța de contencios administrativ, în vederea anulării actelor emise, adoptate sau întocmite cu încălcarea prevederilor legale privind incompatibilitățile.

În cazul unui conflict de interese, dacă au legătură cu situația de conflict de interese, toate actele juridice sau administrative încheiate direct sau prin persoane interpușe, cu încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese, sunt lovite de nulitate absolută.

Acțiunea în constatarea nulității absolute a actelor juridice sau administrative încheiate cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese poate fi introdusă de Agenție chiar dacă persoana în cauză nu mai deține acea funcție.

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act administrativ, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interese ori starea de incompatibilitate constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective, în măsura în care prevederile prezentei legi nu derogă de la aceasta și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

Persoana eliberată sau destituită din funcție potrivit prevederilor aliniatului precedent sau față de care s-a constatat existența conflictului de interese ori starea de incompatibilitate este decăzută din dreptul de a mai exercita o funcție sau o demnitate publică ce face obiectul prevederilor prezentei legi, cu excepția celor electorale, pe o perioadă de 3 ani de la data eliberării, destituirii din funcția ori demnitatea publică respectivă sau a încetării de drept a mandatului. Dacă persoana a ocupat o funcție eligibilă, nu mai poate ocupa aceeași funcție pe o perioadă de 3 ani de la încetarea mandatului. În cazul în care persoana nu mai ocupă o funcție sau o demnitate publică la data constatării stării de incompatibilitate ori a conflictului de interese, interdicția de 3 ani operează potrivit legii, de la data rămânerii definitive a raportului de evaluare, respectiv a rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de confirmare a



existenței unui conflict de interese sau a unei stări de incompatibilitate\*).

Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate ca urmare a săvârșirii unor abateri dintre cele cuprinse în Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 nu pot consta în mustrare sau avertisment.

Răspunderea civilă sau administrativă, disciplinară, pentru faptele care determină existența conflictului de interese sau a stării de incompatibilitate ale persoanelor aflate în exercitarea demnităților publice sau funcțiilor publice este înlăturată, nemaiputând fi angajată în condițiile depășirii termenului general de prescripție de 3 ani de la data săvârșirii lor, în conformitate cu art. 2.517 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare.

#### 4.4. Răspunderea penală

Conflictul de interese poate constitui faptă de natură penală dacă acesta întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni. Astfel, la art. 301 din Codul penal este prevăzută infracțiunea de „folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane”, potrivit căreia:

„(1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afîn până la gradul II inclusiv se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazurile în care actul sau decizia se referă la următoarele situații:

- a) emiterea, aprobarea sau adoptarea actelor normative;
- b) exercitarea unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limitelor prevăzute de aceasta”.

Exemple de incompatibilități și conflicte de interese constatate de Agenția Națională de Integritate (conform comunicatului din data de 22.08.2022):

H. S., Primar al Com. Avram Iancu, Jud. Alba	CONFLICT DE INTERESE ADMINISTRATIV În exercitarea atribuțiilor de primar, a semnat mai multe documente ce au produs un folos patrimonial acestuia, încălcând astfel prevederile art. 76, alin.
---	---

	(1) din Legea nr. 161/2003, coroborate cu prevederile art. 228, alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019.
P. I., fost Primar al Com. Brănești, Jud. Dâmbovița, actual Consilier local în cadrul C.L. al Com. Brănești	<p>CONFLICT DE INTERESE ADMINISTRATIV</p> <p>În perioada exercitării mandatului de primar, P. I. a semnat o Dispoziție privind exonerarea de la plata unor sume reprezentând veniturile de natură salarială încasate de către funcționari publici din aparatul propriu al primarului comunei Brănești, în baza căreia, soția acestuia, a fost scutită de la plata sumei de 8.058 Lei, reprezentând venituri de natură salarială încasate necuvenit.</p> <p>Persoana evaluată a încălcat prevederile art. 70 și art. 76, alin. (1) din Legea nr. 161/2003, coroborate cu prevederile art. 228, alin. (1), lit. a) din O.U.G. nr. 57/2019.</p>
V. I., Viceprimar al Com. Pogana, Jud. Vaslui și funcționar public în cadrul Primăriei Com. Voinești Jud. Vaslui	<p>INCOMPATIBILITATE</p> <p>S-a aflat în stare de incompatibilitate în perioada 28 august – 28 septembrie 2020 întrucât a participat la alegerile locale din 2020 în calitate de candidat pentru funcția de consilier local, fără a-și suspenda raportul de serviciu din funcția publică deținută în cadrul Primăriei Com. Voinești, pe durata campaniei electorale și până în ziua ulterioară alegerilor.</p> <p>Totodată, V. I. s-a aflat în incompatibilitate și în perioada 29 septembrie – 01 decembrie 2020, întrucât, după ce a fost ales în funcția de consilier local, a continuat să exercite funcția publică deținută în cadrul Primăriei comunei Voinești timp de încă 64 zile, deși raportul său de serviciu era suspendat de drept.</p> <p>Persoana evaluată a încălcat astfel prevederile art. 97, alin. (2), lit. a) și b) din Legea nr. 161/2003 coroborate cu prevederile art. 514, alin. (1), lit. h) și art. 513, alin. (1), lit. b) din O.U.G. nr. 57/2019.</p>
A. I., actual Primar al Orașului Târgu Bujor, Jud. Galați și fost Viceprimar al Orașului Târgu Bujor	<p>INCOMPATIBILITATE</p> <p>S-a aflat în stare de incompatibilitate în perioada 28 august – 28 septembrie 2020 întrucât a participat la alegerile locale din 2020 în calitate de candidat pentru funcția de consilier local, fără a-și suspenda raportul de serviciu din funcția publică deținută în cadrul Primăriei Orașului Târgu Bujor, pe durata campaniei electorale și până în ziua ulterioară alegerilor.</p> <p>Totodată, A. I. s-a aflat în incompatibilitate și în perioada 29 septembrie – 02 noiembrie 2020 întrucât, după ce a fost ales în funcția de consilier local, a continuat să exercite funcția publică deținută în cadrul Primăriei Orașului Târgu Bujor timp de încă 35 zile, deși raportul său de serviciu era suspendat de drept.</p> <p>Persoana evaluată a încălcat astfel prevederile art. 97, alin. (2), lit. a) și b) din Legea nr. 161/2003 coroborate cu prevederile art. 514, alin. (1), lit. h) și art. 513, alin. (1), lit. b) din O.U.G. nr. 57/2019.</p>
P. M., Consilier local în cadrul C.L. al Com. Sălătrucei, Jud. Vâlcea	<p>INCOMPATIBILITATE</p> <p>Se află în stare de incompatibilitate începând cu data de 23 octombrie 2020 întrucât exercită simultan cu funcția de consilier local și o funcție contractuală în cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Sălătrucei – Compartimentul Administrativ, încălcând astfel prevederile art. 88, alin. (1), lit. c) din Legea nr. 161/2003.</p>
M. L. N., Consilier local în cadrul C.L. al Com. Florești, Jud. Prahova	<p>INCOMPATIBILITATE</p> <p>S-a aflat în stare de incompatibilitate în perioada 15 iunie -12 septembrie 2021, întrucât a exercitat simultan cu funcția de consilier local și o funcție contractuală la cancelaria prefectului în cadrul Instituției Prefectului – jud. Prahova, încălcând astfel dispozițiile art. 88, alin. (1), lit. c) din Legea nr. 161/2003.</p>
H. E.,	<p>INCOMPATIBILITATE</p> <p>S-a aflat în stare de incompatibilitate întrucât, în perioada exercitării mandatului de consilier local (2016 - 2020), a încheiat cu Primăria Comunei Vânători, prin intermediul propriului P.F.A., două contracte de prestări servicii în valoare totală</p>

fost Consilier local în cadrul C.L. al Com. Vânători, Jud. Galați	de 30.000 Lei și un act adițional, încălcând astfel prevederile art. 90, alin. (1) din Legea nr. 161/2003.
---	--

Persoanele evaluate au fost informate despre declanșarea procedurii de evaluare, elementele identificate, precum și drepturile de care beneficiază - de a fi asistate sau reprezentate de un avocat și de a prezenta date sau informații pe care le consideră necesare, personal ori prin transmiterea unui punct de vedere scris.

## 5. Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică

Strategia națională anticorupție pentru perioada 2016-2020, aprobată prin Hotărârea nr. 583 din 10 august 2016, a prevăzut, la obiectivul general 2, „creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative”.

Astfel, strategia și-a propus să continue abordarea SNA 2012-2015, de asigurare a aplicării măsurilor preventive, existente în legislația națională, la nivelul tuturor autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, menținând paradigma care a stat la baza strategiei anterioare, și anume aceea a asimilării cu un eșec de management, la nivelul instituției publice afectate, a oricărui nou dosar al DNA și ANI. Această abordare s-a dorit a fi consolidată prin introducerea unor mecanisme concrete de gestionare a eșecului de management prin evaluări ex-post, prin dezvoltarea de măsuri particularizate post incident și prin corelarea evaluării performanței manageriale cu cea a integrității instituționale.

Strategia a promovat modelul de manager de instituție care se implică efectiv în promovarea integrității instituției, care își oferă propriul exemplu de integritate și sancționează sau gestionează adecvat încălcările regulilor, de la cele mai mici, de tipul abaterilor administrative, până la cele mai grave, de nivelul infracțiunilor. Totodată, au fost propuse modificări legislative privind trei dintre măsurile preventive care nu și-au dovedit eficiența în practică (consilierul de etică, interdicțiile post angajare și protecția avertizorului în interes public).

Având în vedere obiectivul general 2 al SNA 2016-2020 și măsurile prevăzute la obiectivul specific 2.1: „Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de

management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale”, prin Hotărârea nr. 599 din 2 august 2018 a fost aprobată *Metodologia standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.*

#### 5.1. *Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale*

Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, ai căror conducători au calitatea de ordonatori principali, secundari sau terțiari de credite se realizează în baza Metodologiei standard din 2 august 2018, de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, prevăzută în anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 599 din 2 august 2018.

Metodologia reglementează identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora.

În cadrul metodologiei sunt definiți/te termenii/expresiile specifici/specifice activității de identificare, analizare, evaluare și monitorizare a riscurilor de corupție, precum și de stabilire și implementare a măsurilor de prevenire și control al acestora, după cum urmează:

a) **amenințare de corupție** - acțiunea sau evenimentul de corupție care se poate produce în cadrul a unei activități specifice a unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 3 sau al unei structuri din cadrul acestora;

b) **consilier de etică** - funcționar public desemnat de conducerea uneia dintre instituțiile prevăzute la art. 3 pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, având următoarele atribuții: acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul autorității sau instituției publice cu privire la respectarea normelor de conduită; monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul autorității

sau instituției publice; întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul autorității sau instituției publice;

c) **consilier de/pentru integritate** - funcționar public ce poate fi desemnat de conducerea uneia dintre instituțiile prevăzute la art. 3 pentru implementarea și asigurarea cunoașterii de către angajați a standardelor legale de integritate;

d) **impact** - dimensiunea efectelor materializării riscurilor de corupție asupra exercitării atribuțiilor autorităților și instituțiilor publice;

e) **incident de integritate** - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 3 sau al unei structuri din cadrul acestora: încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor; rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;

f) **materializarea riscului de corupție** - concretizarea unei amenințări de corupție, care conduce la săvârșirea unei fapte de corupție;

g) **plan de integritate** - ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate, vizând prevenirea corupției, educația angajaților, dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției, precum și combaterea corupției;

h) **probabilitate** - eventualitatea de materializare a unui risc de corupție;

i) **registru riscurilor de corupție** - document întocmit în cadrul activității de management al riscurilor de corupție de către grupul de lucru responsabil, cuprinzând descrierea riscurilor de corupție identificate în cadrul instituției, domeniul de activitate în care se manifestă, probabilitatea, impactul și expunerea, măsurile de intervenție necesare, termenul de implementare și responsabilul de risc;

j) **responsabil de risc de corupție** - personalul responsabilizat prin registrul

riscurilor de corupție pentru implementarea măsurilor de prevenire sau control din cadrul autorităților și instituțiilor publice;

k) **risc de corupție** - probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/activităților unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 3 sau ale unei structuri din cadrul acestora;

l) **vulnerabilitate** - slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților specifice, care ar putea fi exploatată, putând conduce la apariția unei fapte de corupție.

Metodologia are ca scop asumarea unor măsuri de intervenție pentru prevenirea și controlul riscurilor de corupție pentru diminuarea probabilității de apariție a riscurilor de corupție, precum și a impactului în cazul materializării acestora.

Implementarea metodologiei presupune parcurgerea următoarelor etape:

- a) constituirea Grupului de lucru pentru implementarea metodologiei, denumit în continuare Grup de lucru;
- b) identificarea și descrierea riscurilor de corupție;
- c) evaluarea riscurilor de corupție;
- d) stabilirea măsurilor de intervenție;
- e) monitorizarea și revizuirea periodică a riscurilor de corupție;
- f) actualizarea planurilor de integritate.

Constituirea grupului de lucru pentru implementarea metodologiei se dispune prin ordin sau decizie a conducătorilor autorităților și instituțiilor publice.

Din componența Grupului de lucru fac parte:

- a) o persoană din conducerea instituției - în calitate de șef al Grupului de lucru;
- b) conducătorii sau reprezentanții structurilor care se ocupă de următoarele activități: integritate, control intern, răspundere disciplinară, audit intern, resurse umane, control intern managerial, achiziții publice, gestionarea mijloacelor financiare - în calitate de membri ai Grupului de lucru;
- c) consilierul de etică și, după caz, consilierul de integritate - în calitate de membru al Grupului de lucru.
- d) secretarul Grupului de lucru.

Conducătorul instituției poate extinde componența Grupului de lucru și la alte funcții pe care le consideră relevante pentru realizarea activităților Grupului de lucru.

Funcționarea Grupului de lucru se stabilește printr-un act intern ce va reglementa modul de convocare a Grupului de lucru, de luare a deciziilor în cadrul acestuia, precum și alte aspecte procedurale privind funcționarea Grupului de lucru.

În desfășurarea activităților sale, Grupul de lucru beneficiază de sprijinul conducătorilor compartimentelor din structura organizatorică a instituției, aceștia având obligația de a transmite, în termenele fixate, informațiile sau documentele solicitate.

Grupul de lucru are următoarele atribuții:

- a) identificarea și descrierea riscurilor de corupție;
- b) evaluarea riscurilor de corupție;
- c) stabilirea măsurilor de intervenție;
- d) completarea Registrului riscurilor de corupție;
- e) monitorizarea și revizuirea riscurilor de corupție.

#### 5.2. *Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție. Stabilirea și implementarea măsurilor de intervenție*

Identificarea și descrierea riscurilor constau în evidențierea amenințărilor de corupție, precum și a vulnerabilităților prezente în cadrul activităților curente ale autorităților și instituțiilor publice care ar putea conduce la săvârșirea unor fapte de corupție.

Pentru identificarea riscurilor de corupție, Grupul de lucru are în vedere:

- a) cazuistica incidentelor de integritate care au avut loc la nivelul instituției;
- b) rapoartele de audit intern;
- c) rapoarte ale Curții de Conturi;
- d) rapoarte ale autorităților de control;
- e) chestionare aplicate persoanelor cu funcții de conducere sau coordonare din cadrul instituției sau al structurilor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate.

Dacă apreciază că este necesar, Grupul de lucru poate aplica chestionare și angajaților din cadrul structurilor care desfășoară activități considerate vulnerabile la corupție.

Grupul de lucru poate avea în vedere și alte surse, cum ar fi articole de presă, reclamații, petiții adresate instituției, hotărâri judecătorești.

În baza informațiilor obținute Grupul de lucru procedează la analizarea activităților vulnerabile la corupție, precum și a surselor posibile de riscuri.

Activitatea de evaluare a riscurilor se desfășoară pentru fiecare dintre riscurile identificate, prin estimarea nivelurilor de probabilitate și impact.

Pentru evaluarea riscurilor de corupție se parcurg următoarele etape:

- a) estimarea probabilității de materializare a riscurilor de corupție;
- b) estimarea impactului;
- c) determinarea expunerii la risc;
- d) clasificarea și ordonarea riscurilor de corupție;
- e) determinarea priorității de intervenție.

Estimarea probabilității de materializare a riscurilor de corupție constă în aprecierea posibilității de materializare a riscurilor de corupție și se realizează prin stabilirea și aplicarea unitară a unor indicatori, având la bază anexa nr. 2 la hotărâre.

Probabilitatea se măsoară pe o scală de la 1 la 3, astfel:

- a) 1 reprezintă probabilitate scăzută de materializare;
- b) 2 reprezintă probabilitate medie de materializare;
- c) 3 reprezintă probabilitate ridicată de materializare.

Estimarea impactului constă în măsurarea efectelor materializării unui risc de corupție și se realizează prin stabilirea și aplicarea unitară a unor indicatori, având la bază anexa nr. 3 la hotărâre.

Impactul se măsoară pe o scală de la 1 la 3, astfel:

- a) 1 reprezintă impact scăzut;
- b) 2 reprezintă impact mediu;
- c) 3 reprezintă impact ridicat.

Determinarea nivelului de expunere la un risc de corupție constă în produsul dintre valoarea probabilității de materializare a acelui risc de corupție și valoarea impactului în situația materializării lui.

Valorile încadrate în intervalul 1-3 reprezintă nivel scăzut de expunere, ceea ce nu necesită adoptarea unor măsuri suplimentare, ci doar aplicarea celor existente.

Valorile 4 și 6 reprezintă nivel mediu de expunere, ceea ce necesită adoptarea unor măsuri de intervenție.

Valoarea 9 reprezintă nivel ridicat de expunere, ceea ce necesită intervenție

urgentă.

După determinarea nivelului expunerii se realizează clasificarea și ordonarea riscurilor de corupție.

Pentru prevenirea și controlul riscurilor de corupție Grupul de lucru propune, pe baza rezultatelor activităților de identificare, descriere și evaluare a riscurilor de corupție, măsuri de intervenție. Pentru fiecare măsură de intervenție se stabilesc responsabilul și termenul de finalizare a implementării.

Măsurile de intervenție pot consta, printre altele, în:

- a) formularea de propuneri cu privire la modificarea legislației;
- b) activități de instruire;
- c) dezvoltare de sisteme informatice;
- d) elaborare de proceduri de lucru;
- e) planificarea și derularea periodică a unor activități de audit și/sau control pentru activitățile considerate vulnerabile;
- f) rotația personalului.

### 5.3. Registrul riscurilor de corupție

Registrul riscurilor de corupție se completează de Grupul de lucru și are următoarea structură (anexa nr. 4 la Hotărâre):

- a) domeniul de activitate;
- b) descrierea riscului;
- c) probabilitatea, impactul și expunerea la riscul de corupție;
- d) măsurile de intervenție;
- e) termenul de implementare;
- f) responsabilul de risc.

Registrul riscurilor de corupție fundamentează planul de integritate.

### 5.4. Monitorizarea și revizuirea riscurilor de corupție

Monitorizarea și revizuirea se realizează de către Grupul de lucru sau persoanele desemnate în acest sens, la nivelul instituției unde acesta este constituit.

Anual, Grupul de lucru sau persoanele desemnate monitorizează implementarea măsurilor stabilite în Registrul riscurilor de corupție și procedează la revizuirea acestuia,

în conformitate cu starea de fapt existentă la nivelul instituției.

În situația apariției unor riscuri noi de corupție, acestea vor fi evaluate conform etapelor prevăzute în prezenta metodologie și introduse în Registrul riscurilor de corupție revizuit.

## Anexa nr. 2

### Indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție

Nivelul probabilității	Descriere	Indicatori	Factori favorizanți
1 - scăzută	Amenințarea de corupție este foarte puțin probabil să se manifeste.	- Nu există cazuri anterioare în propria instituție și nici în alte instituții, în domenii de activitate similare.  NOTĂ: Evaluarea istorică a cazurilor se va limita la datele existente în instituție, înființarea acesteia sau organizarea/reorganizarea în actuala organigramă și având la bază actuala reglementare, dacă aceste detalii sunt relevante.  - Sunt prezenți maximum 3 factori favorizanți.	1. probleme de natură legislativă - lacune legislative, norme neclare, imprevizibile, reglementarea unor excepții care ridică probleme de interpretare și aplicare, flexibilitate în interpretarea subiectivă; 2. capacitate limitată de verificare a activității desfășurate; 3. particularități ale culturii organizaționale privind acceptarea de avantaje materiale, respectiv toleranța unor astfel de comportamente; 4. existența unor surse de amenințare sau presiune asupra personalului;
2 - medie	Amenințarea de corupție este posibilă, aceasta se poate manifesta.	- Există cazuri de corupție în domenii similare de activitate ori situații care prezintă similitudini cu amenințarea definită.  - Sunt prezenți maximum 5 factori favorizanți.	5. contacte frecvente cu exteriorul instituției, cu beneficiari ai serviciilor publice; 6. exercitarea atribuțiilor de serviciu în afara sediului instituției publice;
3 - ridicată	Amenințarea de corupție poate să se manifeste în mod curent în activitate.	- Există cazuri de corupție în propria instituție. - Există multiple cazuri în domenii similare de activitate ori situații care prezintă multiple similitudini cu amenințarea definită.  - Sunt prezenți peste 5 factori favorizanți.	7. gestionarea informației - obținere, deținere și utilizare a informației, accesul la informații confidențiale, gestionarea informațiilor clasificate; 8. gestionarea mijloacelor financiare; 9. achiziția/gestionarea de bunuri, servicii și lucrări; 10. acordarea de aprobări, avize ori autorizații; 11. activități de eliberare/emitere a unor documente; 12. îndeplinirea funcțiilor de control, supraveghere, evaluare și consiliere, audit; 13. competența decizională exclusivă; 14. activități de recrutare și selecție a personalului; 15. constatare de conformitate sau de încălcare a legii, aplicare de sancțiuni.

În ipoteza în care factorii favorizanți reprezintă unicul indicator identificat, prezența unui anumit număr de factori favorizanți nu conduce în mod automat la introducerea riscului într-o anumită categorie, Grupul de lucru luând această decizie pe baza analizei concrete.	Prezența acestor factori la nivelul instituției, activității sau personalului se evaluează de către Grupul de lucru pe baza actelor normative, procedurilor interne, precum și având în vedere datele, informațiile, dar și experiența membrilor.
--	---

### Anexa nr. 3

#### Indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție

Nivelul impactului	Descriere	Indicatori	Observații
1 - scăzut	Producerea faptei de corupție nu afectează activitatea de ansamblu a instituției, având impact financiar și de imagine minim.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nu generează efecte la nivelul altor activități, cu excepția celei în cadrul căreia s-a produs fapta;</li> <li>• afectarea neglijabilă, nesemnificativă a desfășurării activității;</li> <li>• impact minor sau nesemnificativ asupra atingerii obiectivelor profesionale;</li> <li>• susceptibil de a conduce/provoca publicitate negativă;</li> <li>• afectează în mică măsură și pe o perioadă scurtă de timp percepția asupra instituției și a corpului profesional;</li> <li>• impact financiar minim sau inexistent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectele la nivelul activității în cadrul căreia s-a produs fapta sau la nivelul celorlalte activități ale instituției se evaluează din punctul de vedere al perturbării calendarului activităților, calității serviciilor, legalității activității, eficienței administrative sau economice.</li> </ul>
2 - mediu	Producerea faptei de corupție aduce atingere modului de desfășurare a activităților instituției în ansamblu, are impact financiar și afectează imaginea instituției.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aduce atingere modului de desfășurare a activităților instituției în ansamblu (nu numai activității în cadrul căreia s-a produs fapta);</li> <li>• obiectivele profesionale sunt atinse parțial;</li> <li>• eficiența activității este afectată;</li> <li>• există impact financiar;</li> <li>• imaginea instituției a fost afectată, existând publicitate negativă, cu precădere la nivel local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactul financiar se analizează pe baza resurselor cheltuite inefficient sau în mod ilegal, precum și pe baza eventualelor pierderi, dacă este cazul.</li> </ul>
3 - ridicat	Producerea faptei de corupție aduce o atingere gravă modului de desfășurare a activității instituției sau chiar blochează desfășurarea acesteia, are impact financiar important și aduce grave prejudicii de imagine instituției.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• atingere gravă adusă activității;</li> <li>• imposibilitate de îndeplinire a obiectivelor stabilite pentru domeniul de activitate sau un impact semnificativ asupra acestora;</li> <li>• deteriorarea pe termen mediu și lung a eficienței activității,</li> </ul>	

		<p>întârzieri în derularea activităților planificate;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pierderi financiare pentru înlocuirea ori instruirea personalului, schimbarea procedurilor de desfășurare a activității, achiziții neplanificate de mijloace tehnice etc.;</li> <li>• imaginea instituției a fost puternic afectată, existând publicitate negativă, la nivel național sau internațional.</li> </ul>	
--	--	--	--

#### Anexa nr. 4

##### Formatul registrului riscurilor de corupție

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

## 6. Metodologia de evaluare a incidentelor

Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, ai căror conducători au calitatea de ordonatori principali, secundari sau terțiari de credite se realizează în baza Metodologiei de evaluare din 2 august 2018 a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, prevăzută în anexa nr. 5 la Hotărârea Guvernului nr. 599 din 2 august 2018

În conținutul Metodologiei sunt utilizați mai mulți/multe termeni și expresii, după cum urmează:

a) amenințare de corupție - acțiunea sau evenimentul de corupție care se poate produce în cadrul unei activități specifice a unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 1 sau al unei structuri din cadrul acestora;

b) incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 1 sau al unei structuri din cadrul acestora: încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor; rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;

c) măsuri de prevenire și/sau control - ansamblul acțiunilor dispuse de managementul autorității sau instituției publice în scopul înlăturării sau menținerii sub control a vulnerabilităților identificate ca urmare a producerii unui incident de integritate, respectiv al preîntâmpinării producerii unor incidente de integritate similare celor produse;

d) procesul de evaluare a riscurilor de corupție - serie de acțiuni prin care sunt identificate, evaluate, prioritizate și gestionate prin măsuri de intervenție specifice vulnerabilitățile și riscurile la corupție dintr-o autoritate sau instituție publică dintre cele prevăzute la art. 1 sau al unei structuri din cadrul acestora;

e) responsabilul pentru implementarea metodologiei - persoană, grup de lucru sau structură din cadrul autorităților și instituțiilor publice prevăzute la art. 1, care realizează activitatea de obținere și analiză a informațiilor relevante privind incidentele de integritate și propunere a măsurilor de prevenire și/sau control;

f) risc de corupție - probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție, vizând un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor sau activităților unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 1 sau ale unei structuri din cadrul acestora;

g) vulnerabilitate - slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților, care ar putea fi exploatată, putând conduce la apariția unei fapte de corupție.

Scopul metodologiei este acela de evaluare ex-post a incidentelor de integritate din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, inclusiv celor subordonate, coordonate sau aflate sub autoritate, prin obținerea și analiza informațiilor relevante și propunerea măsurilor de prevenire și control.

Evaluarea incidentelor de integritate se realizează de către responsabilul pentru



implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate desemnat în acest scop de către conducătorul instituției și constă în obținerea și analiza de informații relevante privind incidentele de integritate și propunerea măsurilor de prevenire și/sau control.

Responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate se desemnează prin act intern al conducătorului autorității sau instituției și desfășoară următoarele activități:

- a) obține informații privind incidentul de integritate;
- b) analizează incidentului de integritate;
- c) propune de măsuri de prevenire și/sau control.

#### 6.1. Informațiile privind incidentul de integritate

Conducerea autorității sau instituției publice, compartimentul responsabil cu activitatea de resurse umane sau alte structuri din cadrul acesteia care dețin informații cu privire la producerea unui incident de integritate sesizează responsabilul pentru implementarea metodologiei și transmit acestuia informațiile sau documentele necesare derulării procedurii de evaluare a incidentului de integritate, în termen de 30 de zile de la luarea la cunoștință a incidentului de integritate respectiv.

În măsura în care apreciază că este necesar, responsabilul pentru implementarea metodologiei poate solicita informații Agenției Naționale de Integritate, Direcției Naționale Anticorupție, Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și altor autorități sau instituții publice care dețin informații privind incidentul de integritate.

#### 6.2. Analiza incidentelor de integritate

Analiza are în vedere cu precădere următoarele aspecte:

- a) tipul de eveniment care constituie incidentul de integritate evaluat;
- b) sectorul de activitate în care a intervenit incidentul de integritate și funcția persoanei care l-a săvârșit;
- c) starea de fapt și modul de operare;
- d) cadrul legislativ aplicabil și procedurile interne din cadrul autorității sau instituției publice relevante pentru incidentul analizat;
- e) cauzele incidentului de integritate, prin raportare la amenințările și

vulnerabilitățile identificate în procesul de evaluare a riscurilor de corupție, precum și cele aferente incidentului de integritate evaluat;

- f) durata procedurii de cercetare a faptelor ce constituie abatere disciplinară;
- g) sancțiuni disciplinare, administrative sau, după caz, penale aplicate;
- h) efectele incidentului de integritate asupra raporturilor de muncă ale persoanei care a săvârșit incidentul de integritate;
- i) impactul incidentului de integritate asupra activității autorității sau instituției publice.

Pe baza informațiilor obținute, responsabilul pentru implementarea metodologiei întocmește, pentru fiecare incident de integritate produs, un raport cuprinzând informațiile prevăzute la aliniatul precedent, propuneri de măsuri pentru prevenirea apariției unui incident similar, precum și responsabilul și termenul pentru implementarea măsurilor de prevenire și/sau control propuse.

Raportul se transmite spre aprobare conducerii autorității sau instituției publice.

Conducerea autorității sau instituției publice dispune verificarea periodică a modului de realizare a măsurilor aprobate prin raportul de evaluare a incidentului de integritate și informarea responsabilului pentru implementarea metodologiei.

## 7. Aspecte generale privind infracțiunile de corupție

Corupție se numește un abuz, activ sau pasiv, al funcționarilor publici (fie numiți fie aleși), în scopul obținerii de avantaje financiare private sau de alte beneficii.

Corupția reprezintă folosirea abuzivă a puterii publice, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Ca act antisocial, corupția este foarte frecvent întâlnită în societate și este deosebit de gravă deoarece favorizează interesele unor particulari, mai ales în aria economică, afectând interesele colective prin: însușirea, deturnarea și folosirea resurselor publice în interes personal, ocuparea unor funcții publice prin relații preferențiale, încheierea unor tranzacții prin eludarea normelor morale și legale.

Corupția vizează un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale realizate nu numai de indivizi cu funcții de conducere sau care exercită un rol public, ci și de diverse grupuri și organizații, publice sau private, în scopul obținerii unor avantaje materiale sau morale sau unui statut social superior prin utilizarea unor forme de constrângere, șantaj,



înșelăciune, mituire, cumpărare, intimidare.

Printre cauzele care favorizează apariția corupției se regăsesc și: slăbirea autorității statului datorită ineficienței instituțiilor acestuia, degradarea nivelului de trai al indivizilor, lipsa unor valori sociale însoțită de alterarea respectării principiilor morale, lipsa unei reforme la nivelul instituțional și legislativ care să fie în concordanță cu condițiile socio-economice.

Corupția în România este un fenomen, perceput ca fiind generalizat care cuprinde toate structurile și nivelurile societății românești. Cultura corupției are o tradiție îndelungată în societatea din România și chiar dacă este cel mai adesea privită cu respingere, este totuși folosită ca o strategie de rezolvare a problemelor sau ca o metodă de realizare pe plan profesional sau financiar.

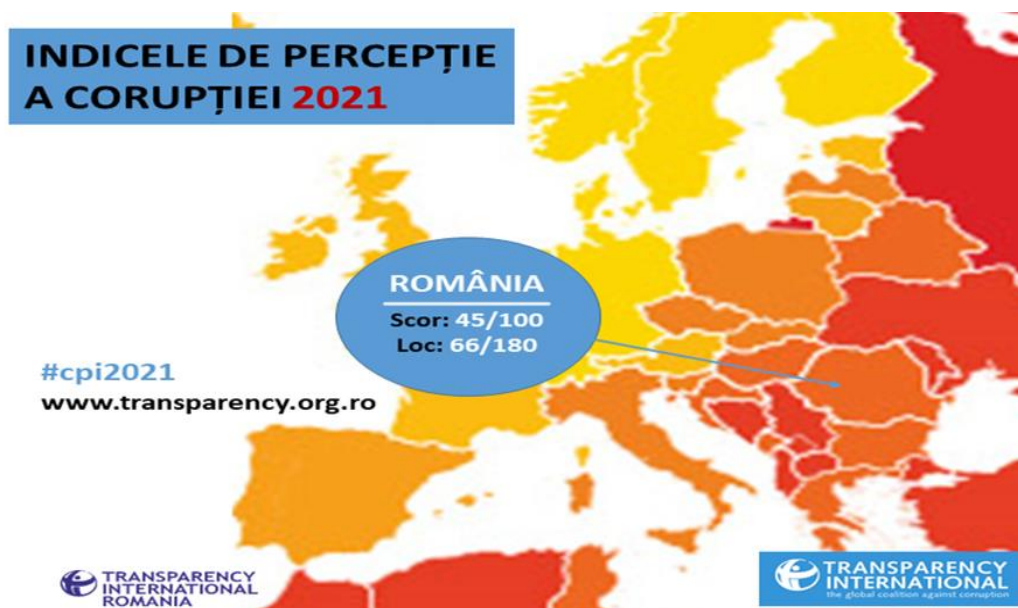
Acest lucru este cauzat de tradiție și favorizat de factori precum sărăcia, legislație instabilă, neaplicarea legii, mentalitatea de îmbogățire a elitei politice și economice.

### 7.1. *Indicele de Percepție a Corupției 2021 în contextul COVID-19*

Indicele de Percepție a Corupției 2021 publicat la data de 25 ianuarie 2022 de Transparency International arată că, în ciuda angajamentelor luate la nivel oficial, 131 de state din cele 180 analizate nu au făcut progrese semnificative în combaterea corupției, în ultimii 10 ani. România nu face excepție.

Indicele de Percepție a Corupției (IPC) reflectă modul în care experți independenți și din mediul de afaceri percep corupția existentă în sectorul public din 180 de state și teritorii. Clasamentul este întocmit prin acordarea de puncte, de la 0 la 100, în care 0 înseamnă „foarte corupt”, iar 100 „deloc corupt”.

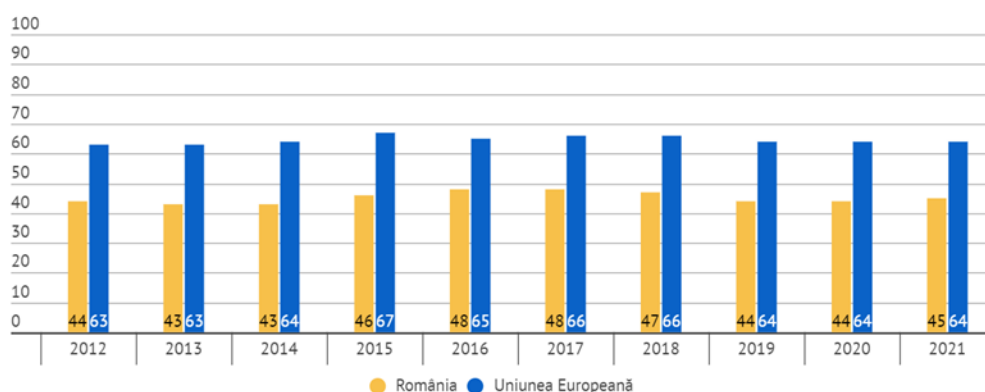




Percepția cu privire la corupția din sectorul public din România este neschimbată de zece ani.

Cu doar 45 de puncte din 100, România rămâne în rândul celor trei cele mai corupte țări din Uniunea Europeană, alături de Ungaria (43 de puncte) și Bulgaria (42 de puncte). Percepția asupra corupției din sistemul public este similară nu doar de la un an la altul, ci și prin comparație cu rezultatele din anul 2012, când țara noastră avea 44 de puncte din 100<sup>1</sup>.

IPC - Punctajul României în ultimii 10 ani, raportat la media UE



*Potrivit metodologiei TI, punctajele sub 50 sunt inacceptabil de scăzute, mai ales prin comparație cu media regională. Media UE este de 64 de puncte. În plus, schimbările de 1-2 puncte de la un an la altul, de regulă reflectă marja de eroare, mai ales dacă nu sunt constante.*

La nivelul UE sunt însă și state care au înregistrat diferențe de peste 10 puncte în ultimul deceniu. Grecia și Italia au câștigat câte 13 respectiv 14 puncte în perioada 2012 - 2021. Astfel că Grecia avansează de la 36 de puncte în 2012 la 49 de puncte în 2021, iar Italia de la 42 de puncte în 2012 ajunge în 2021 la 56 de puncte. La polul opus se află Cipru și Ungaria, care au pierdut 13 respectiv 12 puncte în ultimul deceniu, ajungând la 53 respectiv 43 de puncte în IPC 2021. Media la nivelul statelor UE rămâne la 64 de puncte.

### 7.2. Achizițiile publice în contextul pandemiei

Din analiza TI reiese că pandemia de COVID-19 a dat guvernelor ocazia să își extindă puterea executivă, să ascundă informații publice și să restrângă din drepturile cetățenilor. Pandemia a afectat transparența și responsabilitatea inclusiv la nivelul statelor membre UE, expunând semne de îngrijorare cu privire la pași înapoi făcuți chiar și de țările din fruntea clasamentului IPC.

În România, unul dintre cele mai vulnerabile domenii a fost cel al achizițiilor publice, cu efecte implicit asupra transparenței cheltuielilor publice făcute în pandemie.

Concluzia TI - nevoie de mai multă responsabilitate și transparență în instituțiile publice.

### 7.3. Clasificarea infracțiunilor de corupție

Legea nr. 78 din 8 mai 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție instituie măsuri de prevenire, descoperire și sancționare a faptelor de corupție și se aplică următoarelor persoane:

a) care exercită o funcție publică, indiferent de modul în care au fost investite, în cadrul autorităților publice sau instituțiilor publice;

b) care îndeplinesc, permanent sau temporar, potrivit legii, o funcție sau o însărcinare, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, în cadrul serviciilor publice, regiilor autonome, societăților comerciale, companiilor naționale, societăților naționale, unităților cooperatiste sau al altor agenți economici;

c) care exercită atribuții de control, potrivit legii;

d) care acordă asistență specializată unităților prevăzute la lit. a) și b), în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența;

e) care, indiferent de calitatea lor, realizează, controlează sau acordă asistență specializată, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, cu privire la: operațiuni care antrenează circulația de capital, operațiuni de bancă, de schimb valutar sau de credit, operațiuni de plasament, în burse, în asigurări, în plasament mutual ori privitor la conturile bancare și cele asimilate acestora, tranzacții comerciale interne și internaționale;

f) care dețin o funcție de conducere într-un partid sau într-o formațiune politică, într-un sindicat, într-o organizație patronală ori într-o asociație fără scop lucrativ sau fundație;

g) alte persoane fizice decât cele prevăzute la lit. a)-f), în condițiile prevăzute de lege.

Legea nr. 78 din 8 mai 2000, clasifică infracțiunile de corupție în infracțiuni de corupție și infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție.

Potrivit art. 5 din acest act normativ sunt infracțiuni de corupție infracțiunile prevăzute la art. 289-292 din Codul penal, inclusiv atunci când acestea sunt comise de persoanele prevăzute la art. 308 din Codul penal<sup>2</sup>, iar infracțiunile asimilate infracțiunilor de corupție sunt infracțiunile prevăzute la art. 10-13 din această lege.

O altă clasificare este data în funcție de competența organelor de cercetare competente să realizeze urmărirea penală a infracțiunilor de corupție. Astfel, conform art. 13 din Ordonanță de urgență nr. 43 din 4 aprilie 2002 privind Direcția Națională Anticorupție, sunt de competența Direcției Naționale Anticorupție infracțiunile prevăzute în Legea nr. 78/2000, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite în una dintre următoarele condiții:

a) dacă, indiferent de calitatea persoanelor care le-au comis, au cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 200.000 euro ori dacă valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție este mai mare decât echivalentul în lei a 10.000 euro;

b) dacă, indiferent de valoarea pagubei materiale ori de valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție, sunt comise de către: deputați; senatori; membrii din România ai Parlamentului European; membrul desemnat de România în Comisia Europeană; membri ai Guvernului, secretari de stat ori subsecretari de stat și asimilații acestora; consilieri ai miniștrilor; judecătorii Înaltei Curți de Casație



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

și Justiție și ai Curții Constituționale; ceilalți judecători și procurori; membrii Consiliului Superior al Magistraturii; președintele Consiliului Legislativ și locțiitorul acestuia; Avocatul Poporului și adjuncții săi; consilierii prezidențiali și consilierii de stat din cadrul Administrației Prezidențiale; consilierii de stat ai prim-ministrului; membrii și auditorii publici externi din cadrul Curții de Conturi a României și ai camerelor județene de conturi; guvernatorul, prim-viceguvernatorul și viceguvernatorii Băncii Naționale a României; președintele și vicepreședintele Consiliului Concurenței; ofițeri, amirali, generali și mareșali; ofițeri de poliție; președinții și vicepreședinții consiliilor județene; primarul general și viceprimarii municipiului București; primarii și viceprimarii sectoarelor municipiului București; primarii și viceprimarii municipiilor; consilieri județeni; prefecți și subprefecți; conducătorii autorităților și instituțiilor publice centrale și locale și persoanele cu funcții de control din cadrul acestora, cu excepția conducătorilor autorităților și instituțiilor publice de la nivelul orașelor și comunelor și a persoanelor cu funcții de control din cadrul acestora; avocați; comisarii Gărzii Financiare; personalul vamal; persoanele care dețin funcții de conducere, de la director inclusiv, în cadrul regiilor autonome de interes național, al companiilor și societăților naționale, al băncilor și al societăților comerciale la care statul este acționar majoritar, al instituțiilor publice care au atribuții în procesul de privatizare și al unităților centrale financiar-bancare; persoanele prevăzute la art. 293 și 294 din Codul penal.

De asemenea, infracțiunilor împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene, prevăzute la art. 18<sup>1</sup>-18<sup>5</sup> din Legea 78/2000, prin sancționarea cărora se asigură protecția fondurilor și a resurselor Uniunii Europene, precum și infracțiunile prevăzute la art. 246, 297 și 300 din Codul penal, dacă s-a cauzat o pagubă mai mare decât echivalentul în lei a 1.000.000 euro, sunt de competența Direcției Naționale Anticorupție.

#### *7.4. Instituții cu atribuții în materia investigării infracțiunilor de corupție și a celor asimilate acestora*

Cu titlu general, competența reprezintă „dreptul atribuit de lege unei autorități, unui funcționar etc. de a exercita anumite atribuții”.

În sens penal, aceste atribuții se referă la aptitudinea recunoscută de lege unui organ judiciar de a urmări, respectiv a judeca o anumită cauză penală sau de a se pronunța





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

cu privire la cererile, propunerile, plângerile, contestațiile sau orice alte sesizări cu privire la actele și măsurile ce restrâng drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei ori asupra legalității actului de trimitere în judecată, a probelor pe care se bazează acesta ori a actelor efectuate în cursul urmăririi penale, precum și asupra legalității soluțiilor de netrimitere în judecată.

În sfera organelor judiciare se încadrează: organul de urmărire penală, respectiv procurorii și organele de cercetare penală ale poliției judiciare; judecătorul de cameră preliminară; judecătorul de drepturi și libertăți; instanța de judecată.

### ***Competența Direcției Generale Anticorupție conform O.U.G. 120/2005***

În ceea ce privește competența Direcției Generale Anticorupție, O.U.G. 120/2005 privind operaționalizarea Direcției Generale Anticorupție din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, prin art. 1 alin. (2) stipulează că lucrătorii de poliție judiciară din cadrul acestei instituții pot desfășura „activități de prevenire și descoperire, precum și actele de cercetare penală dispuse de procurorul competent privind infracțiunile prevăzute de Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare, săvârșite de personalul Ministerului Administrației și Internelor.”

### ***Competența de efectuarea a urmăririi penale în cauzele privind infracțiunile de corupție prevăzute de Codul Penal: luare de mită, dare de mită, trafic de influență, cumpărare de influență.***

Potrivit art. 56 alin. (3) lit. b) din Codul de procedură penală, urmărirea penală se efectuează, în mod obligatoriu, de către procuror în cazul infracțiunilor de corupție, respectiv luare de mită, prevăzută la art. 289 din Codul penal, dare de mită, prevăzută la art. 290 din Codul penal, trafic de influență, prevăzută la art. 291 din Codul penal, și cumpărare de influență, prevăzută la art. 292 din Codul penal.

De asemenea, potrivit art. 36 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură penală, tribunalul judecă în primă instanță infracțiunile prev. de art. 289-294 Cod penal, respectiv: dare de mită, luare de mită, trafic de influență, cumpărare de influență. Art. 293 și 294 Cod penal se referă la săvârșirea aceluiași infracțiuni de corupție, dar de către sau în legătură cu anumite categorii de persoane, respectiv membrii instanțelor de arbitraj



și funcționari străini.

Coroborând cele două prevederi prezentate mai sus cu prevederile art. 55 alin. (2) din Codul de procedură penală, conform cărora procurorii sunt constituiți în parchete care funcționează pe lângă instanțele judecătorești (...), concluzionăm faptul că, în ceea ce privește cauzele penale care au ca obiect săvârșirea infracțiunilor de luare de mită, dare de mită, trafic de influență sau cumpărare de influență, prevăzute de Codul penal, competența de efectuare a urmăririi penale aparține în exclusivitate procurorului din cadrul Parchetului de pe lângă Tribunal.

Trebuie reținut faptul că această regulă se aplică doar în situațiile în care nu sunt îndeplinite alte condiții speciale care atrag competența unor parchete ierarhic superioare sau a unor parchete specializate. Aceste condiții speciale se referă la valoarea prejudiciului sau bunului care a făcut obiectul infracțiunii, categorii de persoane, calități/atribuții speciale ale persoanelor care săvârșesc infracțiunea, etc.

#### ***Exemple de situații speciale:***

După calitatea persoanei, competența de a efectua urmărirea penală în cauzele cu infracțiuni săvârșite de către notari publici aparține procurorului din cadrul Parchetului de pe lângă Curtea de apel și, prin urmare, competența de a efectua urmărirea penală într-o cauză care ca obiect săvârșirea unei infracțiuni de luare de mită de către un notar public aparține aceluiași organ de urmărire penală. În această situație, fiind vorba despre o unitate de parchet ierarhic superioară parchetului de pe lângă tribunal, iar calitatea autorului infracțiunii atrage competența acesteia, infracțiunile săvârșite de către această categorie de persoane intră în competența parchetului superior.

#### ***Competența Direcției Naționale Anticorupție de efectuarea a urmăririi penale în cauzele privind infracțiunile de corupție și a celor asimilate infracțiunilor de corupție prev. de Legea nr. 78/2000***

Direcția Națională Anticorupție este o structură cu personalitate juridică în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, care funcționează în domeniul prevenirii și combaterii corupției, activitatea acestei structuri de parchet fiind reglementată de O.U.G. 43/2002.

Competența D.N.A. este reglementată de art. 13 din O.U.G. 43/2002.

În înțelesul Legii nr. 78/2000 acestei legi, sunt stabilite următoarele categorii de infracțiuni:

- Infrațiuni de corupție, respectiv cele prevăzute la art. 289-292 Cod penal;
- Infrațiuni asimilate infracțiunilor de corupție, cele prevăzute la art. 10-13 din lege; facem precizarea că art. 13<sup>1</sup> și art. 13<sup>2</sup> reprezintă variante speciale ale infracțiunilor de șantaj, respectiv abuz în serviciu prevăzute în Codul penal, elementul de particularitate fiind reprezentat, în cazul infracțiunii de șantaj, de calificarea subiectului activ/pasiv și, în cazul infracțiunii de abuz în serviciu (sub toate formele ei), de realizarea certă a unei urmări imediate secundare – obținerea unui folos necuvenit.
- Infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene, cele prevăzute la art. 18<sup>1</sup>-18<sup>5</sup> din lege;

După cum se poate observa, infracțiunile de corupție prevăzute în această lege sunt aceleași cu cele cunoscute din Codul penal al României, însă ceea ce a determinat stipularea lor și în Legea nr. 78/2000 sunt calitățile persoanelor care au calitatea de subiect activ al infracțiunii.

Astfel, prevederile legii 78/2000 se aplică următoarelor categorii de persoane:

„Art. 1: Prezenta lege instituie măsuri de prevenire, descoperire și sancționare a faptelor de corupție și se aplică următoarelor persoane:

a) care exercită o funcție publică, indiferent de modul în care au fost investite, în cadrul autorităților publice sau instituțiilor publice;

b) care îndeplinesc, permanent sau temporar, potrivit legii, o funcție sau o însărcinare, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, în cadrul serviciilor publice, regiilor autonome, societăților comerciale, companiilor naționale, societăților naționale, unităților cooperatiste sau al altor agenți economici;

c) care exercită atribuții de control, potrivit legii;

d) care acordă asistența specializată unităților prevăzute la lit. a) și b), în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența;

e) care, indiferent de calitatea lor, realizează, controlează sau acordă asistența specializată, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, cu privire la: operațiuni care antrenează circulația de capital, operațiuni de bancă, de schimb valutar sau de credit, operațiuni de plasament, în burse, în asigurări, în plasament mutual ori privitor la conturile bancare și cele asimilate acestora, tranzacții comerciale interne și internaționale;

f) care dețin o funcție de conducere într-un partid sau într-o formațiune politică,

într-un sindicat, într-o organizație patronală ori într-o asociație fără scop lucrativ sau fundație;

g) alte persoane fizice decât cele prevăzute la lit. a)-f), în condițiile prevăzute de lege.”

Alte categorii de persoane cărora se adresează prevederile legii 78/2000, însă de această dată cu indicarea expresă a infracțiunilor săvârșite și cu un regim sancționator mai aspru, sunt:

„Art. 7: Faptele de luare de mită sau trafic de influență săvârșite de o persoană care:

a) exercită o funcție de demnitate publică;  
b) este judecător sau procuror;  
c) este organ de cercetare penală sau are atribuții de constatare ori de sancționare a contravențiilor;

d) este una dintre persoanele prevăzute la art. 293 din Codul penal, respectiv membru al unei instanțe de arbitraj

se sancționează cu pedeapsa prevăzută la art. 289 sau 291 din Codul penal, ale cărei limite se majorează cu o treime.”

De reținut este faptul că, în toate cauzele, indiferent de unitatea de parchet competentă, urmărirea penală se efectuează obligatoriu de către procuror.

În conformitate cu art. 13 alin. (4) din O.U.G. 43/2002 privind Direcția Națională Anticorupție, procurorii din cadrul Direcției Naționale Anticorupție efectuează în mod obligatoriu urmărirea penală pentru infracțiunile prevăzute la alin. (1)-(3) din același articol.

Stabilirea competenței în favoarea acestei unități de parchet distinge mai multe situații, prezentate la art. 13 alin. (1)-(3) din O.U.G. 43/2002:

Art. 13 alin. (1): Cauze care privesc infracțiuni prevăzute de Legea nr. 78/2000 săvârșite în următoarele condiții:

a) dacă, indiferent de calitatea persoanelor care le-au comis, au cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 200.000 euro ori dacă valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție este mai mare decât echivalentul în lei a 10.000 euro;

Prima condiție esențială este o cauză penală care are ca obiect o infracțiune

prevăzută în Legea nr. 78/2000. Nu orice infracțiune care a cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 200.000 euro ori a cărei obiect are o valoare mai mare decât echivalentul în lei a 10.000 euro atrage competența D.N.A.

În această situație prev. la art. 13 alin. (1) lit. a), criteriul care atrage competența este valoarea pagubei/sumei/bunului care formează obiectul infracțiunii, niciun alt criteriu nefiind relevant.

b) dacă, indiferent de valoarea pagubei materiale ori de valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție, sunt comise de către: deputați; senatori; membrii din România ai Parlamentului European; (...) ofițeri de poliție; președinții și vicepreședinții consiliilor județene; primarul general și viceprimarii municipiului București; primarii și viceprimarii sectoarelor municipiului București; primarii și viceprimarii municipiilor; consilieri județeni; prefecți și subprefecți; (...) persoanele prevăzute la art. 293 și 294 din Codul penal.

În această situație, orice cauză penală care are ca obiect o infracțiune prev. de Legea nr. 78/2000 săvârșită de o persoană din categoriile indicate în cuprinsul acestui articol este de competența Direcției Naționale Anticorupție.

- art. 13 alin. (2): cauze care privesc infracțiunile împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene, respectiv infracțiunile din Secțiunea 4<sup>1</sup> din Legea nr. 78/2000, de la art. 18<sup>1</sup> la art. 18<sup>5</sup>.

*În toate cauzele care au ca obiect una din infracțiunile prev. la art. 18<sup>1</sup>-18<sup>5</sup> din Legea nr. 78/2000, indiferent de calitatea persoanei, prejudiciul produs sau orice alt criteriu, competența de efectuare a urmăririi penale aparține în Direcției Naționale Anticorupție.*

- art. 13 alin. (3): cauze care privesc infracțiunile prevăzute la art. 246, 297 și 300 din Codul penal, respectiv infracțiunile de: deturnarea licitațiilor publice, abuz în serviciu, uzurparea funcției, doar dacă s-a cauzat o pagubă mai mare decât echivalentul în lei a 1.000.000 euro.

Dacă această condiție obligatorie a valorii pagubei nu este îndeplinită, competența de efectuare a urmăririi penale în cauzele care privesc una din cele trei infracțiuni urmează a fi stabilită în funcție de particularitățile fiecărei cauze în parte, prin raportare la prevederile Codului de procedură penală privind competența sau a altor legi speciale, dacă este cazul.

***Competența de efectuarea a urmăririi penale în cauzele privind infracțiunile de corupție și a celor asimilate infracțiunilor de corupție prev. de Legea nr. 78/2000 care nu sunt de competența DNA. (nu este îndeplinită nicio condiție dintre cele prev. la art. 13 din OUG 43/2002)***

După cum precizam mai sus, competența de efectuare a urmăririi penale în cauze care privesc săvârșirea de infracțiuni dintre cele prevăzute de Legea nr. 78/2000 aparține D.N.A., fără nicio excepție, doar în situația în care fapta cercetată este una dintre cele prev. la art. 18<sup>1</sup>-18<sup>5</sup>.

În celelalte situații, în care este vorba despre cercetarea unei infracțiuni dintre cele prev. de Legea nr. 78/2000, dar nu este îndeplinită niciuna dintre condițiile speciale prev. la art. 13 alin. (1) și 13 alin. (3) din O.U.G. 43/2002, competența unității de parchet se stabilește potrivit regulilor generale a competenței prevăzute în Codul de procedură penală.

În același sens, dar în ceea ce privește compunerea completului de judecată care are pe rol o cauză ce privește infracțiuni prevăzute de Legea nr. 78/2000, Înalta Curte de Casație și Justiție, prin decizia în recurs în interesul legii nr. V/2005, a dispus că:

- Infracțiunile prevăzute de Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, precum și în orice alte cauze derivate din cele prevăzute în această lege se judecă în primă instanță, la judecătorii, tribunale și curți de apel, de complete formate dintr-un singur judecător;
- În cazul infracțiunilor de corupție săvârșite de alte persoane decât cele menționate în Legea nr. 78/2000, completele de judecată se constituie potrivit dispozițiilor cu caracter general cuprinse în art. 57 din Legea nr. 304/2004, modificată și completată prin Legea nr. 247/2005.

## 8. Infracțiunile de corupție

### 8.1. Luarea de mită

Este reglementată de art. 289 C.pen. și de art.7 Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

**Varianta tip**, prevăzută de art. 289 alin. (1) C. pen., constă în „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", pedeapsa prevăzută fiind închisoarea 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.

**Varianta asimilată** este prevăzută în art. 289 alin. (1) C. pen., care prevede că „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”.

**Varianta atenuată** este prevăzută de art. 308 C. pen. și constă în săvârșirea faptei prevăzute de art. 289 de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice, în acest caz limitele speciale ale pedepsei reducându-se cu o treime, conform dispozițiilor art. 308 alin. (2) C. pen.

**Varianta agravată** este prevăzută de art. 7 din Legea nr. 78/2000 și presupune săvârșirea faptelor incriminate în art. 289 C. pen de către:

- a) persoanele care exercită o funcție de demnitate publică;
- b) judecătorii sau procurorii;
- c) persoanele care sunt organe de cercetare penală sau care au atribuții de constatare ori de sancționare a contravențiilor;
- d) persoanele prevăzute la art. 293 C. pen., respectiv, persoanele care, pe baza unui acord de arbitraj, sunt chemate să pronunțe o hotărâre cu privire la un litigiu ce le este dat spre soluționare de către părțile la acest acord, indiferent dacă procedura arbitrală se desfășoară în baza legii române ori în baza unei alte legi.

În acest caz limitele de pedeapsă prevăzute de art. 289 C. pen. se majorează cu o treime.

Subiectul activ al infracțiunii de luare de mită este unul calificat, reprezentat de funcționarul public sau, conform dispozițiilor art. 308 alin. (1) C. pen., de o persoană care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură

în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice.

În ceea ce privește elementul material al laturii obiective, acesta se realizează printr-o acțiune de pretindere sau primire de bani sau alte foloase ce nu i se cuvin subiectului activ ori de acceptare a promisiunii unor astfel de foloase, înainte, concomitent sau ulterior îndeplinirii, neîndeplinirii, accelerării sau întâzierii unui act ce intră în atribuțiile de serviciu ale ducătorului sau îndeplinirii unui act contrar acestor îndatoriri.

Astfel, pretinderea presupune solicitarea, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, a unor bani sau a altor foloase necuvenite, nefiind necesar ca solicitarea făcută în acest sens să fie și satisfăcută, primirea presupune remiterea directă sau indirectă, pentru sine sau pentru altul, de bani sau alte foloase necuvenite din inițiativa mituitorului, câtă vreme acceptarea promisiunii de bani sau alte foloase necuvenite presupune acordul expres sau tacit al făptuitorului referitor la oferta făcută.

Potrivit art. 289 alin. (3) C.pen. „bani, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent”. Pentru a putea fi confiscate, banii sau orice alte bunuri trebuie să fi fost primite efectiv, neputând fi confiscate bunurile promise. De asemenea, în cazul săvârșirii infracțiunii de luare de mită se va putea dispune măsura de siguranță a confiscării extinse, conform dispozițiilor art. 112<sup>1</sup> alin. (1) lit. m) C. pen.

## 8.2. Darea de mită

Este reglementată sub forma variantei tip în art. 290 C. pen. și sub forma variantei atenuate în art. 308 C. pen. Art. 290 alin. (1) C. pen. definește darea de mită ca fiind „promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289”, pedeapsa prevăzută de lege fiind închisoarea de la 2 la 7 ani.

Art. 308 C. pen. prevede că, dacă fapta este comisă de o persoană sau în legătură cu o persoană „care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice”, limitele speciale ale pedepsei se reduc cu o treime.

Subiectul activ al infracțiunii nu este unul circumstanțiat, fapta putând fi comisă de către orice persoană care îndeplinește condițiile generale de vârstă și responsabilitate cerute de lege și în toate formele de participare penală.

În ceea ce privește elementul material al laturii obiective, acesta constă în trei variante alternative promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, fiecare putând fi realizată atât direct de către mituitor, cât și indirect, prin intermediul unei persoane interpușe, care dobândește, astfel, calitatea de complice.

Promiterea de bani sau alte foloase necuvenite se poate realiza verbal sau în scris, expres sau implicit, nefiind necesar ca bunurile promise să fie prezentate mituitului, neavând relevanță pentru calificarea faptei dacă promisiunea este sau nu acceptată de destinatar. Oferirea de bani sau alte foloase necuvenite, spre deosebire de promitere, presupune ca bunurile oferite să fie prezentate mituitului, neavând, de asemenea, importanță dacă oferta a fost sau nu acceptată. Darea presupune remiterea efectivă a banilor sau a foloaselor necuvenite, precum și primirea acestora, direct sau indirect, de către mituit.

Rezultă astfel că pentru a fi în prezența infracțiunii de dare de mită trebuie întrunite patru condiții. Astfel, prima condiție constă în aceea că promisiunea, oferirea sau darea trebuie să aibă ca obiect bani sau alte foloase. A doua condiție este aceea ca banii sau foloasele să fie necuvenite mituitului, adică să nu fie datorate, să aibă un caracter retributiv pentru un act determinat. A treia condiție presupune ca banii sau foloasele să fie date, oferite sau promise mituitului sau altei persoane, nefiind necesar ca banii sau foloasele să fie destinați celui mituit. A patra condiție vizează ca actul pentru care se dă mita să fie în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle de serviciu ale mituitului sau să fie în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri. Prin urmare, nu interesează dacă actul în vederea căruia se dă mita este unul licit sau ilicit.

Art. 290 alin. (2) C.pen prevede o cauză de neimputabilitate: „fapta prevăzută nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita”.

În măsura în care mituitorul denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta, nu va fi pedepsit, art. 290 alin. (3) C.pen instituind astfel o cauză specială de nepedepsire.

Banii, valorile sau orice alte bunuri date se restituie persoanei care le-a dat, dacă mituitorul a săvârșit fapta fiind constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita sau dacă mituitorul le-a dat după formularea denunțului prevăzut în art. 290 alin. (3) C.pen. Așadar, banii sau bunurile date anterior denunțului nu vor fi restituiți, ci vor fi supuși confiscării.

Art. 290 alin. (3) C.pen prevede că banii, valorile sau orice alte bunuri oferite sau date sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

### 8.3. Traficul de influență

Este incriminat de art. 291 C. pen. varianta tip a infracțiunii constând în „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”, pedeapsa prevăzută de lege fiind închisoarea de la 2 la 7 ani.

Subiectul activ al infracțiunii în forma tip poate fi orice persoană, nefiind cerută o calitate specială.

Varianta atenuată este prevăzută de art. 308 C. pen. și constă în săvârșirea faptei prevăzute de art. 291 de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice, în acest caz limitele speciale ale pedepsei reducându-se cu o treime, conform dispozițiilor art. 308 alin. (2) C. pen.

Varianta agravată este prevăzută de art. 7 din Legea nr. 78/2000 și presupune săvârșirea faptelor incriminate în art. 289 C. pen. de către:

- persoanele care exercită o funcție de demnitate publică;

- judecătorii sau procurorii;
- persoanele care sunt organe de cercetare penală sau care au atribuții de constatare ori de sancționare a contravențiilor;
- persoanele prevăzute la art. 293 C. pen., respectiv, persoanele care, pe baza unui acord de arbitraj, sunt chemate să pronunțe o hotărâre cu privire la un litigiu ce le este dat spre soluționare de către părțile la acest acord, indiferent dacă procedura arbitrală se desfășoară în baza legii române ori în baza unei alte legi.

În acest caz limitele de pedeapsă prevăzute de art. 289 C. pen. se majorează cu o treime.

Elementul material al laturii obiective a acestei infracțiuni constă în acțiunea de traficare a influenței care se poate realiza într-una dintre următoarele variante alternative: 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. Prin urmare, actul pentru a cărui îndeplinire, neîndeplinire, urgentare sau întârziere traficează influența poate fi unul legal sau ilegal.

Din analiza textului de lege rezultă că trebuie întrunite patru condiții. Prima dintre acestea constă în promisiunea, oferirea sau darea trebuie să aibă ca obiect bani sau alte foloase. În al doilea rând, făptuitorul trebuie să aibă o influență reală sau să lase să se creadă că are influență asupra funcționarului, această influență fiind, de altfel, motivul determinant al acțiunii cumpărătorului de influență. O a treia condiție se referă la faptul că făptuitorul trebuie să promită că îl va determina pe funcționarul public 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, chiar dacă ulterior promisiunea nu este îndeplinită sau actul efectuat. Nu vom fi în prezența infracțiunii de trafic de influență, ci a celei de înșelăciune dacă se pretinde că influența ar urma să fie exercitată pe lângă un funcționar necompetent. Cea de-a patra condiție presupune ca fapta trebuie să fie săvârșită înainte sau concomitent cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle de serviciu ale funcționarului



public, respectiv, anterior sau concomitent cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri.

Ca și în cazul celorlalte infracțiuni de corupție, conform art. 291 alin. (2) C. pen., banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.

#### **8.4. Cumpărarea de influență**

Este incriminată de art. 292 C. pen. în varianta tip și de art. 308 C. pen. în varianta atenuată.

Astfel, constituie varianta tip a acestei infracțiuni „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”, pedeapsa prevăzută fiind închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

Ca și în cazul celorlalte infracțiuni, conform art. 308 C. pen., limitele speciale ale pedepsei se reduc cu o treime atunci când fapta este săvârșită de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice.

Conform art. 292 alin. (2) C. pen., făptuitorul care denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta nu se pedepsește, fiind instituită o cauză specială de nepedepsire ca și în cazul săvârșirii infracțiunii de dare de mită. Banii, valorile sau orice alte bunuri se restituie persoanei care le-a dat, dacă au fost date după denunțul prevăzut în alin. (2).

De asemenea, în conformitate cu dispozițiile alin. (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, fiind, deopotrivă, aplicabile și dispozițiile art. 1121 C. pen. care reglementează confiscarea extinsă.



### 8.5. *Infraacțiunile asimilate celor de corupție*

Aceste infraacțiuni sunt reglementate în art. 10-132 din Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

Potrivit art. 10 din Legea nr. 78/2000 constituie infraacțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 3 la 10 ani și interzicerea unor drepturi următoarele fapte, dacă sunt săvârșite în scopul obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri ori alte foloase necuvenite:

- 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.

Subiectul activ al infraacțiunilor reglementate de art. 10 este unul calificat, fiind reprezentat de persoana care are atribuții de conducere, de administrare, de gestionare, de executare silită, de reorganizare ori lichidare judiciară.

Art. 11 din Legea nr. 78/2000 incriminează 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, pedeapsa fiind închisoarea de la un an la 5 ani și interzicerea unor drepturi. Dacă fapta prevăzută la alin. (1) a fost săvârșită într-un interval de 5 ani de la încetarea însărcinării, pedeapsa este închisoare de la 6 luni la 3 ani sau amendă.

Subiectul infracțiunii este unul circumstanțiat, fiind reprezentat de persoana care are „sarcina de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida un operator economic privat”, acesta având, de regulă, calitatea de funcționar public, în sensul art. 175 alin. (2) C. pen.

Art. 12 din Legea nr. 78/2000 prevede ca infracțiuni sancționate cu pedeapsa închisorii de la 1 la 5 ani următoarele fapte, dacă sunt săvârșite în scopul obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri ori alte foloase necuvenite:

- 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.

Art. 13 din Legea nr. 78/2000 prevede că este infracțiune fapta persoanei care îndeplinește o funcție de conducere într-un partid, într-un sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără scop patrimonial, de a folosi influența ori autoritatea sa în scopul obținerii pentru sine ori pentru altul de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite, pedeapsa fiind închisoarea de la 1 la 5 ani.

Infracțiunea are un subiect activ calificat, putând comite infracțiunea doar o persoană care îndeplinește o funcție de conducere în cadrul persoanelor juridice expres prevăzute de textul de incriminare și anume: într-un partid, într-un sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără scop patrimonial.

Prin art. 131 din Legea nr. 78/2000 este reglementată o variantă agravată a infracțiunii de șantaj prevăzută de art. 207 C. pen., limitele speciale ale pedepsei fiind majorate cu o treime în cazul în care în comiterea acesteia este implicată o persoană dintre cele prevăzute la art. 1 din Legea nr. 78/2000, respectiv: a) care exercită o funcție publică, indiferent de modul în care au fost investite, în cadrul autorităților publice sau instituțiilor publice; b) care îndeplinesc, permanent sau temporar, potrivit legii, o funcție sau o însărcinare, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, în cadrul serviciilor publice, regiilor autonome, societăților comerciale, companiilor naționale, societăților naționale, unităților cooperatiste sau al altor agenți economici; c) care exercită

atribuții de control, potrivit legii; d) care acordă asistență specializată unităților prevăzute la lit. a) și b), în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența; e) care, indiferent de calitatea lor, realizează, controlează sau acordă asistență specializată, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, cu privire la: operațiuni care antrenează circulația de capital, operațiuni de bancă, de schimb valutar sau de credit, operațiuni de plasament, în burse, în asigurări, în plasament mutual ori privitor la conturile bancare și cele asimilate acestora, tranzacții comerciale interne și internaționale; f) care dețin o funcție de conducere într-un partid sau într-o formațiune politică, într-un sindicat, într-o organizație patronală ori într-o asociație fără scop lucrativ sau fundație; g) alte persoane fizice decât cele prevăzute la lit. a) - f), în condițiile prevăzute de lege.

Șantajul este o infracțiune de pericol care, conform art. 207 C.pen. constă în:

(1) Constrângerea unei persoane să dea, să facă, să nu facă sau să sufere ceva, în scopul de a dobândi în mod injust un folos nepatrimonial, pentru sine ori pentru altul, se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani. (forma tip)

(2) Cu aceeași pedeapsă se sancționează amenințarea cu darea în vileag a unei fapte reale sau imaginare, compromițătoare pentru persoana amenințată ori pentru un membru de familie al acesteia, în scopul prevăzut în alin. (1). (forma asimilată)

(3) Dacă faptele prevăzute în alin. (1) și alin. (2) au fost comise în scopul de a dobândi în mod injust un folos patrimonial, pentru sine sau pentru altul, pedeapsa este închisoarea de la 2 la 7 ani. (variantă agravată)

Art. 13<sup>2</sup> din Legea nr. 78/2000 constituie o variantă agravată a infracțiunilor de abuz în serviciu și de uzurpare a funcției prevăzute de art. 297 și de art. 300 C. pen., o cauză de agravare generată de obținerea de către funcționarul public, pentru sine ori pentru altul, a unui folos necuvenit. În aceste cazuri limitele speciale ale pedepsei se majorează cu o treime.

Conform art. 297 C.pen. constituie abuz în serviciu și se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică, fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

sau fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, îngreudește exercitarea unui drept al unei persoane ori creează pentru aceasta o situație de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, orientare sexuală, apartenență politică, avere, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA.

Potrivit art. 300 C.pen., săvârșește infracțiunea de uzurpare a funcției, pedepsită cu închisoare de la unu la 5 ani sau cu amendă, funcționarul public care, în timpul serviciului, îndeplinește un act ce nu intră în atribuțiile sale, dacă prin aceasta se cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice.

Conform art. 15 din Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, tentativa la infracțiunile prevăzute în art. 10-132 din Legea nr. 78/2000 se pedepsește.

## 9. Sesizarea organelor de urmărire penală

### 9.1. Modurile de sesizare

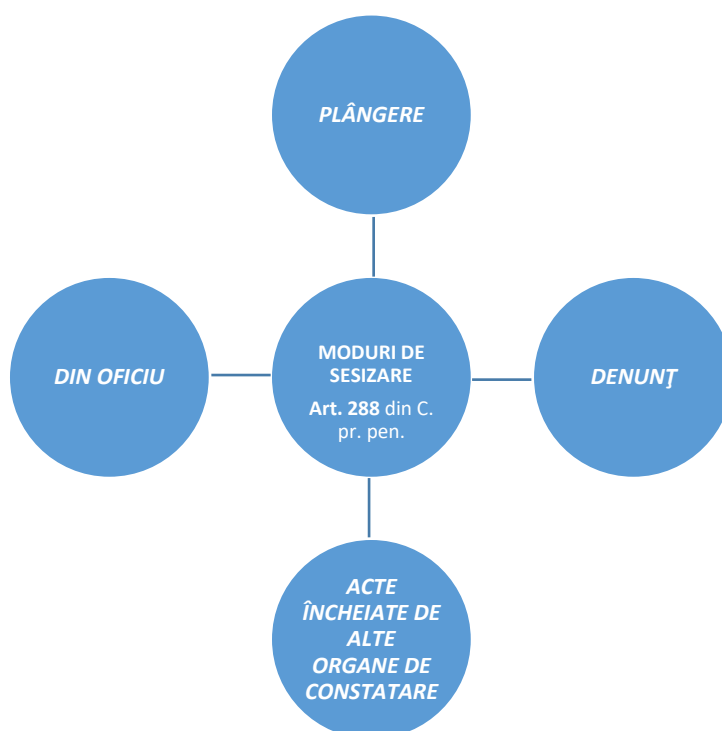
Sunt reglementate de Codul de procedură penală, adoptat prin Legea nr. 135 din 01.07.2010 și intrat în vigoare la data de 01.02.2014.

Potrivit articolului 288 din actul normativ anterior menționat, organul de urmărire penală poate fi sesizat prin plângere sau denunț, prin actele încheiate de alte organe de constatare prevăzute de lege ori se sesizează din oficiu.

**Plângerea** (articolul 289 Cod procedură penală) este încunoștințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat prin infracțiune.



Plângerea trebuie să cuprindă: numele, prenumele, codul numeric personal, calitatea și domiciliul petiționarului ori, pentru persoane juridice, denumirea, sediul, codul unic de înregistrare, codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar, indicarea reprezentantului legal ori convențional, descrierea faptei care formează obiectul plângerii, precum și indicarea făptuitorului și a mijloacelor de probă, dacă sunt cunoscute (art. 289 alin.2). Plângerea se poate face personal sau prin mandatar. Mandatul trebuie să fie special, iar procura rămâne atașată plângerii.



Dacă este făcută în scris, plângerea trebuie semnată de persoana vătămată sau de mandatar, iar plângerea în formă electronică îndeplinește condițiile de formă numai dacă este certificată prin semnătură electronică, în conformitate cu prevederile legale (art. 289 alin. 4 - 5).

Plângerea formulată oral se consemnează într-un proces-verbal de către organul care o primește (art. 289 alin. 6).

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.

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 (art. 289 alin. 8).

Plângerea greșit îndreptată la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată se trimite, pe cale administrativă, organului judiciar competent (art. 289 alin. 9).

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 (art. 289 alin. 10).

Persoana care nu vorbește sau nu înțelege limba română poate depune plângerea în limba pe care o înțelege. Odată cu depunerea plângerii aceasta poate solicita ca, atunci când este citată, să primească și o traducere a citației.

**Denunțul** (articolul 290 C. proc. pen.) este încunoștințarea făcută de către o persoană fizică sau juridică despre săvârșirea unei infracțiuni.

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***

Potrivit art. 291 C.proc. pen. „*orice persoană cu funcție de conducere în cadrul unei autorități a administrației publice sau în cadrul altor autorități publice, instituții publice ori al altor persoane juridice de drept public, precum și orice persoană cu atribuții de control, care, în exercitarea atribuțiilor lor, au luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, sunt obligate să sesizeze de îndată organul de urmărire penală și să ia măsuri pentru ca urmele infracțiunii, corpurile delictive și orice alte mijloace de probă să nu dispară*”.

De asemenea, „*orice persoană 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 de interes public, care în exercitarea atribuțiilor sale a luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, este obligată să sesizeze de îndată organul de urmărire penală*”.

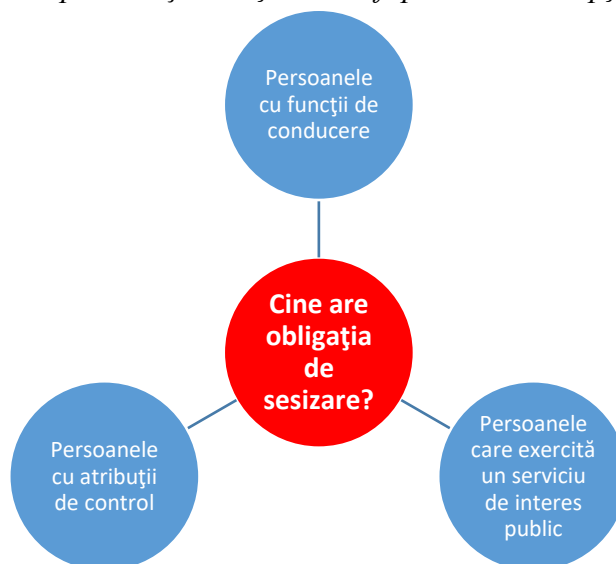
**Sesizarea din oficiu** este procesul-verbal întocmit de către organul de urmărire penală în situația în care află că s-a săvârșit o infracțiune pe orice altă cale decât cele prevăzute la art. 289-291 C.proc.pen.

## 9.2. Obligația funcționarilor de a sesiza faptele penale. Omisiunea sesizării.

**„Când poruncește conștiința, oamenii onești procedează întotdeauna în același sens.” Nicolae Titulescu**

Sesizarea trebuie privită sub dublu aspect: atât ca o obligație de ordin legislativ într-o societate democratică, dar și ca o datorie civică a tuturor cetățenilor, în dorința comună de a impune o mentalitate onestă în relația interumană.

În România, angajații din sistemul public au obligația de a sesiza organele de urmărire penală competente ori de câte ori au luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni. Această obligație este reglementată de Codul de procedură penală, de Legea nr. 78/2000 *pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și*



*completările ulterioare*, precum și de codurile de conduită specifice diferitelor categorii de funcționari publici. Astfel, potrivit art. 291 Cod procedură penală, **obligația de sesizare revine oricărui funcționar public, indiferent de modalitatea prin care acesta a luat cunoștință despre fapta respectivă.** În cazul în care un funcționar a sprijinit sau a facilitat săvârșirea respectivei infracțiuni, acesta nu se poate folosi de această prevedere pentru a sesiza fapta și a scăpa astfel de pedeapsa care i se poate aplica pentru coautorat, complicitate sau instigare.

De asemenea orice *persoană cu funcție de conducere* în cadrul unei autorități a administrației publice sau în cadrul altor autorități publice, instituții publice ori al altor persoane juridice de drept public, precum și orice *persoană cu atribuții de control* care, în exercitarea atribuțiilor lor, au luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, **sunt obligate să sesizeze de îndată organele de urmărire penală și să ia măsuri pentru ca urmele infracțiunii, corpurile delictelor și orice alte mijloace de probă să nu dispară.**

Totodată, *orice persoană 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 de interes public, care în exercitarea atribuțiilor sale a luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, **este obligată să sesizeze de îndată organele de urmărire penală.**

Obligația *persoanelor cu atribuții de control* de a înștiința organele de urmărire penală sau, după caz, organele de constatare a săvârșirii infracțiunilor, abilitate de lege, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit ce poate atrage răspunderea penală, este reglementată și de art. 23 alin. 1 din Legea nr. 78/2000 *pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție*, cu modificările și completările ulterioare. În acest sens, în cursul efectuării actului de control, *persoanele cu atribuții de control* vor lua măsuri pentru asigurarea și conservarea urmelor infracțiunii, a corpurilor delictelor și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală.

## IMPORTANT!

*Conform art. 25 din Legea nr. 78/2000, îndeplinirea cu bună-credință a obligației de sesizare a persoanelor cu funcții de control, prevăzute la art. 23 nu constituie o încălcare a secretului profesional și nu atrage răspunderea penală, civilă sau disciplinară. Aceste dispoziții se aplică chiar dacă cercetarea sau judecarea faptelor semnalate a condus la neînceperea sau încetarea urmăririi penale ori la achitare.*

*Neîndeplinirea cu rea-credință a obligației de sesizare a persoanelor cu funcții de conducere constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă. În cazul în care fapta sus-menționată a fost săvârșită din culpă, pedeapsa este închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau amendă.*

Pentru personalul Ministerului Afacerilor Interne, sesizarea faptelor de corupție se poate face astfel:

- **petitii.dga@mai.gov.ro**
- **mai-dga.ro/e-petitie**
- **Call center anticorupție: 0800.806.806**
- **Audiențe.**

## 10. Dezvoltarea durabilă

Conceptul de dezvoltare durabilă aparține teoriei noi a dezvoltării economice, ea însăși ramură relativ nouă a teoriei economice generale de care s-a desprins și individualizat la nivelul anilor '50-'60.

„Dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi” (Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) în raportul „Viitorul nostru comun” (Raportul Brundtland). Este și o paradigmă nouă despre funcționarea societății.

Durabilitatea pleacă de la ideea că activitățile umane sunt dependente de mediul înconjurător și de resurse. Sănătatea, siguranța socială și stabilitatea economică a societății

sunt esențiale în definirea calității vieții. În prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, sub aspect economic și social.

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

Principalele aspecte ale dezvoltării durabile vizează:

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

Principalii piloni ai dezvoltării durabile sunt:

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

România a adoptat **Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă**, un program de acțiune globală în domeniul dezvoltării cu un caracter universal și care promovează echilibrul între cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile – economic, social și de mediu (Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă și cele 17 obiective pentru dezvoltare durabilă (ODD) au fost adoptate la Adunarea Generală ONU în septembrie 2015).

Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030 a fost adoptată prin HG nr. 877 din 9 noiembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 985 din 21 noiembrie 2018. Un obiectiv important din documentul mai sus-precizat este Obiectivul 16: Pace, justiție și instituții eficiente: **Promovarea unor societăți pașnice și incluzive pentru o dezvoltare durabilă, a accesului la justiție pentru toți și crearea unor instituții eficiente, responsabile și incluzive la toate nivelurile.**

#### **Țintele:**

16.1. Reducerea semnificativă a tuturor formelor de violență și ratelor de deces conexe, pretutindeni



16.2. Stoparea abuzului, exploatării, traficului și a tuturor formelor de violență și torturii copiilor

16.3. Promovarea statului de drept la nivel național și internațional și asigurarea accesul egal la justiție pentru toți

16.4. Până în 2030, reducerea semnificativă a fluxurilor ilicite financiare și de armament, consolidarea recuperării și returnării bunurilor furate și combaterea tuturor formelor de crimă organizată

16.5 Reducerea semnificativă a corupției și dării de mită în toate formele sale

16.6. Dezvoltarea instituțiilor eficiente, responsabile și transparente la toate nivelurile

16.7. Asigurarea procesului decizional receptiv, incluziv, participativ și reprezentativ la toate nivelurile

16.8. Extinderea și consolidarea participării țărilor în curs de dezvoltare în instituțiile de guvernare globală

16.9. Până în 2030, asigurarea identității legale tuturor, inclusiv înregistrarea nașterii

16.10. Asigurarea accesului public la informații și protejarea libertăților fundamentale, în conformitate cu legislația națională și acordurile internaționale

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



Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) 2016 – 2030:



## 11. Egalitatea de șanse

**Egalitatea** de șanse înseamnă a trata oamenii în mod corect și fără prejudecăți, dar și a crea condiții care să încurajeze, să aprecieze diversitatea și să promoveze demnitatea în mediul de lucru și în societate. Mai mult, egalitatea presupune corectarea dezechilibrelor din trecut și certitudinea că relațiile cu partenerii și clienții decurg într-un mod constructiv, susținând incluziunea și evitând discriminările nejustificate.

**Diversitatea** presupune crearea unui mediu primitor și a unor practici de care să beneficieze atât organizația, cât și oamenii care lucrează în și cu aceasta. Ea ia în calcul faptul că oamenii diferă unii de ceilalți în foarte multe moduri. Înțelegerea, aprecierea și gestionarea acestor diferențe pot avea ca rezultat o mai mare participare care poate influența succesul la nivel individual, de echipă și organizațional.

Când vorbim despre egalitatea de șanse și diversitate, ne referim la șapte arii principale:

- vârstă
- dizabilități
- rasă/etnie
- gen (incluzând transgender)
- religie/credință și cultură
- orientare sexuală
- echilibrul muncă - timp liber.



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

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

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

**Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați** se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

**Prin sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații. Prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați. Prin stereotipuri de gen se înțeleg sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.

**Exemplu:** Femeile sunt mame bune, mai sensibile, mai conștiincioase. Bărbații sunt puternici. Bărbații adevărați nu plâng.

**Prin discriminare** bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea. Exemplu: Concedierea unei femei din



motive legate de starea ei de graviditate.

**Prin discriminare directă**, se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă. Exemplu: Anunțurile de tipul – angajăm femei de serviciu/angajăm secretare. Prin discriminarea indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

**Exemplu:** Situația în care, în timpul unui interviu de angajare, o femeie este întrebată dacă are copii/sau intenționează să rămână gravidă în viitorul apropiat. Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

**Prin hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane. Prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

#### **Nu sunt considerate discriminări:**

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților

profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

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

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

De asemenea, trebuie menționate prevederile privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice, care vizează:

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

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

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

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

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

Promovarea și respectarea egalității de șanse și egalității de gen va contribui la transformarea culturii organizaționale și va reprezenta un prim pas către o transformare structurală a societății românești pentru a oferi șanse egale de afirmare tuturor cetățenilor, indiferent de gen, etnie, statut economic și social, dizabilitate, orientare sexuală etc.

## 12. Bibliografie:

Prezentul suport de curs a fost elaborat luând în considerare prevederile stipulate în următoarele acte normative aplicabile, respectiv în urma consultării următoarelor pagini web:

1. Constituția României, republicată, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 767 din 31.10.2003;
2. Codul Penal al României, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 510 din 24.07.2009, cu modificările și completările ulterioare;
3. Codul de Procedură Penală al României, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 486 din 15.07.2010, cu modificările și completările ulterioare;
4. Codul muncii din 24.01.2003, republicat, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare;
5. Legea nr. 115 din 16.10.1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 263 din 28.10.1996, cu modificările și completările ulterioare;
6. Legea nr. 78 din 08.05.2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 219 din 08.05.2000, cu modificările și completările ulterioare;
7. Legea nr. 544 din 12.10.2001 privind liberul acces la informații de interes public, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 663 din 23.10.2001, cu modificările și completările ulterioare;

8. Legea nr. 27 din 16.01.2002 pentru ratificarea Convenției penale privind corupția, adoptată la Strasbourg la 27.01.1999, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 65 din 30.01.2002;
9. Legea nr. 202 din 19.04.2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați publicată în Monitorul Oficial nr. 326 din 5 iunie 2013;
10. Legea nr. 682 din 19.12.2002 privind protecția martorilor, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 964 din 28.12.2002, cu modificările și completările ulterioare;
11. Legea nr. 161 din 19.04.2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 279 din 21.04.2003, cu modificările și completările ulterioare;
12. Legea nr. 251 din 16.06.2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 561 din 24.06.2004;
13. Legea nr. 364 din 15.09.2004 privind organizarea și funcționarea poliției judiciare, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 869 din 23.09.2004;
14. Legea nr. 571 din 14.12.2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte instituții care semnalează încălcări ale legii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1214 din 17.12.2004;
15. Legea nr. 161 din 30.05.2005 privind stabilirea unor măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției în cadrul MAI, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 476 din 06.06.2005;
16. Legea nr. 176 din 01.09.2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
17. Legea nr. 167 din 07.08.2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicat în Monitorul Oficial nr. 713 din 7 august 2020;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

18. Hotărârea Guvernului României nr. 1.126 din 15.07.2004 pentru aprobarea Regulamentului de punere în aplicare a Legii nr. 251 din 2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 680 din 28.07.2004;
19. Hotărârea Guvernului României nr. 599 din 02.08.2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate, publicată în Monitorul Oficial nr. 751 din 30 august 2018;
20. Hotărârea Guvernului României nr. 877 din 09.11.2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, publicat în Monitorul Oficial nr. 985 din 21 noiembrie 2018;
21. Hotărârea Guvernului României nr. 262 din 24.04.2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019;
22. Hotărârea Guvernului României nr. 931 din 01.09.2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
23. Hotărârea Guvernului României nr. 1.269 din 17.12.2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia, publicată în Monitorul Oficial nr. 1218 din 22 decembrie 2021;
24. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 43 din 04.04.2002 privind Direcția Națională Anticorupție, publicat în Monitorul Oficial nr. 244 din 11 aprilie 2002;





25. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 120 din 01.09.2005 privind operaționalizarea Direcției Generale Anticorupție din cadrul MAI, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 809 din 06.09.2005;
26. Ordonanță de Urgență nr. 57 din 03.07.2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 555 din 5 iulie 2019 cu modificările și completările ulterioare;
27. Ordinul Secretariatul General al Guvernului nr. 600 din 20.04.2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, publicat în Monitorul Oficial nr. 387 din 7 mai 2018;
28. <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/ro/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu/promoting-equal-opportunities>
29. <https://anes.gov.ro/legislatie-nationala-egalitatea-de-sanse/>
30. [http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/36675\\_ES%20si%20DD.pdf](http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/36675_ES%20si%20DD.pdf)
31. <https://www.pna.ro/structura.xhtml>
32. <https://www.integritate.eu/Home.aspx>
33. <https://www.integritate.eu/Comunicate.aspx?Action=1&NewsId=3367&M=NewsV2&PID=20>
34. <https://www.transparency.org.ro/ro/tiropage/indicele-de-perceptie-coruptiei>

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

