

STRATEGIA ANTICORUPȚIE A COMUNEI BISOCA 2021-2025



**STRATEGIA ANTICORUPȚIE
A COMUNEI BISOCA
2021-2025**

CUPRINS

	Introducere. Contextul general	2-3
Cap. I	Cadrul juridic	4-8
Cap. II	Definiții și terminologie	9-17
Cap. III	Măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției	18-22
Cap. IV	Consilierul de etică și responsabilitățile acestuia	23-24
Cap. V	Conflictul de interese	25-28
Cap. VI	Incompatibilități	29-33
Cap. VII	Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)	34
Cap. VIII	Transparență organizațională și decizională	35-37
Cap. IX	Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică	38-41
Cap. X	Cauze și efecte	42
Cap. XI	Mecanisme de prevenire	43-45
Cap. XII	Etica și integritatea profesională	46-49
Cap. XIII	Evaluarea integrității	50-52
Cap. XIV	Conflictul de interese în materia achizițiilor publice	53-61

INTRODUCERE

Contextul general

Politicile preventive promovate prin Strategia Națională Anticorupție acoperă o mare varietate de aspecte, având drept scop formarea unei culturi a integrității, strategia fiind corelată cu toate instrumentele internaționale anticorupție la care România este parte (MCV, GRECO, UNCAC, RAI).

În acest sens, Strategia Națională Anticorupție reunește măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției, reglementate de diverse acte normative referitoare la: **codul etic / deontologic / de conduită, consilierul de etică, declararea averilor, declararea cadourilor, conflictele de interese, incompatibilitățile, transparența în procesul decizional, accesul la informații de interes public, protecția avertizorului în interes public, interdicțiile post-angajare în cadrul instituțiilor publice (pantouflage), funcțiile sensibile, gestionarea riscurilor de integritate și evaluarea ex-post a incidentelor de integritate.**

Administrația publică reprezintă un domeniu de o importanță majoră, întrucât așteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în sectorul public sunt strâns legate de modul în care este percepută funcționarea statului, de nivelul încrederii în sistemul public, de funcționarea optimă a instituțiilor, în acord cu necesitățile societății. Din această perspectivă administrația publică trebuie să funcționeze în baza unor principii și valori legate de integritate, imparțialitate, supremația interesului public, responsabilitate/ răspundere și, nu în ultimul rând, transparența. Astfel, prevenirea și combaterea corupției constituie o prioritate pentru societatea românească în general, pentru autoritățile administrației publice locale în special, drept pentru care se manifestă o preocupare constantă de îmbunătățire a calității actului administrativ prin introducerea unor măsuri eficiente de diminuarea fenomenului de corupție. Strategia Națională Anticorupție 2021-2025 adoptată prin hotărârea Guvernului Nr. 1269/2021 are ca scop principal promovarea integrității

prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional de prevenire și combatere a corupției în România. Strategia urmărește creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice, dar și de consolidarea performanței, de combaterea corupției prin mijloace penale și administrative, precum și creșterea gradului de recuperare a produselor infracțiunii.

CAPITOLUL I

Cadrul juridic

Strategia Națională Anticorupție la nivelul **Comunei BISOCA** are la bază Strategia Națională Anticorupție 2021- 2025 elaborată de Guvernul României și vizează prevenirea corupției pe cele trei direcții de acțiune: prevenire, educație și combatere.

Prezenta Strategie a fost elaborată în baza prevederilor următoarelor acte normative:

Constituția României

Codul penal

Codul de procedură penală

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare

O.G. nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată

Hotărârea Nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia

22 decembrie 2001 - Legea nr. 544 privind liberul acces la informațiile de interes public

19 aprilie 2003 - Legea nr. 161 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

21 mai 2007 - Legea nr. 144 republicată privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate

1 septembrie 2010 - Legea nr. 176 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 și pentru modificarea și completarea altor acte normative

Legea 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlul gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a unei funcții

17 octombrie 2016 - Legea nr. 184 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziții publice

Prin **Legea nr 7/2004** privind Codul de conduită a funcționarilor publici, astfel cum a fost modificată și completată prin Legea nr 50/2007, se stabilește nivelul fiecărei instituții și autorități publice, „în scopul aplicării eficiente a dispozițiilor Codului de conduită” și este desemnat „un funcționar public, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane, pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită”

Prin **Legea nr 477/2004** privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice sunt de asemenea stabilite autoritățile responsabile pentru „coordonarea și controlul aplicării normelor de Conduită profesională” însă, spre deosebire de reglementarea privind implementarea normelor de conduită ale funcționarilor publici, nu este prevăzută desemnarea unui „consilier de etică” care să acorde consultanță personalului contractual, să monitorizeze aplicarea Codului și să întocmească rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către angajații contractuali din cadrul autorității sau instituției publice

Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice prevede la 1.2.2. că “conducerea entității publice adoptă un cod de conduită, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor”

Prin **Legea nr. 144/2007** de înființare, organizare și funcționare a Agenției Naționale de Integritate se stabilește că „în cadrul entităților unde persoanele au obligația de a depune declarații de avere și de interese” să „se desemneze persoane

care vor asigura implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese” (art 9 alin 1 si 3)

Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, cu importanță deosebită fiind:

Art. 1 care instituie un mecanism de verificare ex-ante a potențialelor conflicte de interese în cadrul procedurilor inițiate prin sistemul electronic de achiziții publice, astfel încât acestea să fie înlăturate fără a fi afectate respectivele proceduri;

Art. 2 de constituire a sistemului informatic integrat pentru prevenirea și identificarea potențialelor conflicte de interese (PREVENT);

Art. 4 prin care se introduce formularul electronic de integritate, parte a documentației de atribuire;

Art. 5 introduce obligativitatea autorităților/entităților contractante de a completa și actualiza informațiile cuprinse în formularul de integritate pe tot parcursul procedurii de atribuire, până la publicarea anunțului de atribuire

Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice definește conflictul de interese astfel:

Art. 59 „În sensul prezentei legi, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire”

Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public prevede că, pentru asigurarea accesului persoanelor la informațiile de interes public, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a organiza „compartimente specializate de informare și relații publice sau de a desemna persoane cu atribuții în acest domeniu”

Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică reglementează obligațiile pe care autoritățile publice le au în scopul asigurării participării active și informate a cetățenilor la procesul decizional și de adoptare a actelor normative. De asemenea, actul normativ instituie o serie de proceduri pe care autoritățile publice trebuie să le urmeze în scopul menționat

Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor are ca obiect reglementarea modului de exercitare de către cetățeni a dreptului de a adresa autorităților și instituțiilor publice petiții formulate în nume propriu, precum și modul de soluționare a acestora

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu importanță deosebită fiind Capitolul II și Capitolul III, care tratează în detaliu conflictul de interese și incompatibilitățile și principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice

Memorandumul privind „Creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public”, aprobat în ședința Guvernului din data de 2 martie 2016, care a avut ca obiective:

Transparentizarea activității autorităților administrației publice centrale și a instituțiilor din subordinea/coordonarea acestora, în scopul eficientizării informării publicului și prevenirii corupției în sectoarele prioritare;

Creșterea accesului publicului la informațiile de interes public, prevăzute minimal de lege și suplimentar, cerute insistent de societatea civilă;

Îmbunătățirea proceselor de structurare a informațiilor și de comunicare a acestora în spațiul public;

Uniformizarea modului de aplicare a legislației din domeniul accesului la informații de interes public;

Creșterea capacității autorităților publice de furnizare a informațiilor de interes public pentru cetățeni.

1.2 Reglementări privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii

Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii reglementează unele măsuri privind protecția persoanelor care au reclamat ori au sesizat încălcări ale legii în cadrul autorităților publice, instituțiilor publice și al altor unități, săvârșite de către persoane cu funcții de conducere sau de execuție din autoritățile și instituțiile publice. Avertizarea în interes public este un instrument care poate să dea eficiență principiilor legalității, supremației interesului public, responsabilității, bunei administrări ori al nesanționării abuzive

Declaratie de Aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

CAPITOLUL II

Definiții și terminologie

Incident de integritate este situația în care la un angajat al unei instituții/ autorități publice sau întreprinderi publice a fost luată sau dispusă cel puțin una dintre următoarele măsuri:

- a. Încetarea disciplinară a raporturilor de muncă, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice;
- b. Trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interes sau declarării averilor;
- c. 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;
- d. Rămânerea definitivă a unei decizii emise de Consiliul General al Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare privind o lucrare științifică.

Agenda de integritate organizațională reprezintă ansamblul priorităților și obiectivelor instituționale asumate de conducerea entității în vederea respectării și aplicării standardelor legale de integritate, în vederea promovării unui climat de integritate organizațională. Agenda de integritate organizațională jalonează liniile directoare ce vor fi avute în vedere pentru elaborarea planului de integritate;

Planul de integritate este ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție, identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției prin educarea angajaților dar și a publicului țintă vizat de activitatea instituției/ autorității, întreprinderii publice, precum și combaterea corupției. Educarea angajaților va avea în vedere noile tendințe din domeniu, precum utilizarea intervențiilor comportamentale sau gestionarea schimbării climatului intern. Autoritățile și

instituțiile publice se vor asigura ca formarea profesională ce vizează integritatea va avea în vedere obiective concrete și se va realiza de o manieră sustenabilă. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice precum ordine sau decizii ale conducerii entității;

Open contracting data standard este procesul de transparentizare a procesului public și derularea contractelor prin punerea la dispoziție a datelor deținute de autoritățile publice și implicarea publicului și mediului de afaceri în identificarea și rezolvarea problemelor în domeniu. Procesul este compus din două etape principale: deschiderea datelor și implicarea cetățenilor și mediului de afaceri. Deschiderea datelor și publicarea lor se fac după standarde recunoscute ca bună practică la nivel internațional – Open contracting data standard. Deschiderea datelor nu se limitează la procesul de achiziție, ci și la faza de contractare și desfășurare a contractelor. Implicarea publicului și a mediului de afaceri aduce beneficii prin găsirea de soluții alternative, mai eficiente, în folosirea banului public, precum și la depășirea unor probleme în derularea procesului de achiziție sau derulare a contractelor. Printre beneficii ar fi important de menționat: folosirea eficientă a fondurilor publice, oferirea posibilității accesării fondurilor publice de către o plajă mai largă de participanți, reducând costurile prin creșterea competiției, oferirea posibilității creșterii calității bunurilor și a serviciilor, contractelor din fonduri publice, prevenirea corupției, promovarea unei analize participative a datelor pentru găsirea de soluții la problemele sectorului public și ale comunitatilor;

Pantouflage - noile abordări în managementul sectorului public împreună cu posibilitățile extinse de muncă au schimbat relațiile serviciului public și ale sectorului privat precum și percepția publică asupra acestor relații. Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea funcționarilor publici către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt: să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv, să se asigure că

exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și să se asigure că accesul și contractele actualilor, precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale acestora sau ale altora;

Etica se referă la comportamentul individual, în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicite (coduri de etică, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de act normativ) sau tacite (cultura organizațională), fie prin prisma consecințelor acțiunilor înseși;

Comportamentul integru este acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională;

Comportamentul lipsit de integritate este o formă de subminare a misiunii organizației, conducând la un climat organizațional toxic pentru angajați și terți, și afectând interesele legitime ale tuturor celor implicați, inclusiv interesul public;

Standarde legate de integritate sunt avute în vedere acele măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției consacrate de legislația națională și reflectate în inventarul anexă la SNA;

Risc reprezintă o problemă care nu a apărut încă, dar care poate apărea în viitor, caz în care obținerea rezultatelor prealabil fixate este amenințată sau potențată;

Amenințare de corupție este acțiunea sau evenimentul potențial de corupție ce poate să apară în cadrul unei activități a Primăriei Bisoca.

Risc de corupție reprezintă amenințarea de corupție, vizând un angajat, colectiv profesional sau domeniu de activitate, determinat de cauze/ vulnerabilități specifice și de natură să produca un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/ activităților unei structuri;

Vulnerabilitatea este slabiciune în sistemul de reglementare ori control a activităților, care ar fi exploatată, stând la bază și putând declanșa săvârșirea unei fapte de corupție;

Cod de conduită reprezintă un set de îndrumări care trebuie respectate de către personalul implicat în gestionarea fondurilor europene nerambursabile, cu scopul prevenirii apariției situațiilor de conflicte de interese și/sau de incompatibilități în care se poate afla în procesul de gestionare a programelor finanțate din aceste fonduri.

Oficial public - personal care face parte din următoarele categorii:

- funcționari publici cu statut general și special (de execuție, de conducere, înalți funcționari publici, consilieri de afaceri europene, manageri publici),
- demnitari (ministru, secretar de stat, subsecretar de stat),
- personal contractual (de execuție și de conducere),
- personalul angajat din Agențiile de Dezvoltare Regională, care îndeplinesc rolul de organisme intermediare pentru Programul Operațional Regional.

Activitate de gestionare reprezintă totalitatea activităților de management, precum și a activităților privind implementarea programelor finanțate din fonduri europene nerambursabile.

Luarea deciziei este proces care include:

- activitățile de justificare, fundamentare și propunere a unei decizii, în cazul personalului de execuție, asumarea deciziei efective, în cazul personalului de conducere.

- Rudenia - definită în:

Art.405 din Codul Civil

„(1) Rudenia firească este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană sau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun.

(2) Rudenia civilă este legătura rezultată din adopția încheiată în condițiile prevăzute de lege.”

Art.406 din Codul Civil:

„(1) Rudenia este în linie dreaptă în cazul descendenței unei persoane dintr-o altă persoană și poate fi ascendentă sau descendentă.

(2) Rudenia este în linie colaterală atunci când rezultă din faptul că mai multe persoane au un ascendent comun.

(3) Gradul de rudenie se stabilește astfel:

- în linie dreaptă după numărul nașterilor: astfel, copiii și părinții sunt rude de gradul întâi, nepoții și bunicii sunt rude de gradul al doilea
- 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.”

Grade de rudenie:

- gradul I: fiica/fiul și mama/tatăl
- gradul II: surorile/frații, bunicii
- gradul III: mătușa/unchiul și nepoata/nepotul de frate
- gradul IV: verișoarele/verii primari

Afinitatea - definită în art.407 din Codul Civil:

„(1) Afinitatea este legătura dintre un soț și rudele celuiilalt soț.

(2) Rudele soțului sunt în aceeași linie și același grad, afinii celuiilalt soț.”

Grade de afinitate:

- gradul I: soacra/socrul și nora/ginerele
 - gradul II: cumnatele și cumnații
 - gradul III: mătușa/unchiul și soția/soțul nepotului/nepoatei de frate
- gradul IV: verii, soții și soțiile acestora

Acceptarea ofertei câștigătoare reprezintă comunicarea privind rezultatul procedurii de atribuire prin care autoritatea contractantă își manifestă acordul de a se angaja juridic în contractul de achiziție publică ce va fi încheiat cu ofertantul a cărui ofertă a fost desemnată câștigătoare;

Acord-cadru este înțelegerea scrisă intervenită între una sau mai multe autorități contractante și unul sau mai mulți operatori economici, al cărei scop este stabilirea elementelor/condițiilor esențiale care vor governa contractele de achiziție

publică ce urmează a fi atribuite într-o perioadă dată, în mod special în ceea ce privește prețul și, după caz, cantitățile avute în vedere;

Candidat este oricare operator economic care a depus candidatura în cazul unei proceduri de licitație restrânsă, negociere sau dialog competitiv;

Candidatura reprezintă documentele prin care un candidat își demonstrează situația personală, capacitatea de exercitare a activității profesionale, situația economică și financiară, capacitatea tehnică și profesională, în vederea obținerii invitației de participare pentru depunerea ulterioară a ofertei, în cazul aplicării unei proceduri de licitație restrânsă, negociere sau dialog competitiv;

Concurent este oricare operator economic care a prezentat un proiect în cadrul unui concurs de soluții;

Contract este orice contract de achiziție publică sau acord-cadru;

Contract de achiziție publică este contractul, asimilat, potrivit legii, actului administrativ, care include și categoria contractului sectorial, astfel cum este definit la art. 229 alin. (2), cu titlu oneros, încheiat în scris între una sau mai multe autorități contractante, pe de o parte, și unul ori mai mulți operatori economici, pe de altă parte, având ca obiect execuția de lucrări, furnizarea de produse sau prestarea de servicii;

Contract de concesiune de lucrari publice este contractul care are aceleași caracteristici ca și contractul de lucrări, cu deosebirea că în contrapartida lucrărilor executate, contractantul, în calitate de concesionar, primește din partea autorității contractante, în calitate de concedent, dreptul de a exploata rezultatul lucrărilor pe o perioadă determinată sau acest drept însoțit de plata unei sume de bani prestabilite;

Contract de concesiune de servicii este contractul care are aceleași caracteristici ca și contractul de servicii, cu deosebirea că în contrapartida serviciilor prestate contractantul, în calitate de concesionar, primește din partea autorității contractante, în calitate de concedent, dreptul de a exploata serviciile pe o perioadă determinată sau acest drept însoțit de plata unei sume de bani prestabilite;

Contractant este ofertantul care a devenit, în condițiile legii, parte într-un contract de achiziție publică;

Documentație de atribuire este documentația ce cuprinde toate informațiile legate de obiectul contractului de achiziție publică și de procedura de atribuire a acestuia, inclusiv caietul de sarcini sau, după caz, documentația descriptivă;

Întreprindere publică este persoană juridică ce desfășoară activități economice și asupra căreia se exercită direct sau indirect, ca urmare a unor drepturi de proprietate, a participațiilor financiare sau a regulilor specifice prevăzute în actul de înființare a întreprinderii respective, influența dominantă a unei autorități contractante; prezumția de exercitare a influenței dominante se aplică în orice situație în care, în raport cu o astfel de persoană, una sau mai multe autorități contractante se află, direct ori indirect, în cel puțin unul dintre următoarele cazuri:

- dețin majoritatea capitalului subscris;
- dețin controlul majorității voturilor în organul de conducere, cum ar fi adunarea generală;
- pot numi în componența consiliului de administrație, a organului de conducere sau de supervizare mai mult de jumătate din numărul membrilor acestuia;

Licitație electronică este procesul repetitiv realizat după o primă evaluare completă a ofertelor, în care ofertanții au posibilitatea, exclusiv prin intermediul mijloacelor electronice, de a reduce prețurile prezentate și/sau de a îmbunătăți alte elemente ale ofertei; evaluarea finală trebuie să se realizeze în mod automat prin mijloacele electronice utilizate;

Mijloace electronice este utilizarea echipamentelor electronice pentru procesarea și stocarea de date care sunt difuzate, transmise și recepționate prin cablu, radio, mijloace optice sau prin alte mijloace electromagnetice;

Ofertant este orice operator economic care a depus ofertă în termenul de depunere a ofertelor indicat în anunțul/invitația de participare;

Oferta este actul juridic prin care operatorul economic își manifestă voința de a se angaja din punct de vedere juridic într-un contract de achiziție publică; oferta cuprinde propunerea financiară și propunerea tehnică;

Operator economic este oricare furnizor de produse, prestator de servicii ori executant de lucrări - persoană fizică/juridică, de drept public sau privat, ori grup de astfel de persoane cu activitate în domeniul care oferă în mod licit pe piață produse, servicii și/sau execuție de lucrări;

Operatorul sistemului electronic de achiziții publice este persoană juridică de drept public care asigură autorităților contractante suportul tehnic destinat aplicării, prin mijloace electronice, a procedurilor de atribuire;

Procedura de atribuire reprezintă etapele ce trebuie parcurse de autoritatea contractantă și de către candidați/ofertanți pentru ca acordul părților privind angajarea în contractul de achiziție publică să fie considerat valabil; procedurile de atribuire sunt: licitația deschisă, licitația restrânsă, dialogul competitiv, negocierea, cererea de oferte, concursul de soluții;

Persoane cu funcții de decizie reprezintă conducătorul autorității contractante, membrii organelor decizionale ale autorității contractante ce au legătură cu procedura de atribuire, precum și orice alte persoane din cadrul autorității contractante ce pot influența conținutul documentației de atribuire și/sau procedura de atribuire;

Propunere financiară este parte a ofertei ce cuprinde informațiile cu privire la preț, tarif, alte condiții financiare și comerciale corespunzătoare satisfacerii cerințelor solicitate prin documentația de atribuire;

Propunere tehnică este parte a ofertei elaborată pe baza cerințelor din caietul de sarcini sau, după caz, din documentația descriptivă;

Sistemul electronic de achiziții publice - SEAP desemnează sistemul informatic de utilitate publică, accesibil prin internet la o adresă dedicată, utilizat în scopul aplicării prin mijloace electronice a procedurilor de atribuire;

Vocabularul comun al achizițiilor publice - CPV - desemnează nomenclatorul de referință aplicabil contractelor de achiziție publică, adoptat prin Regulamentul nr. 2.195/2002/CE al Parlamentului European și al Consiliului privind vocabularul comun al achizițiilor publice, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii

Europene nr. L 340 din 16 decembrie 2002, asigurând corespondența cu alte nomenclatoare existente;

Zile - zilele calendaristice, în afara cazului în care se prevede expres că sunt zile lucrătoare. Termenul exprimat în zile începe să curgă de la începutul primei ore a primei zile a termenului și se încheie la expirarea ultimei ore a ultimei zile a termenului; ziua în cursul căreia a avut loc un eveniment sau s-a realizat un act al autorității contractante nu este luată în calculul termenului. Dacă ultima zi a unui termen exprimat altfel decât în ore este o zi de sărbătoare legală, o duminică sau o sâmbătă, termenul se încheie la expirarea ultimei ore a următoarei zile lucrătoare.

CAPITOLUL III

Măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției

I. Cod etic / deontologic / de conduită

Valorile etice și principiile general acceptate privind conduita sunt încorporate în coduri de conduită. În general, codul de conduită reprezintă un set de reguli adoptat în mod voluntar de grupul cărui i se adresează și nu este obligatoriu ca acesta să prevadă sancțiuni specifice pentru încălcarea regulilor prevăzute.

Codurile de conduită pot viza grupuri sau instituții foarte diverse, de la categorii profesionale până la companii sau instituții publice. Codul, reprezintă un mijloc care favorizează un climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici pe de o parte, dar și între cetățeni și autoritățile administrației publice pe de altă parte, totodată acesta este și un instrument de informare cu privire la conduita profesională la care sunt îndreptățiți cetățenii să se aștepte din partea funcționarilor publici.

Din perspectiva funcționarilor publici, Codul reprezintă o colecție clară de norme de conduită, prin care se cere funcționarilor publici să asigure un tratament egal cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, profesionalism, imparțialitate și independență, cinste și corectitudine.

Codul stabilește în mod detaliat drepturile și obligațiile funcționarilor publici în exercitarea funcției publice, printre care interdicția funcționarilor publici de a solicita ori accepta cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal. Încălcarea acestui principiu este ceea ce Codul Penal reglementează ca fiind o infracțiune de „luare de mită”.

Încălcarea prevederilor codului de către funcționarii publici poate atrage răspunderea disciplinară, atunci când prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Atribuția de coordonare și de control al aplicării normelor prevăzute în Cod revine Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP). ANFP poate fi sesizată cu privire la încălcarea normelor Codului de către orice persoană interesată.

Comisiile de disciplină au dreptul de a examina asemenea fapte și de a propune măsuri administrative.

În cazul în care faptele unui funcționar public sunt prevăzute de Codul Penal, acestea vor fi supuse spre cercetare autorității competente.

Obiectivele declarate din Codul de conduită sunt:

- 1) creșterea calității serviciului public;
- 2) contribuirea la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică, prin:

- reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției funcției publice și funcționarilor publici;
- informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor publice.

Codul precizează și principiile generale care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici. Acestea sunt:

- supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- prioritatea interesului public, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice;
- asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- profesionalismul, principiu conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiințiozitate;
- imparțialitatea și independența, principiu conform căruia funcționarii publici sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră, față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice;

- cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia, în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici trebuie să fie de bună credință;

Acolo unde nu sunt reglementate în mod concret norme de conduită prescrise de legiuitor, codul etic, prin principiile sale generale enunțate în preambulul, are rolul de a constitui regula.

Obligațiile de conduită împreună cu principiile generale ce guvernează regimul deontologic sau etic al unei anumite profesii reprezintă pe de o parte reprezentarea legală a valorilor sociale de bază cu care societatea a investit rolul social reprezentat de o anumită ocupație, iar pe de altă parte fundamental infrastructurii etice ca mijloc de reglementare prin codificare a conduitei.

Infrastructura etică este compusă din reglementările privitoare la conduita, drepturile și obligațiile funcționarilor publici pe de o parte și la modalitatea concretă de exercitare a controlului și aplicarea sancțiunilor. Exercițarea controlului se face atât de către societatea civilă cât și de autoritatea administrativă în care este încadrat funcționarul public.

În România modalitatea de control este cea a Comisiilor de disciplină care au atribuții de verificare a modului în care funcționarii își îndeplinesc atribuțiile de serviciu. Aceste comisii sunt organizate la nivelul fiecărei autorități sau instituții a administrației publice centrale și locale. În proiectul de lege privind codul etic al funcționarilor publici este prevăzut că aceste comisii de disciplină sunt cele abilitate să judece funcționarii și în privința respectării normelor etice.

Normele cuprinse în categoria “Dispoziții ce reglementează raporturile cu cetățenii” au o strânsă legătură cu realizarea serviciului public. Din această definiție rezultă următoarele categorii de reglementări:

1. obligațiile de conduită ale funcționarilor publici ca mandatar ai autorității publice:

- realizarea competențelor în interesul public ceea ce înseamnă că funcționarii publici îndeplinesc o funcție publică de importanță socială în interesul cetățenilor, excluzând orice alte interese;

- legalitatea, principiul conform căruia funcționarii publici trebuie să acționeze în conformitate cu legile și instrucțiunile pentru a atinge obiectivele prevăzute de legiuitor;
- responsabilitatea în baza căreia funcționarii publici sunt obligați să respecte și să sporească prestigiul instituției în care lucrează și să fie rezervați și discreți pentru a nu compromite acțiunile respectivei autorități;
- profesionalismul care le impune funcționarilor publici să-și îndeplinească exemplar atribuțiile și sarcinile de servicii;
- integritatea, principiu care le interzice funcționarilor publici să solicite sau să accepte cadouri sau alte beneficii de la cetățeni pentru îndeplinirea unor atribuții care le revin prin statul de funcțiuni sau prin natura funcției publice ce o ocupă.

2. obligații de conduită ale funcționarilor publici ca instrument de realizare a intereselor cetățenilor:

- rapiditatea sau celeritatea procedurilor administrative;
- confidențialitatea;
- legalitatea;
- discernământul;
- accesul la informațiile publice .

Respectarea legii prin actele și faptele funcționarilor publici este dublată de obligația acestora de a acorda sprijin autorităților competente în îndeplinirea actului de justiție și de asemenea prin obligația de a pune în aplicare hotărârile judecătorești. Această prevedere se regăsește ca obligație a autorităților administrație publice locale prevăzută de Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală și ca o obligație a tuturor autorităților publice centrale și locale prevăzută în Legea privind organizarea instanțelor judecătorești.

Autorul inițiativei legislative, ca normă generală de conduită, a prescris funcționarului public să aibă un comportament rezervat în exercitarea atribuțiilor. Totodată, în completare, pentru a evita situațiile de animozitate și conflict se prescrie funcționarilor să aibă și o atitudine conciliantă.

Principiul ierarhizării ca element definitoriu al administrației publice este reflectat la nivelul instituției funcției publice prin introducerea obligației de a acționa în conformitate cu dispozițiile primite de la funcționarii publici de conducere. Obligația de subordonare este prevăzută la nivel normativ concret în toate regulamentele de organizare și funcționare ori în regulamentele de ordine interioară, precum și în Statutului funcționarilor publici.

Atitudinea ireproșabilă, reprezintă o altă normă generală de conduită pe care funcționarii publici au datoria de a o manifesta. Acest termen este și mai mult anihilat de prevederea care stabilește faptul că, în asemenea situații se acționa „din perspectiva unei persoane rezonabile care să cunoască toate elementele relevante din situația respectivă”. Eficiența unei asemenea norme este redusă la minim prin formularea ambiguă.

Conduita apolitică și de echidistanță politică, specifică administrației publice, este reglementată pentru funcționarii publici prin interdicția ca în exercitarea atribuțiilor să participe la activități cu caracter politic, colectare de fonduri pentru partide politice ori recomandarea către terțe persoane de a se înscrie în partide politice.

CAPITOLUL IV

Consilierul de etică (Legea 50/2007) și responsabilitățile acestuia

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 [art. 451 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare]. Consilierul de etică exercită un rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită în conformitate cu prevederile art. 452 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. De asemenea, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile - art. 558 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Prin art 454 al Legii sunt stabilite următoarele atribuții ale consilierilor de etică:

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

b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici sau la inițiativa sa atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;

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

d) organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respectivă;

e) semnaleză practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici;

f) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;

g) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respectivă.

CAPITOLUL V

Conflictul de interese

Legislația națională, respectiv Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, definește conflictul de interese ca fiind 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. Conflictul de interese de natură penală este definit de art. 301 din Codul penal, sub denumirea de folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane, ca fiind 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 afin până la gradul II inclusiv.

Existența unui conflict de interese de natură administrativă nu presupune existența automată a unei fapte de corupție. Apariția unui conflict între interesele personale ale unui funcționar public și îndatoririle lui legale, fără ca acesta să fie rezolvat sau sancționat, poate avea ca rezultat corupția; un conflict de interese se poate concretiza, așadar, în cele din urmă, într-o infracțiune de corupție sau de serviciu. Soluționarea conflictelor de interese vizează, în consecință, adoptarea deciziilor în cadrul administrației publice exclusiv în baza interesului public.

Definit drept o infracțiune de serviciu sau în legătură cu serviciul, Conflictul de interese, potrivit Constituției și a actelor normative în vigoare, impune un factor determinant reprezentat de interesul personal de natură patrimonială, care poate influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin funcționarului public.

Totuși, conflictul de interese este adesea privit atât în România, cât și la nivel internațional ca fiind o infracțiune de corupție, nu doar de serviciu, în ciuda încadrării sale penale.

O primă reglementare a conflictului de interese, prin raportare explicită la funcționarul public, care a urmărit susținerea integrității funcționarului public și

luarea deciziilor în mod dezinteresat, în oricare instituție a statului, a fost cea introdusă în Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului Miniștrilor al Consiliului Europei:

Art. 13 „Conflictul de interese”

- „Conflictul de interese se naște în situația în care un funcționar public are un interes personal de natură să influențeze sau să pară a influența exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor sale oficiale;
- Interesul personal al funcționarului public include orice avantaj pentru el însuși, familiei sale, rudelor apropiate, prietenilor și persoanelor sau organizațiilor cu care acesta are sau a avut relații de afaceri sau relații politice. Interesul personal poate include și orice obligație, financiară sau civilă, pe care funcționarul public o are;
- Întrucât funcționarul public este, de regulă, singura persoană care știe dacă se află în această situație, funcționarul public are responsabilitatea personală:
 - să fie atent la orice conflict de interese real sau potențial;
 - să ia măsuri pentru a evita acest conflict;
 - să dezvăluie șefului său ierarhic superior orice conflict de acest tip de îndată ce a luat cunoștință de el;
 - să respecte orice decizie finală de a se retrage din situația apărută sau de a renunța la avantajele care provoacă conflictul”.
- Ori de câte ori situația o impune, funcționarul public trebuie să declare dacă se află sau nu într-un conflict de interese.
- Orice conflict de interese declarat de un candidat la serviciul public sau la un nou post în serviciul public trebuie soluționat înainte de numirea sa.

În anul 2003 statele membre ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) prezintă în ghidul „Managementul conflictelor de interese în serviciul public”, o formă generalizată a conflictului de interese:

- „...existența unui conflict între îndatoririle publice și interesele private ale unui funcționar public, interesele private ale funcționarului putând influența în mod necuvenit exercitarea îndatoririlor și a responsabilităților sale oficiale. ”

În legislația națională, prin Legea nr. 161/2003, a fost introdusă, pentru prima dată, o reglementare unitară privind conflictul de interese, astfel:

Art. 70 „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.”

Față de cadrul normativ de incriminare a faptelor de corupție, Codul Penal sancționează în cuprinsul art. 301 folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane și în cuprinsul art. 308 infracțiunile de corupție și de serviciu comise de alte persoane, astfel:

Art. 301 „Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane:

- 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 afin până la gradul II inclusiv...

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

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

Art. 308 „Infracțiuni de corupție și de serviciu comise de alte persoane:

- Dispozițiile art. 289-292, 295, 297-300 și art. 304 privitoare la funcționarii publici se aplică în mod corespunzător și faptelor săvârșite 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 prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice .

- În acest caz, limitele speciale ale pedepsei se reduc cu o treime.”

Privitor la normele financiare aplicabile bugetului general al Uniunii Europene, care prevăd protecția intereselor financiare ale UE și combaterea corupției în domeniul gestionării proiectelor finanțate de la bugetul UE, Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1046/2018 , tratează conflictul de interese astfel:

Art. 61

• „... un conflict de interese există în cazul în care exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor unui actor financiar sau ale unei alte persoane, menționate la alineatul (1), este compromisă din motive care implică familia, viața afectivă, afinitățile politice sau naționale, interesul economic sau orice alt interes personal direct sau indirect.”

Cu privire la demnitatea și funcția publică dar și la prevenirea corupției instituționale, prin exercitarea de responsabilități în 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 prevăzute la art. 1 , activitățile de evaluare cu privire la situația averii existente pe durata exercitării demnităților și funcțiilor, a conflictelor de interese și a incompatibilităților persoanelor prevăzute la art. 1, se efectuează de către Agenția Națională de Integritate (ANI) în baza principiilor enunțate în art. 8 alin. (3) din Legea nr. 176/2010.

CAPITOLUL VI

Incompatibilități

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

Pentru a evita confundarea conflictelor de interese cu incompatibilitățile este necesar să avem în vedere faptul că dacă, pentru existența unui conflict de interese persoanele publice trebuie să ia o decizie care să influențeze un interes personal, pentru a se afla într-o situație de incompatibilitate un oficial public nu trebuie să ia nicio decizie, fiind suficient faptul că exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.

O formă de infracțiune asimilată cu infracțiunea de corupție doar dacă se îndeplinește cel puțin una din circumstanțele prevăzute de lege în ceea ce privește ocuparea mai multor funcții în același timp este incompatibilitatea.

Pentru ca o persoană publică să se afle într-o situație de incompatibilitate, acea persoană trebuie să dețină simultan două sau mai multe funcții a căror însumare este interzisă de legislația aplicabilă.

Asimilate de mult timp drept particularități ale conflictului de interese, în ultima perioadă în situațiile de incompatibilitate s-a pus accentul pe îndeplinirea strictă a cerințelor legislative privind regimul incompatibilităților de către personalul implicat în gestionarea programelor finanțate din fondurile comunitare, cerință fundamentală în vederea protejării intereselor financiare ale UE.

Regimul incompatibilităților în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice este stabilit în legislația națională, după cum urmează:

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, Capitolul III și Capitolul IV, din conținutul cărora menționăm cu titlu special:

Art. 94 „Incompatibilități privind funcționarii publici:

- Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice sau calități decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.
- Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:
 - în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
 - în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
 - în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
 - în calitate de membru al unui grup de interes economic.
- Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2) lit. a) și c), funcționarul public care:
 - 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;
 - 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;
 - 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 alin. (2), funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face

parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile post-aderare, 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.

- Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.

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

- În situația prevăzută la alin. (2) lit. b), la încheierea mandatului demnitarului, funcționarul public este reîncadrat în funcția publică deținută sau într-o funcție similară.”

Art. 95

- „Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I.

- Prevederile alin. (1) se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.

- Persoanele care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) sau (2) vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.

- Orice persoană poate sesiza existența situațiilor prevăzute la alin. (1) sau (2).

- Situațiile prevăzute la alin. (1) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (3) se constată de către șeful ierarhic superior al funcționarilor publici

respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.

- Situațiile prevăzute la alin. (2) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (3) se constată, după caz, de către primul-ministru, ministru sau prefect, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre demnitar și funcționarul public soț sau rudă de gradul I.”

Art. 96

- „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.

- În situația funcționarilor publici care desfășoară activitățile prevăzute la alin. (1), documentele care alcătuiesc dosarul profesional sunt gestionate de către autoritatea sau instituția publică la care aceștia sunt numiți.”

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

Art. 25

- „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...”

- Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective.”

Legea nr. 188/1999 republicată privind Statutul funcționarilor publici, cu relevanță:

Art. 49

- „Funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii.”

Art. 77

- „Constituie abateri disciplinare următoarele fapte...: încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici...”

Art. 101

- „Destituirea din funcția publică se dispune, în condițiile art. 78, prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică, ca sancțiune disciplinară aplicată pentru motive imputabile funcționarului public, în următoarele cazuri: ... dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.”

CAPITOLUL VII

Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

Legislația privind interdicțiile post-angajare vizează prevederi care sunt cuprinse în acte normative diverse, neexistând o reglementare unitară în acest sens:

- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare - Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, art. 61;
- Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale - Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, art. 74;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern - art. 22 alin. (5);
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției - art. 94 alin. (3);
- O.U.G. nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora - art. 13 alin. (1);
- Legea Concurenței nr. 21/1996 - art. 70;
- Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii - art. 45;
- O.U.G. nr. 87/2020 privind organizarea și funcționarea Corpului de control al prim-ministrului, precum și pentru instituirea unor măsuri de îmbunătățire a activității acestuia - art. 7 alin. (3).

CAPITOLUL VIII

Transparență organizațională și decizională

În timp ce transparența decizională este stabilită drept:

- obligație a administrației publice (Legea nr. 52/2003) ;
- standard de bună administrare;
- criteriu de legalitate;

• predictibilitate, în stabilirea impactului deciziilor luate, transparența organizațională este consfințită de către conducerea organizației doar prin normele sau proceduri interne ale organizației. Dacă pentru transparența procesului decizional există un cadru legal aplicabil în administrația publică, pentru transparență organizațională raporturile interne (factorii de decizie și funcționarii publici de execuție) și raporturile cu entitățile publice și private, se rezumă, în cel mai fericit caz, la un set de instrumente procedurale.

Totodată, analizând conținutul Legii nr. 52/2003 republicată privind transparența decizională în administrația publică, observăm că aceasta admite implicarea entităților publice și private numai în procesul de elaborare a actelor normative și în dezbaterile de interes public.

În condițiile în care o organizație își propune proiectarea și aplicarea unui plan de integritate care să reducă riscurile de corupție și vulnerabilitățile la fenomenele de corupție, lipsa transparenței organizaționale și decizionale va avea ca rezultat eșecul evaluării și implementării unor astfel de măsuri. Drept urmare, un prim pas în transparentizarea organizațională și decizională ar fi stabilirea unui cadru legislativ unitar și universal aplicabil administrației publice.

La nivelul autorităților publice, lipsa de transparență este de multe ori asociată cu neîncrederea și lipsa de loialitate, fapt care afectează atât funcționarii publici din organizație, cât și entitățile publice și private care relaționează cu organizația și în final, cu modul de comunicare. Studiile și statisticile care privesc managementul organizațional au arătat că transparentizarea proceselor din cadrul organizației aduce beneficii, în primul rând în eficientizarea activităților organizației.

Transparența organizațională și decizională în cadrul unei organizații constituie instrumentele cele mai eficiente în descurajarea și combaterea abuzurilor și a faptelor de corupție. Simplificarea procedurilor birocratice în administrația publică, adoptată prin acțiuni legislative, ar garanta o mai mare transparență organizațională și decizională în vederea demobilizării factorilor corupători.

Astfel, pentru îmbunătățirea reglementarilor în domeniul transparenței organizației, inclusiv prin prisma protejării intereselor financiare ale UE, este imperativ să se instituie obligativitatea publicării informațiilor referitoare la toți beneficiarii fondurilor europene nerambursabile, inclusiv a entităților subcontractante.

Nu mecanismele tolerante trebuie să reprezinte exigențele în administrația publică, ci transparența organizațională și decizională, cu atât mai mult cu cât proiectarea și aplicarea proceselor de prevenire și combatere a faptelor de corupție au succes numai dacă se consolidează și se garantează accesul neîngrădit la informațiile de interes public și transparența decizională.

De altfel, SNA 2016 – 2020 subliniază indispensabilitatea managementului transparenței, dar și asumarea transparenței în administrația publică, împreună cu implementarea eficace a măsurilor de diminuare a fenomenului de corupție.

Principalele aspecte ale transparenței organizaționale și decizionale care trebuie gestionate, prin inițiere, aplicare și monitorizare, în ceea ce privește măsurile de prevenire și combatere a faptelor de corupție sunt:

- asumarea transparenței;
- revizuirea Legii nr. 52/2003 republicată privind transparența decizională în administrația publică;
- instituirea unui sistem de sancțiuni pentru încălcarea obligațiilor de transparență decizională;
- dezvoltarea și utilizarea platformelor de tip e-guvernare;
- transparentizarea concursurilor de angajare și de promovare a funcționarilor publici;

- (re)proiectarea codului de etica și integritate profesională (să includă standarde de integritate și norme clare de privind evitarea conflictul de interese și incompatibilităților);

- dezvoltarea mecanismelor de semnalare/alertare la potențiale fapte de corupție și de protejare a avertizorilor de integritate;

- elaborarea unor liste albe, pe tipuri de contracte de achiziții publice, cu entitățile private care au avut raporturi contractuale foarte bune cu administrația publică, etc.

Cu privire la transparența instituțională, HG 583/2016 a stabilit ca măsuri preventive anticorupție, în inventarul măsurilor de transparență instituțională, următoarele elemente cheie:

- codul etic și deontologic de conduită, sub incidența reglementărilor Legii nr. 7/2004, Legii nr. 477/2004, Legii nr. 303/2004 , HG nr. 991/2005 , Hotărârea CSM nr. 328/2005 , Ordinul SGG nr. 400/2015 , dar și alte ordine și memorandumuri;

- declararea averilor, sub incidența Legii nr. 176/2010 și a Legii nr. 161/2003;

- declararea cadourilor, sub incidența Legii nr. 176/2010 și a Legii nr. 161/2003;

- instituția consilierului de etică, sub incidența Legii nr. 188/1999 republicată;

- incompatibilitățile, sub incidența Legii nr. 176/2010;

- transparența în procesul decizional, sub incidența Legii nr. 52/ 2003;

- accesul la informații de interes public, sub incidența Legii nr. 544/2001;

- protecția avertizorului de integritate, sub incidența Legii 571/ 2004 ;

- distribuirea aleatorie a dosarelor/sarcinilor de serviciu, sub incidența Hotărârii CSM nr. 387/2005 ;

- interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (referitor la fenomenul de pantouflage), sub incidența Legii nr. 161/2003;

- funcțiile sensibile, sub incidența Ordinului SGG nr. 400/2015.

CAPITOLUL IX

Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică

Un element strategic al activității de prevenire a corupției și de asigurare a unui nivel ridicat de integritate îl constituie managementul riscurilor. Managementul riscurilor de corupție în cadrul administrației publice centrale/locale presupune identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora.

Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 reglementează **Metodologia** standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție. Totodată, acest act normativ aprobă **Metodologia** de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

C.2.2. Concluziile studiului criminologic și a cercetării sociologice referitoare la fenomenul corupției

Având în vedere necesitatea creionării unui nou document strategic în domeniul anticorupție, Ministerul Justiției a derulat, în parteneriat cu Direcția Generală Anticorupție, un efort științific dual (studiu criminologic și cercetare sociologică) de colectare, analizare și interpretare a datelor referitoare la fenomenul corupției.

Astfel, studiul criminologic a avut ca obiectiv cercetarea fenomenului prin prisma experienței directe a persoanelor condamnate pentru săvârșirea unor infracțiuni de corupție, aflate în executarea unei pedepse privative de libertate în penitenciar sau în regim de probațiune.

Cercetarea sociologică a vizat percepția angajaților din administrația publică centrală cu privire la cauzele și factorii aferenți faptelor de corupție.

Finalizat în luna decembrie 2020, efortul științific a implicat utilizarea metodelor de cercetare cantitativă (colectarea de chestionare) și calitativă (derularea

de interviuri), iar concluziile au fost comparate cu cele ale studiului "Opinia persoanelor condamnate privind cauzele și consecințele corupției - Studiu privind corupția în România" derulat de MJ în parteneriat cu Facultatea de Drept - Universitatea din București și Facultatea de Drept din cadrul Universității VU Amsterdam în perioada 2014-2015.

Privitor la cadrul normativ și contextul organizațional public-privat, din ancheta criminologică a rezultat că există o toleranță ridicată la corupție, justificată prin faptul că în cadrul normativ sunt sancționate acțiuni cu o lungă istorie de acceptare și normalizare în cadrul societății. Darea și luarea de mită, traficul de influență sunt infracțiuni circumscrise unor practici sociale precum darul, reciprocitatea, sprijinul și schimbul informațional în cadrul familiei, rețelelor sociale, comunităților. Rezultatele cercetării sociologice confirmă percepția în rândul funcționarilor administrației centrale conform căreia principalele mecanisme prin care sunt proliferate faptele de corupție în România sunt aspecte ce țin de obișnuința de a oferi ceva pentru rezolvarea rapidă a solicitărilor.

Referitor la valorile și normele personale, persoanele condamnate pentru infracțiuni de corupție pun foarte mare preț pe valori dezirabile din punct de vedere social, respectiv familia, credința, munca, independența socială. De asemenea, orientările aspiraționale ale acestora sunt tot din sfera apartenenței sociale.

În ceea ce privește motivațiile, persoanele condamnate s-au implicat în fapte de corupție pentru beneficiile percepute. Aceste beneficii nu se reduc însă la cele materiale (bani sau alte foloase directe), ele acoperind un spectru larg de avantaje și gratificații, inclusiv sociale și simbolice. Cercetarea a relevat două tipuri de motivații (uneori suprapuse/combinat): primul tip motivațional are la bază beneficii materiale, apărând mai vizibil în cazurile de mică corupție examinate, și în special la infracțiunile de dare de mită. Al doilea tip este cel al motivației social-simbolice, mai vizibil în cazurile de mare corupție și corespunzător altor infracțiuni, cu precădere traficul de influență. Un alt aspect important: definițiile faptelor și motivațiilor pentru faptele de corupție comise sunt de multe ori diferite pentru aceleași persoane

în funcție de momentul la care se face referire, în perioada ante-condamnare și în perioada post- condamnare.

Referitor la modul în care persoanele condamnate pentru corupție au perceput oportunitățile și au ajuns să ia deciziile de implicare în faptele incriminate, s-au desprins două tipuri principale:

- Tipul de decizie de implicare colectivă, corespunzător unui mod habitual, din obișnuință sau sub presiunea mediului organizațional, caracterizat de practici bazate pe norme informale, cu precădere în instituții publice nesupuse unui control riguros;
- Tipul de decizie de implicare individuală, corespunzător perceperii unei oportunități majore, și dictată de perspectiva unei acumulări consistente de beneficii economice, sociale, simbolice, sau politice.

Elemente de continuitate între cele două studii criminologice (2015 și 2020) sunt date și de aspectele privitoare la oportunitățile de corupție. Ambele studii arată că desfășurarea faptelor incriminate au avut o legătură strânsă cu mediul organizațional, locul de muncă sau viața profesională. Practic, mediul organizațional, atât în sectorul public cât și în sectorul privat, este cel care poate să încurajeze și să faciliteze faptele de corupție, așa cum poate să și educe și să sancționeze orice deviere de la regulile de integritate.

De asemenea, cercetarea științifică aduce sugestii importante pentru îmbunătățirea activităților de prevenire a faptelor de corupție.

Referitor la principalele motive care ar împiedica implicarea în fapte de corupție, s-au evidențiat următorii factori de prevenire: valorile morale și educația (68%), riscul de compromitere a carierei profesionale, pierderea locului de muncă (25%) și teama de a fi condamnat penal ori de a intra la închisoare (4%).

Studiul a evidențiat totodată o serie de măsuri care ar putea să ducă la creșterea eficienței prevenirii faptelor de corupție, printre care se numără o legislație mai clară (78% dintre respondenți), încurajarea mediului de afaceri și a societății civile în raportarea faptelor de corupție (65% dintre respondenți), educația civică (76% dintre respondenți), dezvoltarea digitalizării serviciilor publice (63% dintre respondenți) și

organizarea sesiunilor de instruire în domeniul integrității la locul de muncă (53% dintre respondenți).

Studiul conține totodată o serie de recomandări pentru amplificarea eficienței măsurilor anticorupție adoptate la nivel statal prin documentele strategice în materie, grupate pe paliere de intervenție: educație, informarea/sensibilizarea publicului, cultura organizațională, respectiv legislație și instituții abilitate.

CAPITOLUL X

Cauze și efecte

Cauzele generatoare de conflicte de interese și incompatibilități și gradul de apariție a lor pot fi determinate, în principal, de:

- Lipsa de transparență;
- Deficiențe în organizarea și funcționarea structurilor cu rol de autorități contractante;
- Politizarea excesivă a autorităților contractante;
- Promovarea nepotismului la angajarea funcționarilor publici;
- Deprofesionalizarea structurilor cu rol de autorități contractante;
- Lipsa eticii și integrității profesionale precum și conduita imorală atât la nivelul autorităților contractante, cât și la nivelul entităților private;
- Legislație incompletă;
- Cooptarea clientelara a experților evaluatori independenți;
- Pantouflage;
- Convențiile sau înțelegerile în spatele ușilor închise ale entităților private cu știința funcționarilor publici etc.

Efectele atribuite conflictelor de interese și incompatibilităților pot fi rezumate, în general, astfel:

- prejudicii grave intereselor financiare ale UE și la bugetele UE și statului român;
- anularea procedurii de atribuire a contractului de achiziții publice/acordului-cadru, cu impact negativ financiar la fondurile publice;
- rezilierea contractului de achiziții publice/acordului-cadru.

CAPITOLUL XI

Mecanisme de prevenire

Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt:

- imparțialitatea;
- integritatea;
- transparența deciziei;
- supremația interesului public.

În timp ce conflictul de interese consumat este tratat prin sancțiunile prevăzute expres de lege, conflictul de interese potențial și cel actual trebuie prevenit sau depistat, instrumentele cele mai eficiente fiind:

- Îmbunătățirea cadrului legislativ existent și utilizarea la maxim a instrumentelor de depistare a potențialelor conflicte de interese de către instituțiile publice și organismele specializate (RECOM, ARACHNE, PREVENT, care în momentul de față se utilizează după bunul plac al organizației, excepție făcând PREVENT);

- Specializarea (profesionalizarea specifica) funcționarilor publici în materia achizițiilor publice (cursuri de perfecționare non-comprehensive sau atestări profesionale);

- Sancțiuni drastice în cazurile de ascundere ale conflictelor de interese, deopotrivă funcționarilor publici și entităților publice/private;

- Proiectarea și aplicarea unor instrumente specifice obligatorii (coduri de conduită specializate pentru gestionarea conflictelor de interese);

- Proiectarea de metodologii și sisteme de alertare care să permită o monitorizare mai atentă și/sau un control mai riguros asupra aceluși caz;

- Instituirea unui sistem de control ad-hoc cu personal specializat, în baza rezultatelor analizelor de risc, în implementarea contractelor de achiziții publice/acordurilor-cadru;

- Îmbunătățirea instrumentelor de analiza riscurilor utilizând informațiile din evaluările și controalele anterioare;
- Proiectarea unor protocoale de cooperare interinstituționale prin care să se eficientizeze practicile de control pentru prevenirea și depistarea conflictelor de interese și pentru dezvoltarea bazelor de date deschise;
- Proiectarea cadrului legislativ și mecanismelor de protejare a surselor de notificare.

La sfârșitul lunii iunie 2017 Agenția Națională de Integritate a introdus în practică sistemul de prevenție (PREVENT) a conflictelor de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică prin instituirea unui mecanism de verificare ex-ante în cadrul procedurilor inițiate prin sistemul electronic de achiziții publice, astfel încât conflictele de interese să fie înlăturate fără a fi afectate respectivele proceduri.

Datele statistice puse la depozitie de ANI, demonstrează progresele majore în ceea ce privește Recomandarea nr. 8 din Obiectivul de referință nr. 2 din ultimul Raport MCV al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu, în acest context sistemul PREVENT se dovedește a fi un instrument extrem de eficient și eficace în prevenirea conflictelor de interese.

O caracterizare sumară a aplicațiilor utilizate în prezent de către autoritățile publice care gestionează fondurile UE nerambursabile se prezintă astfel:

- RECOM, reprezintă sistemul informatic utilizat de autoritățile publice acreditate în gestionarea fondurilor UE nerambursabile pentru perioada de programare 2014 – 2020, acesta permite accesul la baza de date a Oficiului National al Registrului Comerțului;
- ARACHNE, reprezintă instrumentul informatic utilizat de autoritățile publice acreditate în gestionarea fondurilor UE nerambursabile pentru perioada de programare 2014 – 2020, care facilitează evaluarea riscurilor la selecția proiectelor și verificarea și controlul acestora și îmbunătățește procedura de identificare, prevenire și detectare a fraudelor;

- PREVENT reprezintă instrumentul informatic de verificare ex-ante sau ex-post utilizat de Agenția Națională de Integritate pentru prevenirea conflictelor de interese în procedurile de atribuire a contractelor de achiziții publice/acordurilor-cadru, în baza unui formular de integritate completat de autoritățile contractante.

CAPITOLUL XII

Etica și integritatea profesională

Dacă etica reprezintă condiția umană, valorile din perspectiva moralității și rolul lor în viață, integritatea se caracterizează prin însușirea de a fi, ori de a rămâne integru, onest, cinstit, corect, incoruptibil.

Prin juxtapunere cu noțiunea de public și instituție publică, cele două însușiri se transformă în norme de integritate și conduită morală care stabilesc și reglementează, prin seturile de instrumente publice, responsabilitățile, obligațiile, valorile profesionale și conduita funcționarilor publici în relațiile intra și interinstituționale.

Din această perspectivă, codurile de etică și integritate profesională au rolul cert de a forma cât mai limpede, valorile, principiile și normele morale pe care funcționarii publici consimt să le respecte în activitatea lor profesională și să asigure astfel integritatea profesională .

Normele de conduită etică și integritate profesională prevăzute de legislația în vigoare și de codurile de conduită sunt obligatorii pentru funcționarii publici și trebuie să se bazeze de principiile care guvernează comportamentul etic și profesional:

- Principiul profesionalismului, care conjugă competențele și abilitățile cu eficiența și eficacitatea în îndeplinirea atribuțiilor;
- Principiul responsabilității, care obligă la respectarea interesului public;
- Principiul transparenței, care respectă și promovează accesul la informațiile de interes public, dar și la protecția informațiilor care nu au caracter public, după cum sunt acestea reglementate;
- Principiul integrității, care însumează comportamentele bazate pe imparțialitate și, după caz, confidențialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, prioritatea interesului public fără a afecta drepturile cetățenilor ori prestigiul instituțional.

Creșterea calității profesionale și o bună administrare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu sunt asigurate de conduita etică și integritatea profesională, acestea urmărind să asigure laolaltă îndeplinirea următoarelor obiective:

- Profesionalism în activitatea desfășurată, principiu conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- Calitatea execuției în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- Credibilitatea funcționarilor publici și a organizației față de entitățile publice și private cu care interacționează în activitățile de serviciu;
- Transparență, independență și imparțialitate.

Cultura etică este elementul cheie atât pentru descurajarea actelor de corupție, cât și pentru maximizarea angajamentului funcționarilor publici în prevenirea și combaterea corupției.

Cultura etică poate fi creată printr-o combinație de politici și structuri anticorupție specifice, dar și prin funcționarea unor mecanisme și comportamente cu caracter general:

- Mandatul reprezintă mesajul ferm al autorității de management de a accede la cele mai înalte standarde etice;
- Atitudinea conducerii reprezintă declarația managementului de top din organizație care semnalează faptul că se așteaptă la cele mai înalte standarde etice din partea angajaților și a entităților private;
- Codul de conduită reprezintă un cod de etică fără echivoc pe care trebuie să-l respecte toți funcționarii publici din organizație (respectarea principiilor de integritate, obiectivitate, responsabilitate și onestitate).
- Integritatea publică poate fi cultivată prin:
- asigurarea climatului de integritate instituțională, care la rândul său se bazează pe:
- simplificare administrativă;
- angajarea și promovarea funcționarilor publici pe baza exclusiv de merit;
- transparența procesului decizional;

- transparența și responsabilitatea financiară cu accent pe protejarea intereselor financiare ale UE;
- transparentizarea și comunicarea cu mediul extern (accesul la informații de interes public) ;
- transparentizarea la maxim a proceselor de achiziții publice;
- respectarea regimului juridic al conflictelor de interese și incompatibilităților;
- respectarea regimului juridic al declarării averilor și intereselor personale;
- neadmiterea și denunțarea favoritismului;
- neadmiterea și denunțarea manifestărilor de influențare a funcționarilor publici în actul de serviciu;
- neadmiterea și denunțarea manifestărilor de corupție;
- reglementarea avertizorului de integritate și protecția acestei instituții/structuri;
- reglementarea și respectarea normelor de etică (conduita) și deontologice,
- respectarea regimului de restricții și limitări la încetarea raporturilor de muncă și a migrației funcționarilor publici în sectorul privat (fenomenul de pantouflage).
- asigurarea climatului de integritate politică, care la rândul său se bazează pe:
- depolitizarea administrației publice centrale;
- respectarea eticii și integrității profesionale a funcționarilor publici (în sensul dispozițiilor art. 4 alin. (4) din Directiva (UE) nr. 1371/2017) ;
- instituirea unui sistem de legiferare transparent și profesional și de calitate a reglementărilor;
- transparența în guvernare (servicii e-guvernare) ;
- asigurarea transparenței finanțării partidelor politice și a campaniilor electorale;
- protejarea autorităților de prevenire a corupției și fraudei.

Eficiența cultivării climatului de integritate instituțională și profesională este o prerogativă a managementului organizațional, a agențiilor anticorupție responsabile și a organizațiilor din societatea civilă și mass-media. Atunci când cultivarea integrității instituționale și a integrității politice sunt ineficiente sau dificil de aplicat,

trebuie să se intervină prin măsuri de consolidare, care se pot materializa, în general, prin:

- instruire profesională și activități de conștientizare a funcționarilor publici și, după caz, a publicului;
- proiectarea și aplicarea de metodologii, ghiduri, manuale sau alte asemenea forme de informare;
- proiectarea și implementarea unui plan de integritate.

Așa cum cer noile reglementări europene, statele membre au obligația de a armoniza prevederile directivelor UE în legislațiile naționale și trebuie să investească mai mult în cultura anticorupției și a integrității, ținând cont de faptul că prima și cea mai eficientă și eficace formă de prevenire o constituie educarea noilor generații de cetățeni ai UE, în special prin promovarea de acțiuni în învățământ, fie acestea curriculare sau extra-curriculare.

CAPITOLUL XIII

Evaluarea integrității

Comportamentul etic și conduita profesională de slabă factură sunt considerate în prezent și în mare măsură, un rezultat al curențelor în educație, a legislației deficitare și chiar lipsei de reglementari și norme în anumite zone de activitate, a contextului social-uman și a factorilor politici și administrativi în modul defectuos de organizare și funcționare a instituțiilor publice.

Cauzele generatoare de comportamente de etică și conduita profesională mediocre trebuie să înțelese, doar așa ne ajută în identificarea metodelor de combatere și a mecanismelor de consolidare în materia integrității profesionale.

Analiza consecințelor și anomaliilor privind integritatea profesională cu impact asupra organizației permit dimensionarea gradului de corupție și atribuirea de mecanisme eficiente de prevenire și combatere a corupției prin :

- evaluarea integrității instituționale reprezintă procesul de identificare a riscurilor de corupție în cadrul entității publice cu ajutorul metodelor analitice și practice (testarea/evaluarea integrității profesionale) și descrierea a factorilor de risc identificați, consecințele riscurilor, precum și măsurile pentru diminuarea lor;
- evaluarea/testarea integrității profesionale reprezintă totalitatea proceselor care se desfășoară pe parcursul evaluării și care urmăresc reacția și conduita funcționarului public, etapă a evaluării integrității instituționale;
- amenințare de corupție este acțiunea sau evenimentul de corupție care se poate produce în cadrul unei activități specifice unei organizații.

La nivelul autorității publice, evaluarea integrității organizaționale se desfășoară în următoarele etape:

- desemnarea structurii care va gestiona întregul proces de evaluare;
- identificarea riscurilor de corupție și a vulnerabilităților în cadrul organizației;
- evaluarea integrității profesionale a funcționarilor publici;
- descrierea riscurilor de corupție și analiza factorilor care îi generează;

- stabilirea măsurilor de remediere și a recomandărilor de îmbunătățire a integrității instituționale.

Procesul intern care poate fi condus atât la angajare cât și pe parcursul său profesional într-o organizație, este reprezentat de evaluarea integrității profesionale a funcționarilor. În acest moment legislația aplicabilă, diferențiază două norme juridice distincte de evaluare a integrității profesionale a funcționarilor publici astfel:

Legea nr. 188/1999 republicată privind Statutul funcționarilor publici, care prevede două mecanisme de evaluare:

- la recrutare, prin cazierul juridic ;
- la promovarea în funcție publică superioară sau în funcție de conducere, prin cazierul administrativ ;

Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, care prevede două mecanisme de evaluare:

- Declararea averii și a intereselor , și
- Conflictul de interese și incompatibilități.

Aplicare dispozițiilor Legii nr. 188/1999 se desfășoară sub responsabilitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP), iar în aplicarea dispozițiilor Legii nr. 176/2010 și a dispozițiilor Legii nr. 144/2007 se desfășoară sub responsabilitatea Agenției Naționale de Integritate (ANI).

De asemenea, există reglementări naționale incidente care tratează excepțiile, abaterile și mecanismele de sancționare administrativă sau penală, după cum se încadrează abaterea de la normele administrative și penale în materie, astfel:

- Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor;
- Legea nr. 393/2004 privind statutul aleșilor locali;
- Legea nr. 215/2001 republicată a administrației publice locale;
- Legea nr. 7/2004 republicată privind Codul de conduită a funcționarilor publici.

În contextul conștientizării nevoilor de prevenire și combatere a corupției, ca măsură asiguratorie a integrității funcționarilor publici, evaluările de integritate profesională împreună cu un management al integrității instituționale eficient, sunt

de natură să potențeze eficiența identificării, controlului și măsurilor ce trebuie luate pentru diminuarea sau eliminarea factorilor care ar favoriza sau a celor care conduc la săvârșirea faptelor de corupție.

Testele de integritate pot lua următoarele forme:

Analitice:

- teste de integritate scrise, bazate pe cunoașterea culturii integrității (abordează cunoștințele despre codul de conduită și etică profesională, integritatea profesională și organizațională etc.);
- teste de integritate bazate pe personalitate (psihologice) care ascund obiectivul principal al evaluării, făcând dificil abordarea mincinoasă a subiecților;

Practice:

- teste de integritate deschise, concepute pentru a evalua atitudinile funcționarilor publici în raport de manifestări specifice concrete, când este pus în fața unor acțiuni corupătoare.

O evaluare corectă și obiectivă a situației, cu aport considerabil la evaluarea integrității organizației, se realizează atunci când subiecții testării integrității profesionale sunt atât din corpul de execuție cât și din corpul de conducere al organizației.

Evaluarea corectă și obiectivă trebuie să se bazeze pe teste de integritate profesională pregătite, elaborate și efectuate numai după identificarea și evaluarea riscurilor de corupție și a vulnerabilităților în cadrul organizației pe baza unei metodologii clare și obiective.

În sensul precizat, în data de 30 august 2018 a intrat în vigoare 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 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 .

CAPITOLUL XIV

Conflictul de interese în materia achizițiilor publice

Considerații introductive

În materie de achiziții publice, conflictul de interese, reprezintă un subiect amplu dezbătută, atât de către teoreticieni cât și de către practicieni, în încercarea acestora de a dezvolta mecanisme capabile să evite situațiile ce pot genera apariția unui conflict de interese în derularea procedurilor de achiziție publică.

Prin cercetarea, identificarea și sancționarea conflictului de interese, instituțiile abilitate definesc conflictul de interese în ceea ce privește un oficial public, ca reprezentând situația în care: " în virtutea funcției publice pe care o ocupă ia o decizie sau participă la luarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal" , pentru ca în cadrul aceluiași material analizat să fie furnizate alte două definiții complementare"

"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", respectiv:

"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," definiții care contribuie pe de o parte la înțelegerea noțiunii de conflict de interese, precum și la facilitarea aplicării textelor de lege care conțin norme juridice ce reglementează conflictul de interese.

Cu privire la definirea conflictului de interese conform directivelor europene privind achizițiile publice, o primă referire poate fi identificată în cadrul Directivei 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE, potrivit căruia ” statele membre se asigură că autoritățile contractante iau măsurile adecvate pentru a preveni, identifica și remedia conflictele de interese apărute în desfășurarea procedurilor de achiziție, astfel încât să se evite orice denaturare a concurenței și să se asigure un tratament egal pentru toți operatorii economici”. Potrivit tezei a 2-a a aceleiași prevederi legale, ”conceptul de conflict de interese acoperă cel puțin orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante care sunt implicați în desfășurarea procedurii de achiziție sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea sau independența lor în contextul procedurii de achiziție”.

Din prisma achizițiilor publice, conflictul de interese trebuie analizat, într-o primă etapă prin raportare la calitatea de autoritate contractantă pe care o au organismele însărcinate cu derularea procedurilor de achiziții publice, precum și la elementele de natură statutară/contractuală a persoanelor implicate în procesul de elaborare a documentației de atribuire.

Astfel, în ceea ce privește noțiunea de autoritate contractantă, legiuitorul stabilește faptul că:

- Au calitatea de autoritate contractantă în sensul prezentei legi:
- autoritățile și instituțiile publice centrale sau locale, precum și structurile din componenta acestora care au delegată calitatea de ordonator de credite și care au stabilite competente în domeniul achizițiilor publice;
- organismele de drept public;
- asocierile care cuprind cel puțin o autoritate contractantă dintre cele prevăzute la lit. a) sau b).

În vreme ce la aliniatul (2) se precizează faptul că:

- Prin organisme de drept public în sensul alin. (1) lit. b) se înțelege orice entităţi, altele decât cele prevăzute la alin. (1) lit. a) care, indiferent de forma de constituire sau organizare, îndeplinesc în mod cumulativ următoarele condiţii:
 - sunt înfiinţate pentru a satisface nevoi de interes general, fără caracter comercial sau industrial;
 - au personalitate juridică;
 - sunt finanţate, în majoritate, de către entităţi dintre cele prevăzute la alin. (1) lit. a) sau de către alte organisme de drept public ori se află în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea ori controlul unei entităţi dintre cele prevăzute la alin. (1) lit. a) sau ale unui alt organism de drept public ori mai mult de jumătate din membrii consiliului de administraţie/organului de conducere sau de supraveghere sunt numiţi de către o entitate dintre cele prevăzute la alin. (1) lit. a) ori de către un alt organism de drept public. "

În ceea ce priveşte elementele de natură statutară/contractuală, în momentul derulării procedurii de achiziţie publică, se verifică elemente de incompatibilitate care derivă din legile speciale aplicabile personalului implicat în derularea procedurii, precum şi reglementările care definesc/stabilesc conflictul de interese în material achiziţiilor publice.

Astfel, în ceea ce priveşte legea specială în materia achiziţiilor publice, aceasta defineşte conflictul de interese ca reprezentând: "orice situaţie în care membrii personalului autorităţii contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziţie care acţionează în numele autorităţii contractante, care sunt implicaţi în desfăşurarea procedurii de atribuire sau care pot influenţa rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparţialitatea ori independenţa lor în contextul procedurii de atribuire."

În procesul de identificare privind existenţa unui conflict de interese, plecând de la definiţia furnizată de legiuitor, se analizează într-o primă etapă reglementările privind conflictul de interese stabilite de legiuitor în materia achiziţiilor publice, iar

în subsidiar, se analizează textele de lege aplicabile, prin raportare la statutul membrilor personalului autorității contractante care sunt implicați în procesul de derulare al procedurii de achiziție publică.

Analiza conflictului de interese, trebuie raportată astfel la legislația specifică administrației publice centrale sau locale care stabilește drepturi și obligații, atât pentru personalul contractual din cadrul autorităților contractante precum și pentru funcționarii publici.

Pentru prevenirea conflictului de interese, în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, Agenția Națională de Integritate, a dezvoltat un mecanism de "verificare ex ante, prin sistemul prevenție și activitate specifică a inspectorilor de integritate, prin raportare exclusivă la persoanele prevăzute la art.1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare."

Cu privire regimul juridic al conflictului de interese pentru personalul contractual, suplimentar prevederilor din cadru Legii 98/20016 privind achizițiile publice, precum și eventualelor prevederi care derivă din regulamentele interne, sunt aplicabile și prevederile din Cod Penal conform cărora: "Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act ori a participat la luarea unei decizii prin care s-a obținut, direct sau indirect, un folos patrimonial, pentru sine, pentru șotul sau, pentru o ruda ori pentru un afin pana la gradul II inclusiv sau pentru o altă persoană cu care s-a aflat în raporturi comerciale ori de muncă în ultimii 5 ani sau din partea căreia a beneficiat ori beneficiază de foloase de orice natură, se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică.

Cât privește noțiunea de funcționar public, "în sensul legii penale, este persoana care, cu titlu permanent sau temporar, cu sau fără o remunerație:

- exercită atribuții și responsabilități, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor puterii legislative, executive sau judecătorești;

- exercită o funcție de demnitate publică sau o funcție publică de orice natura;
- exercita, singura sau împreună cu alte persoane, în cadrul unei regii autonome, al altui operator economic sau al unei persoane juridice cu capital integral sau majoritar de stat, atribuții legate de realizarea obiectului de activitate al acesteia."

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

Din analiza celor doua texte de lege, reiese faptul că în accepțiunea Codului Penal, noțiunea de funcționar public, vizează toate persoanele implicate, indiferent de natura relațiilor contractuale, în activități care vizează sfera publică, prin termenul public înțelegându-se: " Tot ce privește autoritățile publice, instituțiile publice sau alte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică."

Analizând definiția, noțiunea de funcționar public: este "persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică" , calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.

Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

- în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
- în cadrul regiilor autonome, societăților reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- în calitate de membru al unui grup de interes economic.

În exercitarea funcției publice, acei funcționari publici, care au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți reglementate de Legea nr.

31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau alte unități cu scop lucrativ, nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.

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

Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care:

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

Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile post-aderare, 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.

Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I. Această regulă se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.

O prevedere similară privind interzicerea relațiilor de subordonare ierarhică poate fi identificată și în sfera achizițiilor publice, unde cu privire la acest aspect se

precizează faptul că" " Persoanele care constituie comisia de evaluare nu trebuie să fie în relații de subordonare ierarhică unele față de altele, în măsura în care structura organizatorică permite acest lucru"

Astfel, în încercarea de a oferi un grad ridicat de obiectivitate, care să permită membrilor comisiei de evaluare să decidă cu privire la rezultatul procedurii de atribuire, fără a exista cea mai mică suspiciune cu privire la imparțialitatea deciziilor adoptate, legiuitorul oferă posibilitatea ca la nivelul autorităților contractante, acolo unde structura organizatorică permite, între membrii comisiei de evaluare, să nu existe raporturi juridice de subordonare stabilite anterior constituirii comisiei de evaluare.

Astfel, persoanele responsabile cu derularea procedurii de atribuire, în demersul lor de a evita apariția unui conflict de interese, au obligativitatea de a corela prevederile Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu prevederi similare privind textele de lege aplicabile funcționarilor publici sau personalului contractual implicat în monitorizarea proiectelor cu finanțare europeană.

Conflictul de interese în materia achizițiilor publice. Aplicabilitate

Reglementări naționale

Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale;

Art.71.-77;

- Hotărârea nr. 394/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului sectorial/acordului-cadru din Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale;

- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice;

Art.58-63;

- Hotărârea nr. 395/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice;

- Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii.

Art. 42-47;

- Legea nr. 101/2016 privind remediile și căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziție publică, a contractelor sectoriale și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii, precum și pentru organizarea și funcționarea Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor;
 - Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora (OUG nr. 66/2011); Art. 14-16;
 - Hotărârea Guvernului nr. 875/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora (HG nr. 875/2011).
 - Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcției publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției:
Art.70-79; Art.111;
 - Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor normative:
Art.20-26;
 - Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici
Art.4;
- Reglementări europene:
- Regulamentul (UE, Euratom) nr. 966/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind normele financiare aplicabile bugetului

general al Uniunii și de abrogare a Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1605/2002 al Consiliului.

Art. 57; Art. 107;

- Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune.
- Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE.
- Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE.
- Comunicarea Comisiei – Carte verde privind modernizarea politicii UE în domeniul achizițiilor publice – Către o piață europeană a achizițiilor publice mai performantă (COM (2011) 15 final).
- Notă informativă privind indicatorii de fraudă pentru FEDR, FSE și FC, elaborată de Comisia Europeană (COCOF 09/0003/00-RO).

Analizând cadrul legislativ cu privire la achizițiile publice, în speță Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, putem identifica reglementări care vizează situații de conflicte de interese care vizează persoanele implicate, din partea autorității contractante, în procesul de verificare/evaluare a candidaturilor/ofertelor, Situațiile de conflict de interese care vizează operatorii economici, precum și care sunt măsurile ce pot fi luate de către autoritatea contractantă respectiv operatorii economici pentru a evita situațiile de natură a provoca un conflict de interese.

Seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie

OBIECTIV GENERAL NR. 1 - CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL		
Obiectiv specific nr. 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate la nivel național		
	Indicatori de performanță	Riscuri
1. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;	Declarație adoptată Declarație distribuită	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional Nivel scăzut de implicare al angajaților
2. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform H.G. nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia;	Plan de integritate adoptat Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate Tipuri de resurse efectiv alocate	Nivel scăzut de implicare al angajaților Caracter exclusiv formal al consultării Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
3. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției Plan adaptat și publicat pe site-ul instituției, dacă este cazul	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor
4. Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform H.G. nr. 599/2018;	Registrul riscurilor de corupție completat Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate Nr. de măsuri de intervenție Formarea profesională a membrilor Grupului de lucru pentru aplicarea efectivă a metodologiei de evaluare a riscurilor	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor
5. Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform H.G. nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare producerii acestora;	Rapoarte întocmite Nr. de incidente identificate Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate
6. Transmiterea contribuțiilor solicitate de secretariatul tehnic și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a strategiei;	Participarea la reuniunile platformelor de cooperare Transmiterea raportării anuale privind implementarea măsurilor prevăzute în strategie, însoțită de anexele completate urmare a colectării integrale a indicatorilor Participarea la misiunile tematice de evaluare	Transmiterea de date incomplete sau cu întârziere Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
7. Intensificarea utilizării noului portal al SNA pentru creșterea gradului de informare al publicului despre monitorizarea implementării SNA, a noilor tendințe și evoluții în domeniul integrității;	Seturi de date încărcate de instituțiile vizate (prin raportare la obligațiile derivate din SNA) Nr. de accesări ale portalului	Funcționarea deficitară a portalului Acces limitat la internet Lipsa de acuratețe a datelor încărcate Raportarea neunitară
8. Monitorizarea elaborării și implementării planului de integritate în cadrul a trei instituții publice, în sistem pilot	Raport de monitorizare întocmit	Lipsa cooperării managerilor instituțiilor în cadrul proiectului pilot

		Caracter formal al demersului
9. Îmbunătățirea criteriilor de selecție, promovare și /sau recompensare a persoanelor aflate în funcții publice, prin consolidarea garanțiilor de integritate, luând în calcul inclusiv abaterile de la NORMELE ETICE	Analiza legislației realizată Propuneri legislative sau de alt tip elaborate pe baza concluziilor analizei	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
Obiectiv specific nr. 1.2. - Îmbunătățirea cooperării internaționale în domeniul integrității		
1. Promovarea unui rol activ al României în cadrul inițiativelor regionale și internaționale anticorupție	Nr. de evenimente și proiecte prin intermediul cărora s-a promovat rolul activ al RO Nr. și tipul de activități desfășurate	Caracterul formal al implicării Rezerve ale celorlalte state membre cu privire la activitatea RO Neimplementarea recomandărilor internaționale adresate RO Comunicarea incompletă sau tardivă a răspunsurilor la solicitările transmise de organizații internaționale
2. Îmbunătățirea schimbului de informații și cooperării cu autoritățile și structurile similare din alte state, organismele și agențiile internaționale în vederea promovării integrității	Nr. de seturi de date/documente conținând informații ce fac obiectul schimbului Nr. de noi demersuri inițiate cu autoritățile și structurile similare din alte state, organismele și agențiile internaționale în vederea promovării integrității	Caracterul formal al implicării Rezerve ale celorlalte state membre cu privire la activitatea RO
3. Creșterea gradului de utilizare a instrumentelor prevăzute în documentele adoptate la nivel regional sau internațional care vizează cooperarea internațională în prevenirea și combaterea fenomenului corupției	Nr. de instrumente utilizate Nr. de demersuri ce implică aspecte de cooperare internațională	Caracterul formal al utilizării instrumentelor Rezerve ale celorlalte state membre cu privire la activitatea RO
Obiectiv general 2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR		
1. Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice;	Nr. și tip de activități de creștere a educației anticorupție Nr. beneficiarilor activităților de creștere a educației anticorupție Feedback ul dat de participanți cu privire la calitatea activităților de creștere a educației anticorupție; Rezultatele participanților înregistrare la testările de evaluare din cadrul activităților de formare în domeniul anticorupție	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Nivel scăzut de participare și implicare Caracterul formal al activităților Calitatea scăzută a activităților de creștere a educației anticorupție
2. Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice	Nr. instituțiilor publice care au realizat evaluarea personalului Nr. oficialilor publici evaluați Nr. și tipul măsurilor dispuse urmare evaluărilor realizate Nr. posturi de conducere ocupate cu titlu permanent Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de conducere din instituție Nr. și tip de măsuri luate în vederea asigurării vizibilității anunțurilor aferente procedurilor de recrutare	Evaluarea formală a oficialilor publici Nealocarea resurselor umane și financiare necesare

3. Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizorii de servicii publice	Nr. sesizări referitoare la incidente de integritate soluționate Procentul sesizărilor referitoare la incidente de integritate raportat la numărul total de sesizări înregistrate la nivelul instituției Măsuri luate urmare sesizărilor Nr. și tip de măsuri de protecție aplicate efectiv cetățenilor	Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Necorelarea datelor referitoare la sesizările care s-au aflat pe circuitul de soluționare al mai multor instituții
4. Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media);	Nr. de sesizări transmise de cetățeni Nr. și tip de canale utilizate Nr. de campanii de conștientizare organizate Nr. activități de educație a publicului Nr. materiale educative diseminate Nr. de mesaje preventive (postări) publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, etc)	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neimplicarea cetățenilor în demers Acces limitat la internet Lipsa specialiștilor în domeniul comunicării online
5. Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de corupție generate de interacțiunea directă cu oficialii publici;	Nr. de servicii publice digitalizate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Acces limitat la internet
6. Reglementarea transparentă a procedurilor de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a serviciilor publice	Nr. proceduri transparentizate privind obținerea cu celeritate sau în regim de urgență a serviciilor publice Nr. de măsuri luate în vederea asigurării informării efective privind procedurile de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a serviciilor publice Nr. de servicii publice furnizate urmare procedurilor de obținere cu celeritate sau în regim de urgență	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neutilizarea procedurilor de obținere cu celeritate sau în regim de urgență a serviciilor publice Stabilirea unor tarife disproporționate
7. Evaluarea ex-post a politicilor publice din perspectiva performanței și a rentabilității cheltuielilor publice	Nr. analize ex-post privind performanța politicilor publice Nr. de măsuri de remediere luate urmare analizelor ex-post	Absența informațiilor necesare cu privire la eforturile de implementare ale politicilor publice Lipsa personalului specializat pentru realizarea unor astfel de evaluări Absența informațiilor necesare cu privire la cheltuieli
Obiectiv general 3 - CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI		
Obiectiv specific nr. 3.1. - Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective		

<p>1. Revizuirea cadrului normativ privind consilierul de etică în scopul consolidării statutului și mandatului acestuia (raportat la evoluțiile ulterioare: analiza necesității de consolidare a statutului consilierului de etică prin reglementarea ca funcție distinctă, fără cumularea cu atribuțiile de serviciu derulate în mod curent, cu considerarea modificării statutului temporar - fie în sensul permanentizării, fie în sensul majorării perioadei de 3 ani)</p>	<p>Analiza realizată Act normativ de modificare adoptat</p>	<p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Absența informațiilor necesare pentru realizarea analizei Concluzii care nu susțin necesitatea modificării Întârzieri în adoptarea actului normativ Neimplicarea instituțiilor publice interesate în procesul de elaborare a actului normativ</p>
<p>2. Asigurarea funcționării unei rețele naționale a consilierilor de etică (evenimente anuale cu caracter formativ și de diseminare a celor mai bune practici)</p>	<p>Rețeaua națională a consilierilor de etică funcțională Nr. de evenimente anuale organizate Nr. de sesiuni de formare profesională derulate Nr. și tip de resurse informative diseminate în cadrul rețelei</p>	<p>Lipsa interesului personalului /conducerii instituției publice Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neutilizarea rețelei naționale de către consilierii de etică</p>
<p>3. Asigurarea de către instituțiile tutelare a aplicării efective și unitare a legislației de transpunere a Directivei 1937 în toate structurile subordonate acestora, inclusiv în cadrul întreprinderilor publice</p>	<p>Nr. de raportări Nr. de proceduri interne armonizate/elaborate conform prevederilor legislative Nr. și tip de canale de raportare disponibile în cadrul instituțiilor Nr. de instituții în care există persoane/compartimente special desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor în interes public Nr. de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor, diferențiat pe tipologii Nr. de situații de represalii la locul de munca Nr. de plângeri depuse în instanță</p>	<p>Lipsa interesului personalului /conducerii instituției publice Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p>
<p>4. Derularea de sesiuni de informare adresate sectorului public și a celui privat privind noul cadru legislativ de transpunere a Directivei 2019/1937</p>	<p>Nr. de sesiuni de formare organizate Nr. de persoane instruite Feedback din partea persoanelor instruite</p>	<p>Lipsa interesului personalului /conducerii instituției publice Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p>
<p>5. Elaborarea unui ghid privind protecția avertizorilor în interes public care va include bune practici identificate la nivel național și european</p>	<p>Ghid realizat Nr. bune practici identificate</p>	<p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neidentificarea de bune practici</p>
<p>6. Instituirea unui cadru normativ unitar de reglementare a interdicțiilor post-angajare din sistemul public în sistemul privat și vice-versa, a unor proceduri de control privitor la respectarea acestora și a sancțiunilor aferente încălcării interdicțiilor, precum și instituirea unor proceduri de verificare a priori de către angajatorii din sectorul privat a respectării interdicțiilor la angajare</p>	<p>Act normativ adoptat</p>	<p>Întârzieri în adoptarea modificărilor legislative Imposibilitatea cuprinderii unor categorii extinse în reglementare Întârzieri în reglementarea și implementarea procedurilor de control</p>

Obiectiv specific nr. 3.2. - Extinderea culturii transparenței pentru o guvernare deschisă în administrația publică		
1. Monitorizarea și evaluarea aplicării de către administrația publică centrală și locală a standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa nr. 4;	Raport de monitorizare elaborat și adoptat	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de implicare a administrației publice centrale și locale Aplicarea deficitară a standardelor generale de publicare a informațiilor de interes public Elaborarea de o manieră formală a raportului de monitorizare
2. Modificarea cadrului legislativ în vederea asigurării aplicării uniforme a standardului general de publicare a informațiilor de interes public ex-officio la nivelul autorităților publice centrale și locale;	Act normativ adoptat	Întârzieri în adoptarea actului normativ Neaplicarea uniformă a standardului general de publicare a informațiilor de interes public ex officio Lipsa monitorizării evoluțiilor înregistrate privind publicarea informațiilor de interes public ex officio
3. Asigurarea cadrului operațional și legal al platformei E-consultare - catalog centralizat de publicare a proiectelor de acte normative spre consultare publică	Act normativ adoptat Platformă dezvoltată Nr. și tipul de acte publicate spre consultarea publică	Întârzieri în adoptarea actului normativ Întârzieri în dezvoltarea conceptului operațional Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Accesul limitat la internet
4. Dezvoltarea platformei CONECT (Catalogul Organizațiilor Neguvernamentale pentru Evidență, Consultare și Transparență) pentru a sprijini preluarea adecvată de către autoritățile administrației publice a specializării de la nivelul societății civile	Platformă dezvoltată Nr. de organizații neguvernamentale implicate Nr. de seturi de date existente	Întârzieri în dezvoltarea conceptului operațional Interconectarea defectuoasă a bazelor de date Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Acces limitat la internet
5. Consolidarea și extinderea platformei Registrului Unic de Transparență a Intereselor (RUTI) la nivelul Parlamentului României și administrației publice locale	Act normativ adoptat Nr. parlamentari care utilizează RUTI Nr. autorități publice locale care utilizează RUTI	Întârzieri în adoptarea actului normativ Neutilizarea RUTI de către destinatari Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
6. Actualizarea evidenței unice a persoanelor juridice fără scop patrimonial cu statut de utilitate publică și sprijinirea autorităților inițiatoare în vederea realizării monitorizării și evaluării aplicării prevederilor O.G. nr 26/2000 în materia statutului de utilitate publică.	Evidență actualizată (cuprinzând următorii indicatori): - denumire, - бага legală, - anul dobândirii statutului.	Neidentificarea tuturor persoanelor juridice fără scop patrimonial cu statut de utilitate publică
Obiectiv specific nr. 3.3. - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale		

1. Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul tuturor autorităților publice	Nr. recomandări formulate Gradul de implementare a recomandărilor formulate Structuri de audit consolidate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa cooperării din partea autorităților publice
2. Auditarea externă a sistemelor de integritate organizațională la nivelul administrației publice centrale și, ulterior, la nivelul administrației publice locale	Nr. de instituții din administrația publică centrală auditate extern Nr. de instituții din administrația publică locală auditate extern	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa cooperării din partea autorităților publice Lipsa de specializare pe teme de integritate a auditorilor externi Întârzieri în derularea misiunilor de audit extern
3. Evaluarea mecanismului de control intern managerial din perspectiva standardului nr. 1 - etica, integritatea, în vederea identificării vulnerabilităților aferente	Nr. de concluzii și recomandări în urma evaluării mecanismului de control intern managerial Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Întârzieri în elaborarea evaluării
4. Întărirea mecanismelor de gestionare a riscurilor de corupție prin dezvoltarea de aplicații informatice dedicate acestora	Nr. de aplicații informatice dezvoltate Gradul de utilizare a aplicațiilor de către personal	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa interesului sau cunoștințelor personalului Dificultăți tehnice tipizarea improprie/ dificilă a aplicațiilor dezvoltate
5. Elaborarea Strategiei Naționale pentru lupta antifraudă 2021-2027, sub coordonarea Departamentului pentru lupta antifraudă	Proiect al Strategiei pus în dezbatere publică Actul normativ adoptat	Întârzieri în elaborarea proiectului de document strategic Lipsa unui plan de acțiune sau a unui mecanism de monitorizare a strategiei
6. Organizarea de acțiuni de conștientizare și de formare profesională în vederea eficientizării cooperării cu EPPO în cursul investigațiilor sau al urmărilor penale desfășurate, în conformitate cu principiul cooperării loiale	Nr. de acțiuni de conștientizare și formare profesională organizate Nr. de participanți la sesiunile de formare Feedback din partea persoanelor instruite	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa interesului personalului
Obiectiv general 4 - CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE		
Obiectiv specific 4.1. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sistemul public de sănătate		
1. Consolidarea mecanismului de priorizare a alocărilor bugetare și evaluare a oportunității deciziilor MS și CNAS privind utilizarea fondurilor publice conform unor metodologii specific;	Mecanism de priorizare a investițiilor consolidat Personal angajat și mecanism consolidat Act normativ publicat pentru obligativitatea completării registrelor naționale Registre de boli funcționale la nivel național Mecanism pentru monitorizarea aplicării ghidurilor clinice funcțional	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Control ineficient asupra modului de introducere și validare a datelor în registre / Proces defectuos de asigurare a calității datelor introduse Implementarea defectuoasă a soluțiilor software la nivel național sau local

<p>2. Transparentizarea utilizării resurselor publice prin publicarea centralizată a datelor privind achizițiile din sănătate (pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice);</p>	<p>Act normativ publicat care stabilește obligativitatea încărcării de informații privind contractele de achiziție și actele adiționale pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice. Nr. și tipuri de seturi de date publicate pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice. Toate transferurile de valoare dintre personalul medical și industria farmaceutică publicate prin ANMDM</p>	<p>Lipsa cooperării managerilor instituțiilor în publicarea transparentă a datelor Probleme cu implementarea soluției software Implementarea defectuoasă a soluțiilor software la nivel național sau local</p>
<p>3. Suplimentarea și consolidarea structurilor de control și integritate ale MS și CNAS;</p>	<p>Act normativ modificat pentru a permite ministrului sănătății să dispună efectuarea controlului pentru activitățile finanțate de la MS, la unitățile sanitare care nu sunt în subordinea MS, fără a fi nevoie de acordul autorităților locale/ unităților sanitare private Modificarea Regulamentului de organizare și funcționare al MS și CNAS Nr. de parteneriate realizate cu instituții naționale și internaționale specializate în prevenirea fraudelor și corupției în sănătate (ex. EHFCN)</p>	<p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p>
<p>4. Instituirea la nivelul MS și CNAS a unui mecanism comun de monitorizare și control al furnizorilor din sistemul de asigurări sociale de sănătate</p>	<p>Ordin al ministrului sănătății și al președintelui CNAS pentru definirea metodologiei de monitorizare și control în cadrul acțiunilor de control comune pentru furnizorii din sistemul de asigurări sociale de sănătate Personal adițional angajat în cadrul MS Nr.ul de alerte generate de mecanismul de monitorizare care au dus la realizarea de controale Nr.ul de controale realizate Soluție software dezvoltată și funcțională</p>	<p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neadoptarea actului normativ Implementarea defectuoasă a soluțiilor software la nivel național sau local</p>
<p>5. Consolidarea mecanismului de trasabilitate a medicamentelor pe piața românească</p>	<p>Convenția Medicrime, ratificată</p>	<p>Neadoptarea actului normativ de ratificare Actul normativ adoptat nu asigură conformitatea cu prevederile Convenției Medicrime</p>
<p>6. Introducerea în contractul de management al spitalelor publice a unor indicatori de evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management;</p>	<p>Introducerea unui contract standard de management al spitalelor publice în care să se regăsească indicatorii de evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management; Actualizarea contractelor de management încheiate anterior Număr și tip de măsuri dispuse în</p>	<p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neaprobarea formei standard a contractului de management în care să se regăsească indicatorii de evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale</p>

	gestionarea eșecului de management	personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management
7. Optimizarea implementării Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, în cadrul sistemului de sănătate publică	Număr și tip de măsuri luate în vederea optimizării implementării Număr de riscuri identificate Număr și tipul de măsuri de intervenție	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
8. Desfășurarea de activități continue de îndrumare metodologică pe teme privind transparența, etica și integritatea, dedicate personalului din instituțiile din sistemul de sănătate publică	Număr și tip de activități organizate Feed-back al grupului țintă	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes din partea grupului țintă
Obiectiv specific nr. 4.2. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sistemul național de educație		
1. Abordarea în cadrul disciplinelor ce vizează dezvoltarea și diversificarea competențelor sociale și civice în cadrul învățământului preuniversitar a tematicilor referitoare la prevenirea victimizării și discriminării, gestionarea agresivității, prevenirea corupției, statul de drept	Nr. de cadre didactice formate pentru predarea tematicilor referitoare la prevenirea victimizării și discriminării, gestionarea agresivității, prevenirea corupției Nr. și tipul de teme/ exerciții cuprinse în curriculum-ul disciplinei ce vizează dezvoltarea și diversificarea competențelor sociale și civice în cadrul învățământului preuniversitar	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa specializării cadrelor didactice pentru predarea tematicilor avute în vedere Predarea de o manieră formală a tematicilor Lipsa de interes a elevilor
2. Aprobarea unui ghid pentru elaborarea codului de etică, adaptat nevoilor specifice, la nivelul unităților de învățământ preuniversitar	Ghid elaborat, aprobat și diseminat	Neutilizarea ghidului pentru elaborarea codului de etică
3. Consolidarea publicării standardizate a informațiilor privind veniturile, cheltuielile, achizițiile publice, sponsorizările, precum și activitatea academică de la nivelul unităților sistemului de învățământ de stat/ instituțiilor de învățământ (publicare centralizată/agregată)	Raport anual privind activitatea de cercetare, academică și financiară întocmit și publicat Profilul google academic al fiecărui cadru didactic Nr. declarații de avere și de interese publicate de persoanele cu funcții de conducere și control din cadrul unităților sistemului de învățământ de stat Cuantumul veniturilor și cheltuielilor publicate Nr. execuții bugetare publicate Nr. contracte publice publicate Bunuri și servicii achiziționate Suma anuală a sponsorizărilor primite publicată	Opacitatea instituțiilor de învățământ Lipsa profilului google academic Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
4. Extinderea protocolului privind educația juridică în școli inclusiv pentru mediul universitar	Semnarea protocolului extins; Nr. și tip de activități desfășurate în baza protocolului	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa organizării de activități în baza protocolului Lipsa de interes pentru organizarea de activități

5. Consolidarea mecanismelor de autorizare / acreditare / certificare a furnizorilor de cursuri anticorupție din perspectiva calității serviciilor, inclusiv prin instituirea unui mecanism de evaluare continuă a calității serviciilor și dezvoltarea unui mecanism de selecție aleatorie a evaluatorilor ANC prezenți la examenele de certificare în urma derulării cursurilor cu respectarea obligațiilor de evitare a conflictelor de interese și pantouflage-ul între aceștia și furnizorii de formare;	Stabilire criterii clare de acreditare; Asigurarea transparenței procedurii de acreditare; Mecanism de evaluare continuă a calității serviciilor instituit Sistem de selecție aleatorie dezvoltat	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
6. Reglementarea la nivelul legislației primare a situațiilor care pot genera conflicte de interese sau incompatibilități în rândul personalului didactic, precum practicile de tipul meditațiilor acordate de către personalul didactic elevilor de la propriile clase, participarea la after-school-urile deținute de către personalul didactic a elevilor de la propriile clase, elaborarea subiectelor de examinare de către personalul didactic pentru elevii de la propriile clase	Identificarea situațiilor care pot genera conflicte de interese sau incompatibilități Act normativ revizuit/ completat/ adoptat care să stipuleze interdicții clare, vizând practicile de tipul meditațiilor acordate de către personalul didactic elevilor de la propriile clase, participarea la after-school-urile deținute de către personalul didactic a elevilor de la propriile clase, elaborarea subiectelor de examinare de către personalul didactic pentru proprii elevi	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Întârzieri în adoptarea de acte normative
7. Creșterea obiectivității prin identificarea de soluții IT în vederea desemnării componenței formatelor de evaluare din cadrul sistemului de învățământ (precum ARACIS, ARACIP, CNPEE);	Soluții IT funcționale	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
8. Asigurarea corectitudinii evaluărilor cadrelor didactice în conformitate cu obiectivele programelor de studii și cu normele de integritate prin stabilirea unei proceduri standard de selecție aleatorie a membrilor comisiilor de evaluare a acestora;	Procedură standard de selecție aleatorie a membrilor comisiilor de evaluare a cadrelor didactice elaborată	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
9. Organizarea de cursuri de etică și integritate, cu accent pe cele destinate cadrelor didactice din învățământul superior care predau cursuri de etică și integritate, și punerea accentului pe aspecte de etică în cursurile de metodologie a cercetării în cadrul învățământului universitar;	Nr. de cursuri organizate Feed-back al grupului țintă	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes pentru organizarea cursurilor
10. Utilizarea de softuri anti- plagiat atât pentru evaluările majore (lucrări de licență, disertație, teze de doctorat etc.) din învățământul superior, cât și pentru evaluările curente din cadrul programelor de studii (de exemplu, eseuri);	Reglementarea obligativității utilizării de softuri anti-plagiat atât pentru evaluările majore (lucrări de licență, disertație, teze de doctorat etc.) din învățământul superior, cât și pentru evaluările curente din cadrul programelor de studii (de exemplu, eseuri)	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes pentru utilizarea acestora
11. Uniformizarea aplicării standardelor de integritate prin exercitarea de către Ministerul Educației a unui rol activ de sprijin / îndrumare metodologică a tuturor responsabililor de implementarea SNA din unitățile subordonate sau aflate în coordonarea sa, inclusiv prin elaborarea de proceduri model	Nr. și tip de activități de sprijin/ îndrumare organizate Nr. de proceduri model elaborate Desfășurarea de activități de popularizare a procedurilor model elaborate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes din partea grupului țintă
12. Transparentizarea și standardizarea proceselor de luare a deciziilor în domeniul asigurării calității, concomitent cu clarificarea rolurilor instituțiilor publice cu responsabilități în domeniu (de exemplu, MEN - ARACIS), astfel încât deciziile din domeniu să fie predictibile și ușor de urmărit de către beneficiarii lor și de către societate.	Nr. și tip de măsuri de transparentizare luate Procese standardizate de luare a deciziilor în domeniul asigurării calității, concomitent cu clarificarea rolurilor instituțiilor publice cu responsabilități în domeniu stabilite și popularizate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes din partea grupului țintă

13. Evaluarea impactului și, după caz, revizuirea periodică a instrumentelor de monitorizare, evaluare și sancționare a abaterilor de la etica și integritatea academică	Evaluarea impactului abaterilor de la etica și integritatea academică cu formularea de recomandări, după caz După caz, revizuirea instrumentelor de monitorizare, evaluare și sancționare pe baza nevoilor identificate în cadrul evaluării	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Caracterul formal al demersului
Obiectiv specific 4.3. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală		
1. Crearea unui cadru de uniformizare a procedurilor administrative disponibile la nivelul UAT-urilor, reducând astfel gradul de vulnerabilitate	Un ghid privind elaborarea procedurilor Nr. de tematici care au fost avute în vedere pentru elaborarea ghidului Nr. instituții care au adoptat/și-au revizuit procedurile pe baza ghidului	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
2. Digitalizarea procesului de obținere a autorizațiilor (în ceea ce privește cele cinci proceduri administrative descrise în cadrul Studiului privind analiza procedurilor administrative care sunt cele mai vulnerabile la corupție) și minimalizarea interacțiunii dintre funcționarul public și cetățean	Dezvoltare platforma online la nivel național pentru procedurile administrative identificate ca fiind cele mai vulnerabile la corupție	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Întârzieri în adoptarea de acte normative, norme metodologice și proceduri
3. Actualizarea anuală a scorului index al integrității în cadrul administrației publice locale	Indexul integrității în administrația publică locală actualizat și publicat	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Întârzieri în actualizarea scorului index al integrității
4. Realizarea unor proiecte/activități în comun cu participarea autorităților publice locale și a reprezentanților societății civile, având ca obiectiv prevenirea corupției, promovarea eticii și integrității	Nr. și tip de activități desfășurate Sustenabilitatea proiectelor/activităților realizate Feed-back-ul grupului țintă	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de implicare a autorităților publice locale și a reprezentanților societății civile
5. Stabilirea unor condiții de eligibilitate din perspectiva cadrului de integritate aplicabil pentru APL în vederea accesării fondurilor publice	Nr. și tip de condiții stabilite Procedură/măsuri de monitorizare a îndeplinirii condițiilor Act normativ adoptat	Neaplicarea condițiilor de eligibilitate stabilite de actul normativ Lipsa monitorizării îndeplinirii condițiilor de eligibilitate
6. Transparentizarea procedurilor de alocare de fonduri prin programele naționale de investiții și eficientizarea mecanismelor de colectare și publicare de date referitoare la implementarea proiectelor finanțate prin program.	Nr. de informații publicate Mecanisme de colectare și publicare de date referitoare la implementarea proiectelor funcționale	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neaplicarea actului normative adoptat
Obiectiv specific nr. 4.4. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice		
1. Analizarea practicii judiciare în materie de achiziții publice, analiză utilă pentru unificarea practicii, inclusiv prin promovarea recursurilor în interesul legii (măsură preluată din SNA 2012-2015)	Nr. de hotărâri definitive contradictorii analizate Nr. de recursuri în interesul legii promovate	Nealocarea resurselor umane necesare efectuării analizei Lipsa sesizării unei practici neunitare
2. Elaborarea unei hărți naționale de risc, care să aibă drept scop identificarea funcțiilor implicate în achiziții publice care sunt vulnerabile la corupție, a domeniilor în care achizițiile publice sunt mai expuse corupției și a etapelor procedurilor de achiziții publice în care apar indicii de corupție	Nr. de funcții vulnerabile la corupție identificate Nr. de domenii în care achizițiile publice sunt mai expuse corupției	Lipsa identificării corecte a zonelor expuse corupției Caracterul formal al demersului Nealocarea resurselor umane și financiare necesare

3. Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, cât și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere	Modificarea reglementărilor pentru consolidarea statutului Raportul între nr-ul de intrări / ieșiri din sistem Nr. de sesizări a organelor de urmărire penală cu privire la presupuse tentative de corupere și/sau intimidare	Întârziere în adoptarea unui act normativ în vederea consolidării statutului Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție Lipsa de eficiență a măsurilor de menținere în sistem a personalului specializat în achiziții publice
4. Elaborarea unor ghiduri pentru achiziții publice directe și modele de proceduri pentru procedurile instituționale exceptate de la Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice	Nr. de ghiduri elaborate Nr. de modele de proceduri elaborate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neaplicarea ghidurilor elaborate
5. Continuarea reformei controlului ex-ante prin creșterea capacității personalului implicat în această activitate de a identifica acele elemente care pot afecta intensitatea și calitatea competiției în cadrul procedurilor de atribuire verificate	Nr. ul de persoane implicate în realizarea controlului ex-ante care au fost formate profesional	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neidentificarea corectă a elementelor care pot afecta intensitatea și calitatea competiției în cadrul procedurilor de atribuire verificate
7. Adăugarea în documentația de achiziții a unor chestionare privind programele de integritate ale ofertanților	Adoptare act normativ pentru a completa documentația de achiziții Nr. chestionare completate Nr. riscuri identificate	Întârziere în adoptarea actului normativ
Obiectiv specific nr. 4.5. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în mediul de afaceri		
1. Continuarea demersurilor României de a deveni membru cu drepturi depline al OCDE și al grupurilor de lucru relevante ale organizației, și, în special, în Grupul de lucru Anti-mită. Aceasta presupune, de asemenea, aderarea la Convenția 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 și punerea în aplicare a acesteia	Finalizarea implementării proiectului comun cu Secretariatul OCDE Proiecte/activități de promovare a integrității în afaceri	Rezerve ale statelor membre OCDE privind extinderea componentei grupului de lucru Neimplementarea recomandărilor formulate de OCDE
2. Reglementarea introducerii funcției de conformitate în cadrul întreprinderilor publice și crearea unui standard ocupațional adecvat pentru ofițerii de conformitate;	Adoptare act normativ pentru reglementarea funcției de conformitate Standard ocupațional pentru ofițerii de conformitate reglementat Nr. ul de întreprinderi publice care au desemnat ofițer de conformitate.	Întârzieri în adoptarea actului normativ Neaplicarea prevederilor noului act normativ Lipsa de specializare a angajaților cu privire la mediul de conformitate
3. Dezvoltarea unui sistem național de monitorizare a conformității din perspectiva integrității, la nivelul întreprinderilor publice	Sistem monitorizare a conformității funcțional Nr. ul întreprinderilor publice care raportează	Întârzieri în asigurarea funcționalității sistemului de monitorizare a conformității Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
4. Consolidarea utilizării planurilor de integritate ca instrumente manageriale pentru promovarea integrității organizaționale în cadrul întreprinderilor publice	Nr. planuri de integritate adoptate de către întreprinderile publice	Caracter formal al elaborării planurilor de integritate Adoptarea unor planuri de integritate neadaptate contextul organizațional Nealocarea resurselor umane și financiare

		necesare
5. Realizarea schimbului de bune practici în implementarea programelor de integritate între mediul privat și sectorul public	Nr. bune practici identificate Nr. de activități comune de formare profesională Gradul de preluare a bunelor practici	Nivel scăzut de participare și implicare a reprezentanților din sectorul public și mediul de afaceri
6. Publicarea în format deschis a indicatorilor economici și de performanță (inclusiv a bugetelor și subvențiilor primite de la autorități publice) pentru întreprinderile la care statul este acționar, atât prin structuri ale administrației publice centrale, cât și locale	Bază de date disponibilă în format deschis care să cuprindă lista întreprinderilor la care statul este acționar (prin structuri centrale și locale) cu următorii indicatori: - date financiare, - indicatori de performanță, - scrisoarea de așteptări, - contractul de mandat, - subvenții primite.	Lipsa informațiilor cu privire la întreprinderile la care statul este acționar
7. Elaborarea unui studiu privind incidentele de integritate și a măsurilor de remediere luate în mediul de afaceri din România	Studiu elaborat și publicat	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neutilizarea studiului elaborat de către grupul țintă
8. Aplicarea standardelor aferente open contracting data	Nr. seturi de date publicate Instituții și autorități publice care au aplicat standardul OCDS	Neimplementarea OCSD de către instituțiile publice Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
9. Încurajarea operatorilor privați să introducă în contracte clauze anticorupție, care să permită părții care nu se află în culpă să denunțe unilateral contractul în cazul în care cealaltă parte este condamnată definitiv pentru corupție și să utilizeze chestionare de due diligence pentru evaluarea programelor de integritate ale partenerilor de afaceri, pe întreg lanțul de aprovizionare și distribuție;	Nr. de campanii de conștientizare organizate Nr. activități de prezentare de bune practici Nr. materiale educative diseminate	Nivel scăzut de aplicare a clauzelor anticorupție
Obiectiv specific nr. 4.6. - Creșterea transparenței publicității politice și a integrității finanțării partidelor politice, precum și a integrității alegerilor și referendumurilor		
1. Includerea unei definiții a publicității politice în Legea nr. 334/2006 privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale, republicată, cu modificările și completările ulterioare	Reglementarea definiției publicității politice în Legea nr. 334/2006	Nereglementarea / întâzieri în reglementarea definiției publicității politice
2. Creșterea transparenței informațiilor privind publicitatea politică online, precum și persoanele implicate în finanțarea, pregătirea, amplasarea și distribuția de publicitate politică, concomitent cu marcarea ca atare a publicității politice	Reglementarea în Legea nr. 334/2006 a unor reguli care să asigure creșterea transparenței informațiilor privind publicitatea politică online, precum și persoanele implicate în finanțarea, pregătirea, amplasarea și distribuția de publicitate politică Marcarea ca atare a publicității politice Transmiterea către AEP a informațiilor privind publicitatea politică online, precum și persoanele implicate în finanțarea, pregătirea, amplasarea și distribuția de publicitate politică	Nereglementarea / întâzieri în reglementarea unor reguli care să asigure creșterea transparenței informațiilor menționate Nemarcarea publicității politice Netransmiterea / transmiterea cu întâziere / transmiterea incompletă către AEP a informațiilor privind publicitatea politică online, precum și persoanele implicate în finanțarea, pregătirea, amplasarea și distribuția de publicitate politică Nealocarea resurselor umane și financiare

		necesare
3. Raportarea și centralizarea electronică a informațiilor privind finanțarea activității curente a partidelor politice, finanțarea campaniilor electorale și a campaniilor pentru referendum	Nr.ul de rapoartări transmise către AEP Nr.ul de sesizări Nr.ul de sancțiuni Nr.ul de rapoartări centralizate electronic	Netransmiterea / transmiterea cu întârziere / transmiterea incompletă a raportărilor către AEP Imposibilitatea centralizării electronice a informațiilor Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
4. Asigurarea publicității în formate accesibile a surselor de finanțare a activității partidelor politice, a campaniilor electorale și a campaniilor pentru referendum, precum și a cheltuielilor aferente	Publicarea în formate accesibile a surselor de finanțare, precum și a cheltuielilor aferente	Nepublicarea/publicarea în formate neaccesibile a surselor de finanțare, precum și a cheltuielilor aferente
5. Modificarea criteriilor de acordare a subvențiilor de la bugetul de stat pentru activitatea partidelor politice, în vederea extinderii ariei de acordare a acestora și în cazul partidelor politice care, deși nu au obținut mandate în Parlament sau în consiliile județene, beneficiază de un grad de reprezentativitate semnificativ	Modificarea Legii nr. 334/2006 cu privire la criteriile de acordare a subvențiilor de la bugetul de stat pentru activitatea partidelor politice, în vederea extinderii ariei de acordare a acestora	Modificarea cu întârziere a Legii nr. 334/2006
6. Formarea continuă a persoanelor care pot deveni membri ai birourilor electorale și ai oficiilor electorale, a experților electorali, precum și a operatorilor de calculator, cu privire la aspectele de integritate specifice proceselor electorale și la diminuarea riscurilor de corupție, precum și instituirea unui mecanism de evaluare a performanțelor acestora	Nr. de evenimente de formare continuă Nr. de participanți Ghiduri elaborate Instituirea unui mecanism de evaluare a performanțelor acestora	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
7. Reglementarea și punerea la dispoziția birourilor electorale și a oficiilor electorale a unui instrument informatic de verificare a decăderilor și interdicțiilor privind dreptul de a fi ales și dreptul de a ocupa o funcție publică eligibilă	Reglementarea posibilității folosirii unui instrument informatic de verificare a decăderilor și interdicțiilor privind dreptul de a fi ales și dreptul de a ocupa o funcție publică eligibilă de către birourile electorale și oficiile electorale Punerea la dispoziția birourilor și oficiilor electorale a instrumentului informatic menționat	Nereglementarea / reglementarea cu întârziere a posibilității folosirii instrumentului informatic Lipsa resurselor bugetare pentru punerea la dispoziția birourilor și oficiilor electorale a instrumentului informatic menționat
8. Adoptarea măsurilor necesare pentru operaționalizarea Rețelei electorale naționale reglementate de Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente	Reglementarea prin Hotărâre a Guvernului, la propunerea Autorității Electorale Permanente, a atribuțiilor, structurii, organizării și funcționării Rețelei electorale naționale, precum și a indemnizațiilor ce revin membrilor acesteia	Neadoptarea Hotărârii de Guvern privind operaționalizarea Rețelei electorale naționale
Obiectiv specific nr. 4.7. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea membrilor Parlamentului		
1. Îmbunătățirea transparenței procesului legislativ: (i) prin dezvoltarea în continuare a regulilor privind dezbaterile, consultările și audierile publice, incluzând criterii pentru un Nr. limitat de circumstanțe în care să fie ținute ședințe secrete și asigurarea implementării acestora în practică; (ii) prin evaluarea practicii existente și revizuirea în consecință a regulilor pentru a asigura publicitatea în timp util a proiectelor legislative, amendamentelor la aceste proiecte, precum și a agendelor și rezultatelor	Regulamente modificate în sensul măsurii	Neadoptarea/întârzieri în adoptarea modificărilor legislative Nepublicarea/publicarea cu întârziere a proiectelor legislative / amendamentelor / agendelor / rezultatelor ședințelor comisiilor

ședințelor comisiilor, și pentru a asigura termene adecvate pentru depunerea amendamentelor și (iii) prin luarea măsurilor corespunzătoare pentru ca procedura de urgență să fie aplicată cu titlu de excepție într-un Nr. limitat de circumstanțe		
2. Asigurarea existenței unui mecanism de respectare a Codului de conduită atunci când este necesar	Reglementarea unui mecanism de respectare a Codului de conduită prin Hotărârea nr. 77/2017 privind Codul de conduită al deputaților și senatorilor Mecanism de respectare a prevederilor codului implementat Nr. de încălcări ale prevederilor Codului de conduită Nr. și tip de sancțiuni dispuse	Nemodificarea/întârzieri în modificarea Hotărârii nr. 77/2017 privind Codul de conduită al deputaților și senatorilor Neimplementarea mecanismului de respectare a prevederilor Codului de conduită al deputaților și senatorilor
3. Stabilirea unui set robust de reguli cu privire la cadouri, ospitalitate, favoruri și alte beneficii pentru parlamentari și asigurarea că un astfel de sistem este înțeles și aplicat în mod corespunzător	Modificarea Hotărârii nr. 77/2017 privind Codul de conduită al deputaților și senatorilor Nr. situații de consiliere cu privire la cadouri/ ospitalități/ favoruri/ alte beneficii	Nemodificarea/întârzieri în modificarea Hotărârii nr. 77/2017 privind Codul de conduită al deputaților și senatorilor
4. Introducerea de reguli privind modul în care membrii Parlamentului să interacționeze cu persoane care desfășoară activități de lobby și alți terți care încearcă să influențeze procesul legislativ	Reglementarea modului în care membrii Parlamentului pot să interacționeze cu persoane care desfășoară activități de lobby și cu alți terți care încearcă să influențeze procesul legislativ Nr. de întâlniri între membrii Parlamentului și alte persoane care desfășoară activități de lobby sau care încearcă să influențeze procesul legislativ	Nereglementarea / întârzieri în reglementarea acestor situații
5. Analizarea și îmbunătățirea sistemului de imunități al senatorilor în exercițiu, inclusiv al aceluia care sunt și actuali sau foști membri ai Guvernului, inclusiv prin reglementarea unor criterii clare și obiective privind deciziile de ridicare a imunității	Regulamentul Senatului modificat	Nemodificarea Regulamentului Senatului / întârzieri în adoptarea modificărilor legislative
6. Autoritatea parlamentară să înființeze pentru membrii săi (i) un sistem de consiliere prin care parlamentarii să poată solicita sfaturi în materie de integritate și (ii) să ofere formare specializată și regulată cu privire la implicațiile normelor existente și a celor care vor fi adoptate în materia prezervării integrității parlamentarilor, inclusiv viitorul Cod de conduită	Regulamente modificate Nr. ședințe de consiliere Nr. cursuri de formare specializată	Nemodificarea Regulamentelor/ întârzieri în adoptarea modificărilor legislative
7. Asigurarea unei cooperări interinstituționale corespunzătoare cu privire la raportarea gradului de implementare a recomandărilor formulate de organisme internaționale în materia luptei împotriva corupției	Nr. de răspunsuri transmise de către cele două Camere ale Parlamentului la solicitările privind gradul de implementare a recomandărilor formulate de organisme internaționale în materia luptei împotriva corupției	Netransmiterea/ transmiterea cu întârziere/ transmiterea incompletă a informațiilor relevante
Obiectiv specific nr. 4.8. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul protecției mediului înconjurător		
1. Instruirea personalului din cadrul autorităților publice centrale și locale și a reprezentanților sectorului privat cu privire la aspectele de integritate specifice domeniului mediului înconjurător (inclusiv gestionarea conflictelor de interese în procesul de aplicare a legislației de mediu și de utilizare a resurselor naturale) și diminuarea riscurilor de corupție	Nr. ul de sesiuni de formare/informare desfășurate Nr. ul de persoane formate Adaptarea materialelor/informațiilor diseminate în cadrul sesiunilor de formare/informare specificului activității	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes din partea grupului țintă Caracterul formal al instruirilor

2. Identificarea activităților care sunt cele mai vulnerabile la corupție	Realizarea unui studiu care să cuprindă: • Criterii avute în vedere în evaluarea activităților cele mai vulnerabile la corupție; • Analiza activităților specifice fiecărui domeniu de mediu; • Identificarea celor mai vulnerabile activități; • Plan de măsuri specifice în vederea prevenirii faptelor de corupție Grad de implementare al planului de măsuri specifice în vederea prevenirii faptelor de corupție	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Identificarea eronată a activităților vulnerabile
3. Colaborarea cu PÎCCJ, CSM, INM, ME și MAI în vederea dezvoltării unei curricule pentru formarea profesională a practicienilor implicați în prevenirea și combaterea criminalității de mediu, care să includă aspecte privind prevenirea și combaterea faptelor de corupție asociate (Recomandare 8. GENVAL - ar trebui să ofere mai multe oportunități de formare pentru practicienii implicați în depistarea și/sau combaterea infracțiunilor împotriva mediului (de exemplu poliția, autoritățile vamale, procurori și judecători)	Grup de lucru constituit/platforma de colaborare Curricula dezvoltată Nr. de sesiuni de formare profesională a practicienilor organizate Nr. de practicieni care au beneficiat de formare Feedback din partea acestora cu privire la utilitatea sesiunilor de formare	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neaplicarea curriculei dezvoltate
4. Dezvoltarea/consolidarea parteneriatelor cu organizațiile non-guvernamentale/sectorul privat ce activează în domeniul protecției mediului (GENVAL 10.1.2. 2. statele membre sunt încurajate să elaboreze instrumente eficiente de cooperare cu ONG-urile pentru îmbunătățirea soluționării plângerilor din domeniul mediului, precum cele stabilite între autoritățile române și Greenpeace; (a se vedea 5.1.5 și 5.5)	Nr. de parteneriate încheiate Nr. și tip de activități desfășurate Sustenabilitatea rezultatelor	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neimplicarea instituțiilor publice în acest demers Lipsa de interes din partea organizațiilor non- guvernamentale / sectorului privat pentru încheierea unor astfel de parteneriate Neaplicarea efectivă a parteneriatelor
Obiectiv specific nr. 4.9. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul protejării patrimoniului cultural		
1. Adoptarea unui cadru transparent, bazat pe criterii obiective pentru numirea, organizarea și funcționarea comisiilor de specialitate;	Adoptare act normativ Nr. de criterii obiective introduse Nr. de comisii de specialitate a căror componență a fost numită după adoptarea actului normativ	Întârzieri în adoptarea actului normativ Neaplicarea criteriilor obiective pentru constituirea comisiilor de specialitate
2. Identificarea situațiilor care pot genera conflicte de interese pe parcursul emiterii certificatelor, acordurilor, avizelor, autorizațiilor	Nr. de situații identificate Nr. de măsuri de remediere luate	Caracterul formal al analizei Neluarea unor măsuri de remediere
3. Adoptarea unui cod de etică pentru membrii comisiilor de specialitate, precum și reglementarea obligației membrilor comisiilor de specialitate de a depune declarații de interese;	Cod de etică adoptat Adoptare act normativ care reglementează obligația membrilor comisiilor de specialitate de a depune declarații de interese	Neconsultarea membrilor comisiilor de specialitate pentru elaborarea codului de etică Adoptarea unui cod de etică neadaptat nevoilor Întârzieri în adoptarea actului normativ care reglementează obligația membrilor comisiilor de specialitate de a depune declarații de interese

4. Transparentizarea, simplificarea și informatizarea procesului de emitere a certificatelor, acordurilor, avizelor, autorizațiilor și ordinelor de ministru referitoare la obiective de patrimoniu cultural	Nr. set de informații care sunt publicate Nr. de etape simplificate Nr. de etape automatizate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
5. Întărirea mecanismului de inspecție și control cu privire la emiterea certificatelor, acordurilor, avizelor, autorizațiilor și ordinelor de ministru referitoare la obiective de patrimoniu cultural;	Nr. de inspecții / controale realizate Nr. de procese-verbale emise Nr. de concluzii și / sau recomandări	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Nerespectarea recomandărilor formulate Neorganizarea de inspecții și/sau controale
6. Elaborarea și implementarea de proceduri operaționale având conținut cadru unitar la nivelul serviciilor deconcentrate ale ministerului.	Nr. de proceduri operaționale adoptate Nr. de servicii deconcertate ale ministerului care aplică procedurile	Întârzieri în elaborarea procedurilor operaționale Caracterul formal al demersului
OBIECTIV GENERAL NR. 5 - CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE		
Obiectiv specific nr. 5.1. - Continuarea progreselor înregistrate în investigarea cu imparțialitate și în soluționarea de către instanțe a faptelor de mare corupție și la nivel local		
1. Efectuarea de investigații profesionale și imparțiale în cazurile de competența DNA	Evoluția nr. dosare per procuror și per secție/serviciu teritorial Nr. de confirmări acte în instanță Nr. de infirmări acte în instanță	Nealocarea resurselor umane și financiare suficiente Adoptarea de amendamente legislative care să lipsească de eficiență cadrul legislativ și instituțional anticorupție
2. Alocarea unui sediu nou al DNA și asigurarea resurselor financiare necesare amenajării noului sediu, care să fie adecvat inclusiv din perspectiva structurii de sprijin EPPO și pentru Serviciul Tehnic, care urmează a fi dezvoltat	Sediu identificat Alocarea sediului Resurse financiare alocate	Nealocarea resurselor financiare necesare Sediul nou nu corespunde necesităților DNA
3. Dezvoltarea în continuare a Serviciului Tehnic aferent DNA, inclusiv la nivel teritorial (3 centre zonale, cu personal din cei 90 de ofițeri de poliție prevăzuți), pentru a putea îndeplini sarcinile rezultate din aplicarea metodelor speciale de supraveghere tehnică prevăzute de Codul de procedură penală, inclusiv ca o consecință a Deciziei CCR nr. 51/2016	Dezvoltarea serviciului tehnic aferent DNA, inclusiv la nivel teritorial (3 centre zonale, cu personal din cei 90 de ofițeri de poliție prevăzuți) Nr. posturi alocate	Nealocare resurse umane și financiare necesare
4. Asigurarea resurselor financiare și umane necesare desfășurării activităților de suport al investigațiilor în cauze de corupție la nivel înalt prin alocarea și bugetarea unui Nr. suplimentar de 90 de posturi de ofițeri de poliție judiciară în cadrul DNA	90 de posturi de poliție judiciară alocate 90 de posturi de poliție judiciară bugetate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
5. Crearea unui Compartiment de analiză a datelor de interes operativ rezultate din dosarele instrumentate de DNA	Crearea compartimentului de analiză a datelor de interes operativ	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa personalului specializat pentru realizarea unor astfel de analize Neidentificarea unor date de interes operativ suficiente pentru realizarea de analize
6. Analiza anuală a datelor rezultate din rechizitoriile întocmite de procurorii DNA și, respectiv, din hotărârile judecătorești definitive pentru identificarea tipologiilor infracționale	Efectuarea și comunicarea către ST SNA a analizei anuale pentru identificarea tipologiilor infracționale	Nealocarea resurselor umane necesare Neidentificarea unor tipologii infracționale

7. Intensificarea eforturilor de unificare a practicii judiciare în materie de corupție, inclusiv prin promovarea căilor ordinare de atac și a recursurilor în interesul legii;	Nr. hotărâri judecătorești avute în vedere	Nealocarea resurselor umane Neidentificarea unor aspecte de practică judiciară neunitară Nepromovarea recursurilor în interesul legii
8. Monitorizarea dosarelor penale mai vechi de 1 an de la data sesizării de către conducătorii parchetelor și stabilirea măsurilor necesare soluționării acestora	Nr. ul de rapoarte de monitorizare Nr. ul dosarelor mai vechi de un an Măsurile dispuse pentru soluționarea acestora	Neefectuarea monitorizării periodice a dosarelor Caracterul formal al monitorizării
9. Asigurarea sprijinului financiar și de infrastructură pentru Structura de sprijin a procurorilor europeni delegați în România (inclusiv a celor trei birouri teritoriale)	Resurse financiare alocate Infrastructura necesară alocată	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
10. Utilizarea efectivă a mecanismelor legale și instituționale de recuperare a creanțelor provenite din infracțiuni.	Date statistice privind măsurile luate în vederea recuperării creanțelor provenite din infracțiuni	Neaplicarea mecanismelor legale și instituționale
11. Creșterea capacității Poliției Române pentru culegerea de informații, investigarea și cercetarea penală a faptelor de corupție conform competențelor, prin specializarea personalului și asigurarea resurselor materiale și financiare necesare	Nr. polițiști specializați Nr. echipamente specifice achiziționate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
12. Dezvoltarea capacității operaționale a structurilor Poliției Române care desfășoară activități privind protecția martorilor, constatarea infracțiunilor flagrante, folosirea investigatorilor sub acoperire, colaboratorilor ori informatorilor, respectiv care utilizează metode speciale de supraveghere sau cercetare prevăzute de lege, în cazul infracțiunilor de corupție	Nr. de sisteme tehnice achiziționate Nr. de modificări structurale operate Nr. de posturi încadrate Nr. de polițiști specializați	Nealocarea resurselor financiare necesare umane și
13. Dotarea tehnică și asigurarea resurselor financiare și umane necesare cadrului operațional privind prevestirea și combaterea corupției.	Numărul procedurilor de achiziție publică de echipamente tehnice pentru desfășurarea activităților de prevenire și combatere a corupției Valoarea anuală a achizițiilor publice de echipamente tehnice pentru desfășurarea activităților de prevenire și combatere a corupției	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
Obiectiv specific nr. 5.2. - Asigurarea integrității în exercitarea funcțiilor și demnităților publice		
1. Evaluarea și actualizarea legislației privind cadrul de integritate, pentru a răspunde recomandărilor mecanismului de Cooperare și Verificare (MCV) și mecanismului privind statul de drept (Rule of Law)	Analiză preliminară a contextului legislativ întocmită Propunere de lege ferenda elaborată Consultare publică realizată	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
2. Consolidarea ANI prin alocarea resurselor financiare și umane necesare în vederea îndeplinirii atribuțiilor din Legea pentru transpunerea directivei privind protecția avertizorilor în interes public	Resurse financiare alocate Nr. ul de locuri vacante prin care a fost suplimentată schema de personal Nr. ul de posturi noi ocupate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa interesului potențialilor candidați pentru a ocupa posturile
3. Digitalizarea sistemului de declarare a averilor și intereselor, în vederea automatizării procesului de completare, depunere și procesare	Soluții tehnice implementate pentru depunerea declarației electronice în format exclusiv electronic Nr. de declarații depuse în format electronic	Resurse informatice și logistice insuficiente Lipsa cunoștințelor personalului în completarea electronică a declarațiilor
4. Organizarea de sesiuni de instruire destinate persoanelor care se află sub incidența Legii nr. 176/2010	Nr. de sesiuni organizate Nr. de persoane instruite Feedback din partea persoanelor instruite	Nealocarea resurse umane și financiare necesare Caracterul formal al sesiunilor de instruire

5. Elaborarea unui pachet de tip "induction" adresat demnitarilor și cabinetelor acestora, care să faciliteze integrarea în cadrul administrației publice, inclusiv din perspectiva normelor de integritate aplicabile	Nr. set de documente care sunt incluse în pachetul de tip "induction" Nr. demnitari cărora le-a fost trimis pachetul	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes a grupului țintă
6. Proiectarea unei platforme digitale de conștientizare și prevenire prin care părțile interesate relevante vor putea clarifica, singure, anumite obligații care vizează cadrul de integritate, pe care acestea trebuie să le respecte.	O platformă digitală de conștientizare și prevenire dezvoltată	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes a grupului țintă
Obiectiv specific nr. 5.3. - Prevenirea și combaterea corupției, ca facilitator activității grupurilor de criminalitate organizată		
1. Analiza practicii judiciare în materie de corupție asociată criminalității organizate în vederea identificării tipologiilor relevante	Raport de analiză realizat	Nealocarea resurselor financiare și umane necesare Neidentificarea unor tipologii relevante
2. Eficientizarea regimului de protecție a personalului implicat în activități de prevenire și combatere a corupției, cu accent pe oficialii care desfășoară activități în legătură cu grupurile de criminalitate organizată	Nr. de sesizări privind presupuse tentative de corupere și/sau intimidare	Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
3. Consolidarea capacității organelor de urmărire penală de a identifica situațiile în care grupurile de criminalitate organizată beneficiază de sprijin din partea unor oficiali	Nr. cursuri de formare profesională Nr. bune practici prezentate Nr. oficiali publici alocați pentru identificarea unora astfel de situații Nr. mecanisme folosite în identificare	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de interes a grupului țintă
4. Dezvoltarea unui mecanism care să declanșeze alerte în situația în care sistemele informatice ale agențiilor de aplicare a legii sunt interogate în vederea obținerii ilegale de informații operative.	Mecanism dezvoltat Nr. alerte declanșate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neutilizarea mecanismului dezvoltat
5. Analiza și, după caz, revizuirea cadrului legislativ de funcționare a DGA în vederea alinierii la exigențele de politică penală generală și pentru adaptarea capacității operaționale la tendința și dinamica fenomenului de corupție.	Analiză realizată După caz, act normativ adoptat	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare
Obiectivul specific 5.4. - Întărirea rolului de coordonare metodologică a Corpului de control al prim-ministrului în domeniul controlului administrativ desfășurat la nivelul administrației publice centrale		
1. Reglementarea funcției de coordonare metodologică a structurilor cu atribuții de control din cadrul ministerelor și autorităților din administrația publică centrală, cu respectarea independenței operaționale a acestora, în vederea creării unui standard de calitate în control, aplicabil la nivelul întregului aparat guvernamental.	Act normativ adoptat Nr. întâlniri de lucru Nr. instrucțiuni / recomandări formulate Standard de calitate elaborat	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Interesul scăzut al aparatului guvernamental pentru reglementarea unei funcții de coordonare metodologică
2. Consolidarea capacității structurilor de control administrativ din administrația publică centrală de a identifica riscurile și vulnerabilitățile instituționale, implicit pe cele ce vizează aspecte de integritate	Resurse umane suplimentare alocate Nr. controale realizate Nr. recomandări implementate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Nerealizarea de controale Neaplicarea recomandărilor formulate
3. Organizarea unor sesiuni de pregătire și perfecționare a personalului cu atribuții de control	Nr. de sesiuni Nr. de persoane instruite Feedback din partea persoanelor instruite Rezultatele participanților înregistrare la testările de evaluare din cadrul activităților de formare	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Caracterul formal al activităților Calitatea scăzută a sesiunilor de pregătire și perfecționare
4. Dezvoltarea unui mecanism de cooperare între structurile de control administrativ în vederea desfășurării unor acțiuni de control pluridisciplinare.	Mecanism de cooperare dezvoltat Nr. de acțiuni de control pluridisciplinare realizate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Neorganizarea unor acțiuni de control pluridisciplinare

Inventarul măsurilor preventive, precum și indicatorii de evaluare

Număr	Măsură preventivă	Sediul materiei (Enumerarea nu este exhaustivă)	Indicatori de evaluare
1.	Cod etic/ deontologic/ de conduită	Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare Hotărârea Guvernului nr. 991/2005 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al poliștilor Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 328/2005 pentru aprobarea Codului deontologic al judecătorilor și procurorilor Hotărârea Parlamentului nr. 77 din 11 octombrie 2017 privind Codul de conduită al deputaților și senatorilor	Număr de sesizări privind încălcări ale codului Număr de sesizări soluționate Durata medie a procedurilor Număr de decizii prin care s-a confirmat încălcarea codului Număr de decizii infirmate în instanță Gradul de cunoaștere de către angajați a codului Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
2.	Declararea averilor	Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare	Număr de persoane care au obligația depunerii declarației de avere Număr de persoane care nu au depus în termen declarația de avere Număr de sesizări ale ANI Număr de decizii ANI privind personalul instituției Număr de decizii ale ANI puse în aplicare Număr de consultații oferite de persoanele responsabile pentru implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind declararea averilor Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
3.	Declararea cadourilor	Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției	Număr de cadouri înregistrate în registru Nr. de cadouri publicate pe site-ul instituției Nr. de cadouri păstrate de angajat Valoarea totală a cadourilor primite Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind declararea cadourilor Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională

4.	Conflicte de interese	Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică Codul penal	Număr de persoane care au obligația depunerii declarației de interese Număr de persoane care nu au depus în termen declarația de interese Număr de declarații de abținere Număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de potențial conflict de interese Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interese Număr de decizii ANI prin care s-a constatat starea de conflict de interese Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interese Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională Nr. de proceduri de achiziție analizate în PREVENT Nr. de avertismente de integritate emise Nr. de conflicte de interese prevenite prin utilizarea sistemului PREVENT
5.	Consilier de etică	Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare	Număr de ședințe de consultare Număr de angajați care au solicitat consiliere Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consilierul etic Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
6.	Incompatibilități	Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare	Număr de persoane aflate în stare de incompatibilitate Număr de sesizări ale ANI formulate de către instituție Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități Număr de decizii ale ANI cu privire la constatarea unor incompatibilități indiferent de calea de sesizare Număr de decizii confirmate de instanță Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind incompatibilitățile Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională

7.	Transparență în procesul decizional	Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare	<p>Număr de proiecte de acte normative adoptate</p> <p>Număr de anunțuri publice privind proiectele de acte normative</p> <p>Număr de recomandări transmise de societatea civilă în procesul de transparență decizională asigurat pentru inițierea, modificarea sau completarea unor acte normative</p> <p>Gradul de acceptare și preluare al recomandărilor formulate de societatea civilă cu privire la proiectele de acte normative supuse consultării publice (ca procent între numărul total de recomandări transmise și numărul de propuneri efectiv preluate)</p> <p>Număr de proiecte de acte normative modificate în urma procesului de consultare</p> <p>Număr de ședințe publice organizate la inițiativa instituției</p> <p>Număr dezbateri publice organizate</p> <p>Număr de participanți la ședințele publice</p> <p>Număr de ședințe publice organizate la solicitarea societății civile</p> <p>Număr de minute publicate, realizate la ședințele publice</p> <p>Număr de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederilor legale de către instituție</p> <p>Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p> <p>Număr de rapoarte anuale privind transparența decizională disponibile pe site-ul instituției;</p> <p>Număr de demnitari înscrși în Registrul Unic al Transparenței Intereselor</p> <p>Număr de întâlniri raportate în RUTI de către factorii de decizie vizați de registru</p> <p>Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind transparența</p> <p>Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p>
8.	Acces la informații de interes public	Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare	<p>Număr de seturi de date publicate în format deschis pe platforma data.gov.ro</p> <p>Număr de solicitări de informații de interes public primite</p> <p>Număr de răspunsuri comunicate în termenul legal</p> <p>Număr de reclamații administrative</p> <p>Număr de reclamații administrative soluționate favorabil</p> <p>Număr de plângeri în instanță</p> <p>Număr de hotărâri judecătorești definitive pronunțate în favoarea petentului, ca urmare a plângerilor având ca obiect comunicarea de informații de interes public</p> <p>Numărul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor legale</p> <p>Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p> <p>Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind accesul la informații de interes public</p>

9.	Protecția avertizorului de integritate	Legea privind protecția avertizorilor în interes public (Legislația de transpunere a Directivei 1937)	Număr de raportări Numărul de investigații și proceduri inițiate ca urmare a acestor raportări și rezultatul acestora Număr de situații de represalii la locul de munca Număr de plângeri depuse în instanță Prejudiciul financiar estimat și sumele recuperate în urma investigațiilor și a procedurilor referitoare la încălcările raportate (în cazul în care sunt confirmate) Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
10.	Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage)	Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare [art. 94 alin. (3)] Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora [art. 13 alin. (1)] Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice [Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, art. 61] Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale [Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, la art. 74] Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern [art. 22 alin. (5)] Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii [art. 45] O.U.G. nr. 87/2020 privind organizarea și funcționarea Corpului de control al prim-ministrului, precum și pentru instituirea unor măsuri de îmbunătățire a activității acestuia [art. 7 alin (3)].	Număr de încălcări ale regimului legal Număr de solicitări către instanța de judecată pentru anularea contractului de finanțare în caz de încălcare a art. 13 alin. (1) Număr de sancțiuni aplicate de către instanțe
11.	Funcțiile sensibile	Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice	Număr funcții sensibile identificate și inventariate Număr măsuri de control adecvate și suficiente pentru administrarea și gestionarea funcțiilor sensibile
12.	Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale	Hotărârea nr. 599/2018 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	Numărul de riscuri identificate Numărul de masuri de intervenție

13.	Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale	Hotărârea nr. 599/2018 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	Numărul de incidente de integritate Numărul persoanelor cu funcții de conducere care au săvârșit incidente de integritate Numărul persoanelor cu funcții de execuție care au săvârșit incidente de integritate Numărul de măsuri de control implementate
-----	---	--	---

Standardul general de publicare a informațiilor de interes public

Secțiuni:

- A. Despre noi/Despre instituție
- B. Informații de interes public/Interes public
- C. Contact
- D. Integritatea instituțională
- A. Secțiunea "Despre instituție" / "Despre noi" / "Minister" / "Prezentare"
 - 1.1. Legislație privind organizarea și funcționarea instituției
 - 1.2. Prezentarea conducerii, cu publicarea CV-urilor aferente pentru demnitarii din conducere
 - 1.2.1. Lista completă a demnitarilor cu funcții de conducere
 - 1.2.2. Agenda conducerii conform standardelor RUTI
 - 1.3. Organizare
 - 1.3.1. Regulament de organizare și funcționare
 - 1.3.2. Organigrama
 - 1.3.3. Lista și datele de contact ale instituțiilor care funcționează în subordinea/coordonarea sau sub autoritatea instituției + link la pagina web a subordonatei. Dacă subordonata nu are pagină de internet, atunci link-ul trebuie să conducă la o sub-pagină a instituției tutelare care să conțină informațiile pe care ar trebui să le afișeze subordonata. Aceasta este valabil și pentru instituțiile aflate în coordonare sau sub autoritate, precum și pentru întreprinderi publice.
 - 1.3.4. Carieră - anunțurile posturilor scoase la concurs
 - 1.4. Programe și strategii
 - 1.5. Rapoarte și studii
 - 1.5.1. Rapoarte
 - 1.5.2. Studii
- 2. Secțiunea informații de interes public
 - 2.1. Solicitarea informațiilor de interes public - această secțiune va cuprinde atât trimiteri la actele normative din domeniu (cu link către <http://legislație.just.ro>) : Legea [nr. 544/2001](#) privind liberul acces la informații de interes public, cu modificările și completările ulterioare, normele de aplicare (H.G. [123/2002](#)), Legea reutilizării informațiilor din instituțiile publice, precum și:
 - Numele și prenumele persoanei responsabile de primirea solicitărilor în baza Legii [nr. 544/2001](#) precum și datele de contact
 - Formular pentru solicitare în baza Legii [nr. 544/2001](#)
 - Modalitatea de contestare a deciziei și formulare pentru reclamații administrative (refuz la solicitare și lipsa comunicării unui răspuns în termenul legal)
 - Lista cu documentele de interes public și lista cu documentele produse/gestionate de instituție ce pot fi publicate, conform legii
 - Rapoartele anuale de aplicare a Legii [nr. 544/2001](#)
 - 2.2. Buletinul informativ al informațiilor de interes public
 - 2.3. Buget
 - 2.3.1. Bugetul din toate sursele de finanțare și bugetul structurilor aflate sub autoritatea, în subordinea sau în coordonarea respectivei instituții
În această secțiune vor fi evidențiate distinct suma fondurilor europene atrase de fiecare instituție centrală.
 - 2.3.2. Situația plăților (execuție bugetară)
 - 2.3.3. Situația drepturilor salariale pe funcții și a altor drepturi/beneficii
 - 2.4. Bilanțuri contabile
 - 2.5. Achiziții publice
 - 2.5.1. Programul anual al achizițiilor publice
 - 2.5.2. Centralizatorul achizițiilor publice
 - 2.5.3. Contractele de achiziție publică de peste 5000 de euro
 - 2.5.4. Documentele privind execuția contractului: declarații de calitate și conformitate, procese verbale de recepție, ordine de plată
 - 2.6. Declarații de avere și de interese ale personalului instituției publice
 - 2.7. Modelele de cereri/formulare tipizate
 - 2.8. Situația anuală a finanțărilor nerambursabile acordate persoanelor fizice sau juridice fără scop patrimonial
- 3. Secțiunea transparență decizională
 - Temei: Legea [nr. 52/2003](#) privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare.

4. Contact

- Datele de contact ale autorității
- Relații cu presa: persoană desemnată, date de contact
- Programul de funcționare al instituției
- Program de audiențe, cu precizarea modului de înscriere pentru audiențe și a datelor de contact pentru înscriere
- Petiții: adresă de e-mail pentru transmiterea electronică a petițiilor

A.

Secțiunea "Despre noi" / "Despre Instituție" / "Prezentare"

Tipul de informație publicată	Temeiul demersului
1. Legislație care reglementează organizarea și funcționarea instituției cu link către fiecare act normativ (disponibil în format electronic) în portalul http://legislatie.just.ro/ .	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 544/2001).
2. Conducere	
2.1. Conducerea - lista completă a persoanelor cu funcții din conducere, cu nume și prenume. În cazul demnitarilor (miniștrii, secretari de stat, prefecți, directori ai agențiilor/companiilor de stat), a membrilor și directorilor din cadrul companiilor de stat/regiilor autonome, vor fi publicate CV-urile și fotografiile acestora.	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 544/2001). Aspecte aprobate de Guvernul României prin Memorandumul privind "creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" din luna martie 2016.
2.2. Agenda conducerii, cu o actualizare periodică și menționarea activităților desfășurate de conducerea instituției.	Aspecte aprobate de Guvernul României prin Memorandumul privind "creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" din luna martie 2016.
3. Organizare	
3.1. Regulamentul de organizare și funcționare cu precizarea atribuțiilor departamentelor.	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 544/2001).
3.2. Organigrama	Prevedere expresă a legii nr. 544/2001 (Art. 5 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 544/2001), cu evidențierea următoarelor aspecte, aprobate de Guvernul României prin Memorandumul privind "creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" din luna martie 2016;: - numărul maxim de posturi. Alături de organigramă va exista un link către Regulamentul de organizare și funcționare, pentru informații complete legate de atribuțiile structurilor componente.
3.3. Lista și datele de contact ale instituțiilor care funcționează în subordinea/ coordonarea sau sub autoritatea instituției în cauză.	Aspect aprobat de Guvernul României prin Memorandumul privind "creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" din luna martie 2016.
3.4. Carieră - publicarea anunțurilor posturilor scoase la concurs din cadrul respectivei instituții.	Prevedere expresă a H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici. (Art. 39 alin. (2) din H.G. 611/2008)
4. Programe și strategii proprii	Prevedere expresă a legii - (Art. 5 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 544/2001).
5. Rapoarte și studii (rapoarte de activitate și alte rapoarte cerute de lege)	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (3) din Legea nr. 544/2001). Cadru orientativ pentru raportul de activitate este prevăzut în anexele Hotărârii Guvernului nr. 123/2002 pentru aprobarea normelor metodologice ale Legii nr. 544/2001.

B.**Secțiunea "Informații de interes public" / "Interes public"**

Tipul de informație publicată	Temeiul demersului
1. Solicitare informații de interes public	
1.1. Nume și prenume ale funcționarilor publici responsabili pentru accesul la informații de interes public precum și datele lor de contact (adresă de e-mail, telefon).	(Art. 5 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 544/2001)
1.2 . Lista cu documentele de interes public și lista cu documentele produse/gestionate de instituție, conform legii.	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (1) lit. g) și h) din Legea nr. 544/2001).
1.3. Model de cerere tip/ formular - solicitare de acces la informații în baza Legii nr. 544/2001.	Modelul de cerere tip este prevăzut în anexele Hotărârii de Guvern nr. 123/2002 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001.
1.4 . Modalitatea de contestare a deciziei și modele de formulare în acest sens, conform anexelor normelor de aplicare.	Mențiune expresă a legii (Art. 5 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 544/2001) Modelele de reclamație administrativă se regăsesc în Anexele din H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001.
1.5. Rapoarte anuale de aplicare a Legii nr. 544/2001	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (3) din Legea nr. 544/2001)
2. Buletinul informativ al informațiilor de interes public.	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (2) din Legea nr. 544/2001) Buletinul va cuprinde trimiteri (link-uri) către informațiile publicate deja în diverse secțiuni, reprezentând o situație centralizată a acestora, în sensul creșterii accesibilității informațiilor.
3. Buget	
3.1. Bugetul ce cuprinde toate sursele financiare ale instituției, pe ani, în format deschis precum și rectificările bugetare ale instituției.	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 544/2001)
3.2. Execuția bugetară - situația plăților în format deschis (actualizate cu o frecvență lunară).	Aspect aprobat de Guvernul României prin Memorandumul privind "creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" din luna martie 2016. Plățile vor fi publicate lunar, începând cu 2015 și conținând cel puțin următoarele elemente (numele furnizorului, data plății, suma achitată, natura cheltuielii, explicații), din care aferente fondurilor nerambursabile.
3.3. Situația drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de acte normative cu un caracter special	Aspect aprobat de Guvernul României prin Memorandumul privind "creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" din luna martie 2016.
3.4. Situația anuală a finanțărilor nerambursabile acordate persoanelor fizice sau juridice fără scop patrimonial	Art. 11 din Legea nr. 350 /2005 privind regimul finanțărilor nerambursabile din fonduri publice alocate pentru activități nonprofit de interes general
<p>Pagina de internet va informa care sunt drepturile de natură salarială stabilite potrivit legii, pe categorii de funcții pentru personalul din respectiva instituție, precum și alte drepturi prevăzute de acte normative cu un caracter special (sporuri, indemnizații din proiecte).</p> <p>În aceeași secțiune vor fi menționate beneficii legale acordate de instituție precum: parcul auto al instituției, locuințe de serviciu, costuri de protocol, cu indicarea pentru fiecare informație a cadrului legal (act normativ și articolul) care conferă aceste drepturi, conform modelului de mai jos. Acest model reprezintă un standard minimal de detaliere a informațiilor.</p> <p>În cazul Consiliilor de Administrație ale companiilor de stat/întreprinderilor cu capital de stat, se va publica totalul indemnizațiilor membrilor Consiliului de Administrație și componenta acestuia, precum și execuțiile contabile semestriale.</p>	

<p>Model de raportare situație drepturi salariale Nr. Funcție Drepturi salariale (minim-maxim) Alte drepturi/beneficii 1. Ministru 2. Secretar de stat 3. Consilier juridic</p>	
4. Bilanțurile contabile semestriale.	Prevedere expresă a legii (Art. 5 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 544/2001)
5. Achiziții publice	
5.1. Programul anual de achiziții publice	Conform art. 5 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 544/2001 coroborat cu art. 2 alin. (3) lit. b) din H.G. nr. 395/2016, fiecare autoritate publică trebuie să publice pe pagina proprie programul anual de achiziții și anexa acestuia.
5.2. Centralizatorul achizițiilor publice cu evidențierea execuției contractelor, în format deschis, pentru contractele cu o valoare totală mai mare de 5.000 euro, cu o actualizare trimestrială.	Aspect aprobat de Guvernul României prin Memorandumul privind "creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public" din luna martie 2016;
5.3. Contractele de achiziții publice cu o valoarea totală mai mare de 5.000 EUR, inclusiv anexe acestora.	Conform art. 11 ¹ alin. (1) din Legea nr. 544/2001, fiecare instituție are obligația să pună la dispoziție celor interesați copii ale contractelor de achiziții. Se vor afișa contractele de achiziție publică, derulate și/sau executate de autoritatea contractantă, cu o valoare mai mare de 5000 de EUR. Fiecare Autoritate Contractantă căreia i se aplică Memorandumul va publica contractele de achiziție publică, cu respectarea prevederilor art. 217 din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare. Autoritățile Contractante au obligația de a asigura protejarea acestor informații pe care operatorul economic le precizează ca fiind confidențiale, în măsura în care, în mod obiectiv, dezvăluirea acestor informații ar prejudicia interesele legitime ale operatorului economic, în special în ceea ce privește secretul comercial și proprietatea intelectuală. În cazul clauzelor de confidențialitate, nepublicarea pe site-ul autorității contractante va fi motivată.

Centralizatorul achizițiilor publice - situația executării contractelor de achiziții publice va fi actualizată trimestrial

Titlu contract	Nr. contract și data atribuirii	Obiect contract	Procedura aplicată	Număr ofertanți	Furnizor/ Prestator/ Executant	Parteneri (asociați / sub-contractanți / terți/ susținători)	Valoarea prevăzută în contract (RON)	Sursa finanțării	Data de început	Data de finalizare prevăzută în contract	Modificare a cuantumului prețului prin act adițional / și data acestuia.	Executarea contractului		Preț final	Status (finalizat / în execuție)
												Valoare plătită (cu TVA)	Data efectuării plății		
...												15.000	01.01.2016	25.000	
												10.000	01.02.2016		

Tipul de informație publicată	Temeiul demersului
6. Declarații de avere și declarații de interese ale personalului instituției publice - demnitari, funcționari publici, personal contractual	Prevedere expresă a legii (Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative)
7. Cereri / formulare tipizate pe care autoritățile administrației publice le solicită a fi completate de către cetățeni. Fiecare formular va indica timpul mediu estimativ pentru completare de către persoana interesată. Ex: Formular X - timp de completare 3 minute Formular Y - timp de completare 7 minute	Cerere recurentă a societății civile, motivată inițial de simplificarea procedurilor și menținută și ca premisă a tendinței de digitalizare actuale a administrației publice

C. Secțiunea "Contact"

Contact

1. Datele de contact ale autorității: denumire, sediu, numere de telefon/fax, adrese e-mail, adresă pagină de internet. (Art. 5 alin. (1) [lit. d](#)) din Legea nr. 544/2001).
2. Programul de funcționare al instituției. (Art. 5 alin. (1) [lit. b](#)) din Legea nr. 544/2001).
3. Audiențe: Program de audiențe (Art. 5 alin. (1) [lit. a](#)) din Legea nr. 544/2001), cu precizarea modului de înscriere pentru audiențe și a datelor de contact pentru înscriere.
4. Petiții: adresă de e-mail pentru transmiterea petițiilor (art. 6 [alin. \(1\)](#) O.G. nr. 27/2002 privind organizarea unui compartiment distinct pentru relații cu publicul, încadrat cu personalul necesar, care va avea pregătirea corespunzătoare și care va primi, va înregistra și se va îngriji de rezolvarea petițiilor) și formular electronic pentru petiții.
5. Nume și prenume ale funcționarilor publici responsabili pentru accesul la informații de interes public precum și datele lor de contact (adresă de e-mail, telefon). (Art. 5 alin. (1) [lit. c](#)) din Legea nr. 544/2001)

D. Integritatea instituțională

1. Cod etic/deontologic/de conduită

2. Lista cuprinzând cadourile primite, potrivit Legii [nr. 251/2004](#) și destinația acestora;
3. Mecanismul de raportare a încălcărilor legii;
4. Declarația privind asumarea unei agende de integritate organizațională;
5. Planul de integritate al instituției;
6. Un raport narativ referitor la stadiul implementării măsurilor atât în prevăzute în SNA, cât și în planul de integritate ce revin în sarcina fiecărei instituții;
7. Situația incidentelor de integritate, precum și o prezentare succintă a măsurilor adoptate pentru remedierea aspectelor care au favorizat producerea incidentului;
8. Studii/cercetări/ghiduri/materiale informative relevante.

STANDARDUL DE PUBLICARE A INFORMAȚIILOR DE INTERES PUBLIC PRIVIND ÎNTEPRINDERILE PUBLICE

Pe lângă informațiile de interes public prevăzute în Anexa [nr. 4](#), întreprinderile publice vor lua măsurile necesare pentru publicarea pe propriul website a următoarelor date și informații (inclusiv în format deschis, acolo unde este posibil):

1. Componența Consiliului de Administrare (CA) și a directorilor, inclusiv:
 - a. numele fiecărui membru al CA/directorilor;
 - b. CV-ul fiecărui membru al CA și a directorilor;
 - c. precizarea datei de la care sunt membri ai CA/directorilor;
 - d. afilierea politică a fiecărui membru/director;
 - e. declarațiile de avere și de interese ale fiecărui membru al CA/director de pe întreaga durată a mandatului;
 - f. remunerația fiecărui membru al CA/director (inclusiv cu sporuri, bonusuri sau alte beneficii);
 - g. statutul lor (interimari sau finali).
2. Procedura prin care s-a făcut selecția membrilor Consiliului de Administrare și a Directorului General, precum și revocările din funcțiile respective în ultimii 3 ani și motivele revocărilor;
3. Scrisoarea de așteptări;
4. Contractul de mandat;
5. Publicarea bugetului pentru investiții în fiecare dintre ultimii 3 ani financiari;
6. Publicarea cheltuielilor totale cu personalul în ultimii 3 ani (inclusiv salarii, sporuri, bonusuri, training-uri sau formare profesională, decontări și alte beneficii);
7. Publicarea datoriilor companiei către bugetul de stat, către instituții de creditare și către parteneri comerciali, cu mențiunea pentru fiecare categorie cât la sută este reprezentat de restanțe de plată;
8. Valoarea subvenției operaționale primite de la bugetul de stat;
9. Detalierea serviciilor sau bunurilor produse de întreprindere în interes public;
10. Menționarea obiectivului de politică publică a întreprinderii;
11. Detalierea situațiilor de risc/analiza de risc din domeniul de activitate al întreprinderii;
- 12. Planul de integritate al întreprinderii (dezvoltat în concordanță cu Ghidul de bună practică al OCDE privind controlul intern, etica și conformitatea) și mecanismul de raportare de către avertizorii în interes public a încălcărilor legii;**
13. Publicarea raportului de audit extern;
14. Publicarea raportului anual agregat pe pagina web a întreprinderii.

Publicarea informațiilor prevăzute în prezenta anexă se va realiza într-o secțiune distinctă de pe pagina de internet a respectivei întreprinderi publice. În situația în care întreprinderea nu deține o pagina de internet dedicată, aceste informații vor fi publicate pe pagina de internet a autorității tutelare.

