



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Bd. Mircea Vodă, nr. 44  
tronsonul III, sector 3  
București, cod poștal 030669

tel: 0374 112 741  
0374 112 714  
Fax: 021 312 44 04  
[www.anfp.gov.ro](http://www.anfp.gov.ro)

# RAPORT

*privind monitorizarea implementării principiilor și a  
standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare  
în cadrul autorităților și instituțiilor publice*

2019



## CUPRINS

|  |    |
|--|----|
| Capitolul 1 - Introducere.....   | 4  |
| Capitolul 2 - Misiune și valori asumate .....  | 4  |
| Capitolul 3 - Cadrul normativ și instituțional prin care s-a asigurat monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2019..... | 5  |
| Capitolul 4 - Activități de susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii .....   | 6  |
| Capitolul 5 - Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită .....   | 7  |
| 5.1 - Aspecte generale .....   | 7  |
| 5.2 - Formarea profesională a consilierilor de etică.....  | 7  |
| 5.3 - Date privind activitatea de consiliere etică.....  | 11 |
| 5.3.1 - Solicitarea consilierii etice și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia.....   | 15 |
| 5.3.2 - Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară a funcționarilor publici .....   | 18 |
| 5.4 - Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite .....   | 19 |
| 5.5 - Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită .....  | 21 |
| 5.6 - Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită .....   | 24 |
| 5.7 - Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică .....   | 25 |
| Capitolul 6 - Implementarea procedurilor disciplinare.....   | 25 |
| 6.1 - Capacitatea de sesizare .....  | 25 |
| 6.1.1 - Gradul de sesizare .....   | 26 |
| 6.1.2 - Indicele sesizărilor .....   | 27 |
| 6.1.3 - Categoriile de persoane care formulează sesizări .....   | 30 |
| 6.1.4 - Motivele sesizărilor .....   | 32 |
| 6.1.5 - Durata cercetării administrative .....   | 33 |
| 6.1.6 - Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării .....   | 34 |



|  |    |
|--|----|
| 6.1.7 - Norme juridice încălcate .....   | 36 |
| 6.2 - Finalizarea procedurilor disciplinare .....  | 37 |
| 6.2.1 - Propunerile formulate de comisiile de disciplină.....  | 37 |
| 6.2.2 - Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici .....  | 40 |
| 6.2.3 - Gradul de sancționare .....  | 40 |
| 6.2.4 - Motivele aplicării unei sancțiuni diferite .....   | 42 |
| 6.2.5 - Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală .....                                 | 43 |
| 6.3 - Decizia organelor de cercetare penală și a instanțelor de judecată .....                             | 44 |
| 6.4 - Soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare ..... | 44 |
| Capitolul 7- Analiza și rezultatul procesului de raportare .....   | 45 |
| 7.1 - Perioada monitorizată .....  | 45 |
| 7.2 - Relevanța raportării.....  | 45 |
| 7.2.1 - Gradul de respondență .....  | 45 |
| 7.2.2 - Gradul de relevanță al raportării .....  | 46 |
| Capitolul 8 - Concluzii și recomandări .....   | 47 |



## Capitolul 1 - Introducere

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare prevedea obligația funcționarilor publici de a respecta normele de conduită profesională și civică. Totodată, Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată, reglementa normele de conduită profesională a funcționarilor publici.

Ca urmare a publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555/5.VII.2019 a O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, actele normative sus - menționate au fost abrogate.

Codul administrativ reglementează principiile și normele aplicabile conduitei profesionale ale funcționarilor publici din administrația publică. Încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ - disciplinară a acestora.

Prezentul raport sintetizează date referitoare la implementarea principiilor și a standardelor de conduită precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2019.

## Capitolul 2 - Misiune și valori asumate

Prin Decizia nr. 2006/928CE din 13.12.2006, Comisia Europeană a stabilit un Mecanism de Cooperare și Verificare, pentru a ajuta țara noastră să soluționeze o serie de obiective cu privire la reforma sistemului judiciar. Mecanismul de cooperare și verificare reprezintă un proces de verificare regulată a progreselor pe care România le are în domeniul reformei judiciare și a luptei împotriva corupției.

Prin H.G. nr. 583/2016 s-a aprobat Strategia națională anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.

Potrivit SNA, ANFP este responsabilă alături de alte instituții publice pentru realizarea unor acțiuni principale în cadrul următoarelor obiective:

- Obiectiv general 2 - Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative - Obiectiv specific 2.2 - Creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public și interdicțiile post-angajare (pantouflage-ul).
- Obiectiv general 3 - Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare - Obiectiv specific 3.6 - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice.



- Obiectiv general 4 - Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice - Obiectiv specific 4.1 - Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și local.

### Capitolul 3 - Cadrul normativ și instituțional prin care s-a asigurat monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2019

Cadrul legal este reprezentat de următoarele acte normative:

- O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu completările ulterioare;
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare (forma aflată în vigoare până la data de 04.07.2019) ;
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată (în vigoare până la data de 04.07.2019);
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1442/2018 pentru aprobarea procedurii privind completarea și transmiterea informațiilor privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Cadrul instituțional pe baza căruia se realizează monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2019 este reprezentat prin:

- Activitățile desfășurate de consilierii de etică la nivelul fiecărei autorități și instituții publice;
- Procedurile cercetărilor administrative desfășurate de către comisiile de disciplină, pe baza sesizărilor depuse la acestea;
- Acțiunile autorităților și instituțiilor publice privind modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită și a măsurilor administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită;
- Activitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, prin realizarea analizei de sistem privind implementarea principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.



## Capitolul 4 - Activități de susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii

Ca urmare a lansării de către Autoritatea de Management Programul Operațional Capacitate Administrativă a Cererii de proiecte IP7/2017 „*Srijin pentru secretariatul tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție și măsuri privind remedierea lacunelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public și interdicțiile post-angajare (pantouflage-ul)*”, în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020, Agenția Națională a Funcționarilor Publici implementează proiectul “*ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație*”, cod SIPOCA 63.

Activitățile desfășurate în cadrul proiectului, în anul 2019, au fost următoarele:

- Elaborarea studiului privind percepția personalului din administrația publică din România cu privire la conduita etică în administrație. Studiul contribuie la fundamentarea unor obiective și măsuri specifice, pe termen mediu și lung, în legătură cu îmbunătățirea climatului organizațional specific administrației publice și abordează evaluarea percepției și inventarierea așteptărilor inclusiv în ceea ce privește subiecte precum: cultura organizațională și elemente specifice ale acesteia în ceea ce privește etica/conduita la locul de muncă.
- Elaborarea analizei cu privire la nevoile de dezvoltare în domeniul definirii și facilitării aplicării normelor de conduită, cât și în domeniul monitorizării conformității cu acestea. Analiza evidențiază efortul legislativ în perioada 2013-2018 în vederea clarificării cadrului juridic ce reglementează comportamentul etic la nivel instituțional, aprecierea eficienței și eficacității modificărilor legislative, evidențierea modului în care media reflectă climatul etic din instituțiile publice din România și identifică un set de recomandări privind evoluția ulterioară, în vederea creșterii calității definirii normelor de conduită, a îmbunătățirii gradului de aplicare și a dezvoltării unui sistem de monitorizare eficient și util.
- Dezvoltarea aplicației informatice utilizate de consilierii de etică pentru raportările privind respectarea normelor de conduită și situația implementării procedurilor disciplinare; training pentru utilizatorii aplicației informatice.
- Derularea programului - pilot de formare a consilierilor de etică, cu 2 module distincte - unul pentru consilierii de etică în funcție și unul pentru potențiali consilieri de etică. Au avut loc 4 sesiuni de formare pentru consilierii de etică selectați, la care au participat și au fost certificați 100 de cursanți și 4 sesiuni de formare pentru potențialii consilieri de etică selectați, la care au participat și au fost certificați 99 de cursanți.
- Derularea programului de formare destinat managerilor din autorități și instituții publice. Au fost organizate 3 sesiuni de formare pentru manageri, la care au participat și au fost certificați 43 de cursanți.
- Constituirea a trei comunități de practică - ETICA central, ETICA județean și ETICA local - formate din participanții certificați la programul pilot de formare a consilierilor de etică și demararea activităților on-line.
- Organizarea a două consultări publice pe tema eticii în administrația publică în regiunea de dezvoltare București- Ilfov, una pentru reprezentanții instituțiilor și autorităților publice și una dedicată cetățenilor.



- Elaborarea unei strategii de comunicare privind standardele etice și conduita în administrația publică având ca obiectiv general creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor etice și a normelor de conduită de către angajații din sistemul administrației publice și de către beneficiarii serviciilor publice, în vederea consolidării climatului etic la nivel instituțional și prevenirii încălcării normelor etice care pot genera acte de corupție. Strategia va constitui principala sursă de stabilire a obiectivelor anuale de comunicare pe teme de etică pentru autoritățile și instituțiile publice.
- Crearea identității vizuale asociată scopului și obiectivelor comunicării pe tema eticii și integrității în funcția publică și a materialelor conexe.
- Crearea identității vizuale asociată scopului și obiectivelor exercitării mandatului/ funcției/ atribuțiilor de consilier de etică și a materialelor conexe.

## Capitolul 5 - Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită

### 5.1 - Aspecte generale

Pentru anul 2019 monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită s-a realizat pe baza indicatorilor stabiliți prin formatul standard de raportare, aprobat prin OPANFP nr. 3753/2015, cu modificările și completările ulterioare și OPANFP nr. 1442/2018, după cum urmează:

- *Formarea profesională a consilierilor de etică;*
- *Activitatea de consiliere etică, care cuprinde:*
  - numărul activităților de formare în domeniul eticii;
  - numărul de ședințe de consiliere;
  - numărul funcționarilor publici instruiți prin intermediul acțiunilor de formare în domeniu;
  - numărul funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică;
  - numărul funcționarilor publici care au beneficiat de consiliere etică;
  - spețe care au constituit obiectul consilierii etice;
  - modalități de acțiune ulterioară a funcționarilor publici.
- *Cauzele și consecințele nerespectării normelor de conduită;*
- *Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită;*
- *Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită;*
- *Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică.*

### 5.2 - Formarea profesională a consilierilor de etică

În ce privește pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, principalele teme abordate pe parcursul semestrului I 2019 au vizat următoarele domenii:





- Etică profesională și transparență, ca instrumente anticorupție și pro-integrate în administrația publică;
- Managementul resurselor umane;
- Cariera și etica în funcția publică;
- Performanța în administrația publică;
- Expert prevenire și combatere a corupției;
- Engleza instituțională;
- Comunicare și relații publice - imaginea și relațiile publice ale organizației;
- Managementul riscurilor;
- Accesare fonduri europene și de coeziune;
- Promovarea integrității și responsabilității sociale în România;
- Cerințe privind implementarea Regulamentului UE nr.679/2016;
- Managementul funcției publice în administrația publică locală;
- Rolul consilierului de etică;
- Controlul financiar preventiv, componentă a controlului intern la nivelul instituțiilor publice;
- Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal (Data Protection Officer);
- Teoria și practica negocierii în administrația publică;
- Curs de instruire privind implementarea instrumentului de autoevaluare CAF;
- Managementul resurselor umane și salarizarea în sistemul public;
- Reguli de etică și integritate publică;
- Consilierul de etică. Echilibru și integritate în administrația publică;
- Consolidarea implementării standardelor de control intern managerial la nivel central și local;
- Etică, integritate, transparență decizională și combaterea corupției;
- Formare și dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică;
- Bazele administrației eficiente;
- Managementul achizițiilor publice;
- Raporturi juridice de muncă și securitate socială;
- Asistent relații publice și comunicare, managementul timpului, stresului și conflictelor în organizațiile publice;
- Auditor intern în sectorul public;
- Managementul proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile-oportunități de finanțare pentru administrația publică locală;
- Dezvoltare organizațională - lucrul în echipă, comunicare, dezvoltare personală și leadership;
- Comportament integru și deontologie profesională;
- Responsabilități în materia comunicării. Transparență decizională și managementul documentelor;
- Strategia de formare continuă a funcționarului public;
- Legislația muncii;
- Comunicare interinstituțională și relații publice;
- Competențe informatice. Inspector resurse umane;
- Etică și valori în servicii sociale;





- Competențe de comunicare, negociere și diversitate culturală ale profesioniștilor în servicii sociale;
- Evaluator de competențe profesionale;
- Competențe antreprenoriale;
- Operator introducere, prelucrare, validare date;
- Implementarea tehnicilor de management a proiectelor în cadrul sistemului statistic.

În ce privește pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, principalele teme abordate pe parcursul semestrului II 2019 au vizat următoarele domenii:

- Consolidarea sistemelor de integritate;
- Recomandări privind parteneriatul pentru o guvernare deschisă la nivel local;
- Implementarea Codului administrativ;
- Etică și integritate. Implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020;
- Etică profesională și transparența, ca instrumente anticorupție și pro-integrate în administrația publică;
- Sesiune de informare privind consolidarea sistemelor de integritate - cea mai bună strategie de prevenire a corupției în administrația publică - SIPOCA 61;
- Manager de proiect;
- Consilierul de etică, echilibru și integritate în administrația publică;
- Etica CECCAR;
- Etică și integritate publică;
- Program de formare adresat potențialilor consilieri de etică;
- Managementul riscului și tehnici de evaluare a riscurilor;
- Managementul resurselor umane și salarizarea în sectorul public;
- Management financiar;
- Accesare fonduri europene;
- Inspector resurse umane;
- Transparență și integritate în administrația publică. Bazele administrației publice - Codul administrativ;
- Expert achiziții publice;
- Expert prevenire și combatere a corupției;
- Managementul funcției publice;
- Program de formare adresat consilierilor de etică, în cadrul proiectului "Etică - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație";
- Anticorupție și integritate în sectorul public;
- Regulament UE 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personal;
- Prevenirea și combaterea faptelor de corupție și promovarea standardelor de etică și integritate;
- Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal;
- Program de formare destinat managerilor din autorități și instituții publice organizat de ANFP în cadrul proiectului "ETICA - Eficiență, Transparență și interes pentru Conduita din Administrație";
- Etică, regimul incompatibilităților și transparență decizională în contextul Codului administrativ;



- Autoevaluarea sistemului de control intern managerial;
- Managementul riscului S.C.I.M;
- Performanța în sectorul public. Abordări practice în contextul modificărilor legislative;
- Managementul situațiilor de urgență;
- Formare secretari nou numiți;
- Legislația muncii și salarizarea personalului;
- Implementarea managementului calității - administrație durabilă;
- Măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției;
- Deontologia, etica și anticorupția în managementul serviciilor publice de asistență socială;
- Importanța eticii, integrității, prevenirii corupției în instituțiile publice;
- Comunicare și relații publice în cadrul instituțiilor publice;
- Auditor intern în sectorul public;
- Consolidarea sistemului național antifraudă în utilizarea fondurilor europene, prin măsuri de prevenire;
- Consilierul de etică. Echilibru și integritate în administrația publică;
- Engleza instituțională;
- Formare de formatori;
- Consultant administrație publică;
- Evaluator de competențe profesionale;
- Consilier orientare în carieră;
- Statutul etic și profesional al funcționarului public;
- Managementul afacerilor publice europene;
- Managementul resurselor umane și salarizarea în sectorul bugetar. Practică și actualizări legislative;
- Gestionarea documentelor unei instituții publice;
- Codul administrativ. Modificări și reglementări în domeniul funcției publice;
- Conflictul de interese;
- Consilierea etică în administrația publică - rezultate, viziune, oportunități și riscuri în relație cu noul Cod administrativ;
- Evaluarea performanțelor, etică și integritate în administrația publică;
- Managementul conflictelor. Mediarea și negocierea în administrație publică;
- Anticorupție și integritate în sectorul public;
- Integritate publică și combaterea corupției;
- Control financiar preventiv.

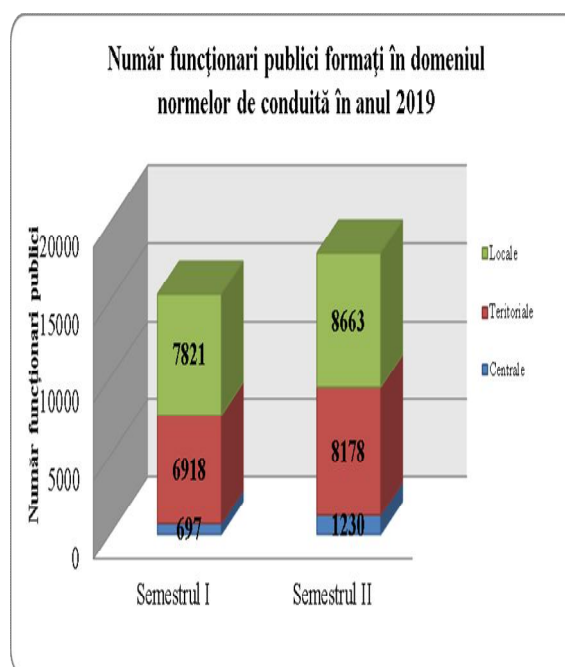
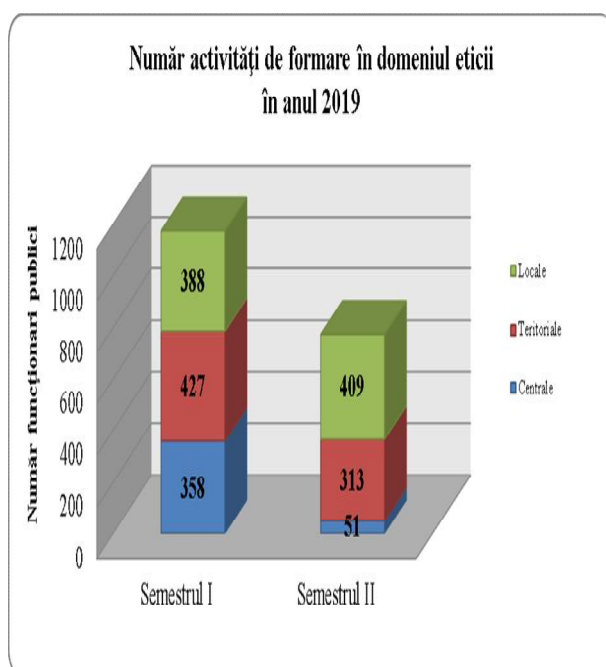
### 5.3 - Date privind activitatea de consiliere etică

Din datele furnizate prin raportările semestriale se constată că pe parcursul anului 2019 numărul de funcționari publici formați în domeniul eticii a fost mai concentrat în semestrul al II - lea, cu un procent de 17% mai mare față de numărul înregistrat în semestrul I al anului, la un număr de acțiuni de formare mai scăzut cu 34%.

Datele sintetice privind activitatea de consiliere etică sunt prezentate în tabelele și reprezentările grafice următoare:



| Instituții/<br>autorități<br>publice | Funcționari publici instruiți prin intermediul acțiunilor de formare |                               |                              |                               |
|--------------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
|                                      | Semestrul I 2019   |                               | Semestrul II 2019            |                               |
|                                      | Nr.<br>activități<br>formare   | Nr.<br>funcționari<br>publici | Nr.<br>activități<br>formare | Nr.<br>funcționari<br>publici |
| Centrale                             | 358  | 697                           | 51                           | 1230                          |
| Teritoriale                          | 427  | 6918                          | 313                          | 8178                          |
| Locale                               | 388  | 7821                          | 409                          | 8663                          |
| <b>Total</b>                         | <b>1173</b>  | <b>15436</b>                  | <b>773</b>                   | <b>18071</b>                  |



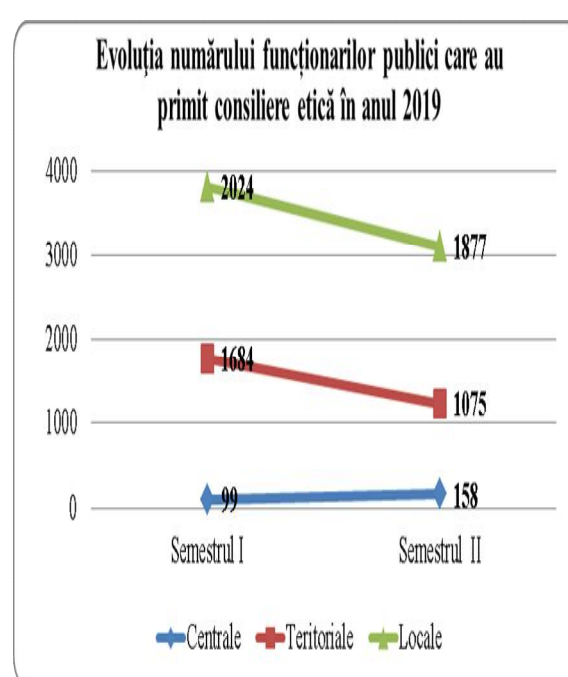
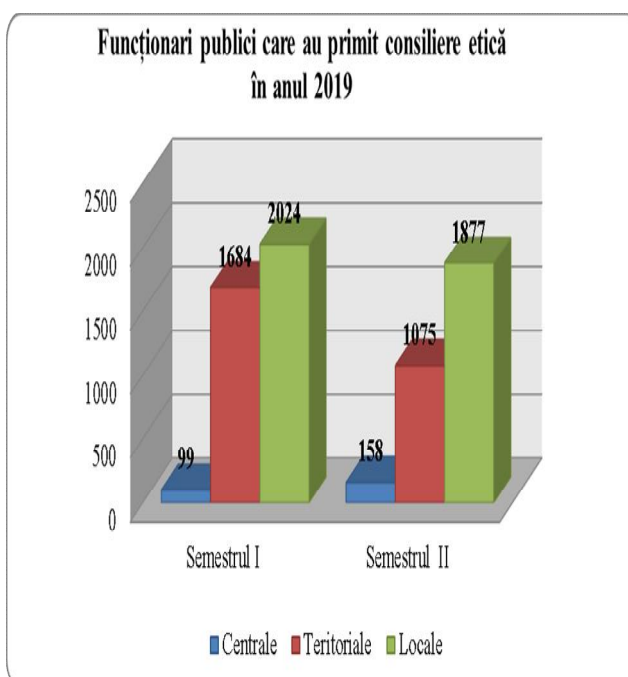
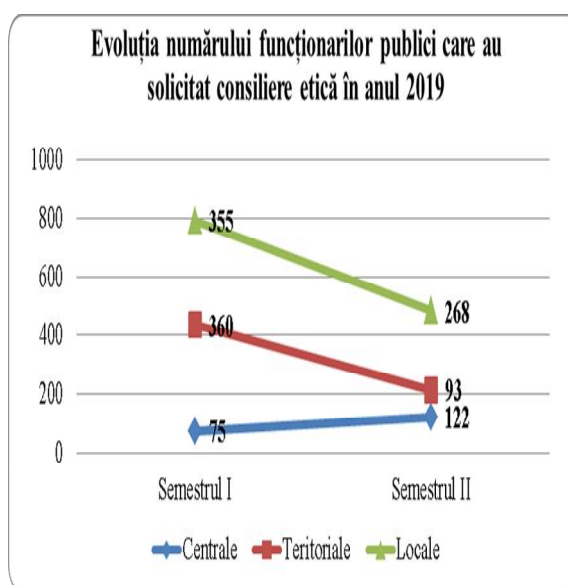
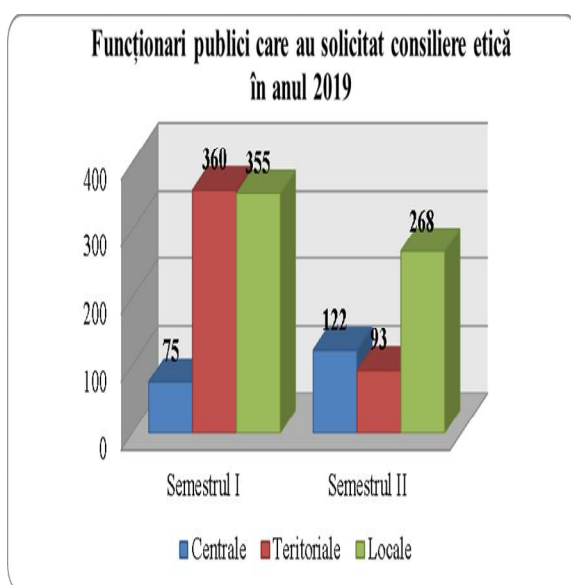
Referitor la nivelul de răspuns față de nivelul de solicitări ale funcționarilor publici în privința consilierii în domeniul eticii, situația în anul 2019 se prezintă astfel:

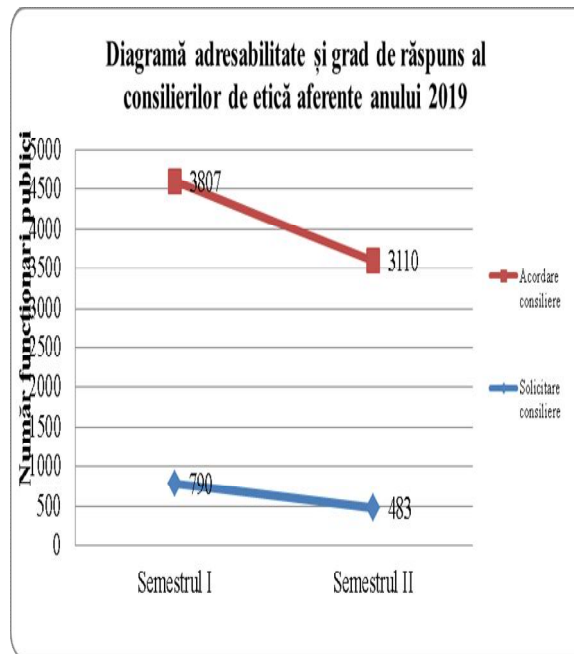
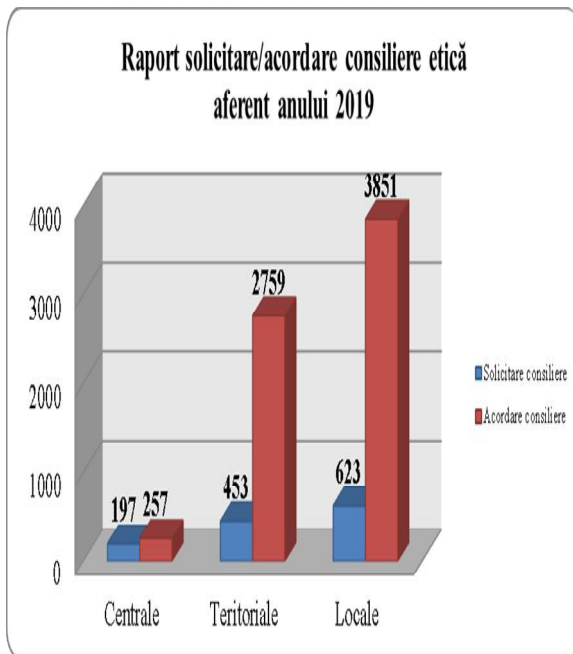
| Instituții/<br>autorități<br>publice | Funcționari publici care au solicitat consiliere etică |                   | Funcționari publici care au primit consiliere etică |                   |
|--------------------------------------|--|-------------------|---|-------------------|
|                                      | Semestrul I 2019                                       | Semestrul II 2019 | Semestrul I 2019                                    | Semestrul II 2019 |
| Centrale                             | 75   | 122               | 99  | 158               |
| Teritoriale                          | 360  | 93                | 1684  | 1075              |
| Locale                               | 355  | 268               | 2024  | 1877              |
| <b>Total</b>                         | <b>790</b>   | <b>483</b>        | <b>3807</b>   | <b>3110</b>       |



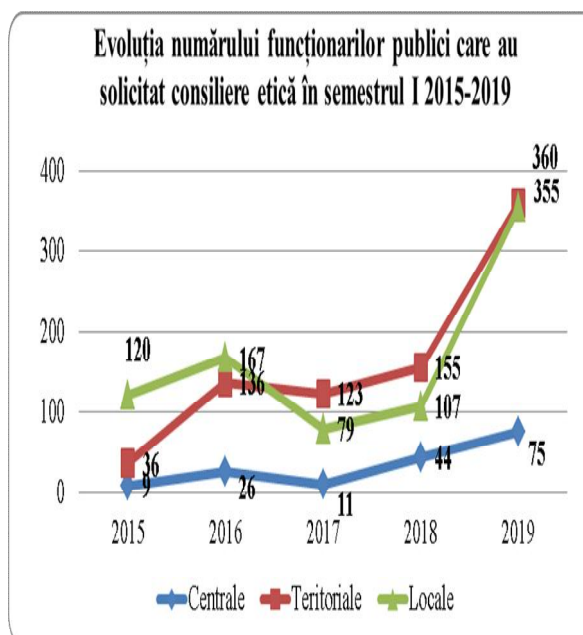
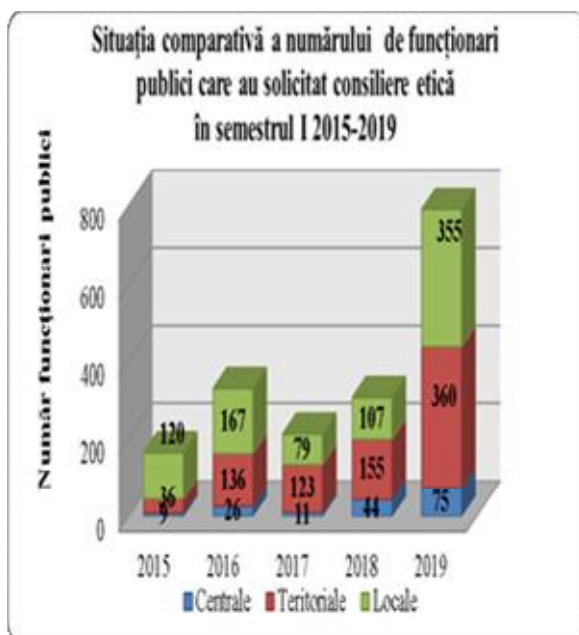
Din informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice în anul 2019 a rezultat că numărul funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică în semestrul I 2019 a fost cu 64% mai mare decât cel înregistrat în semestrul II al anului, în timp ce numărul celor care au primit consiliere etică a fost cu 22% mai mare în semestrul I față de semestrul II an anului.

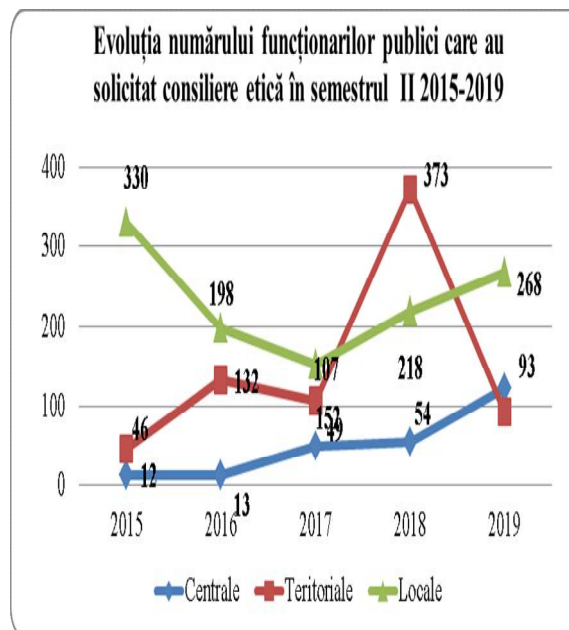
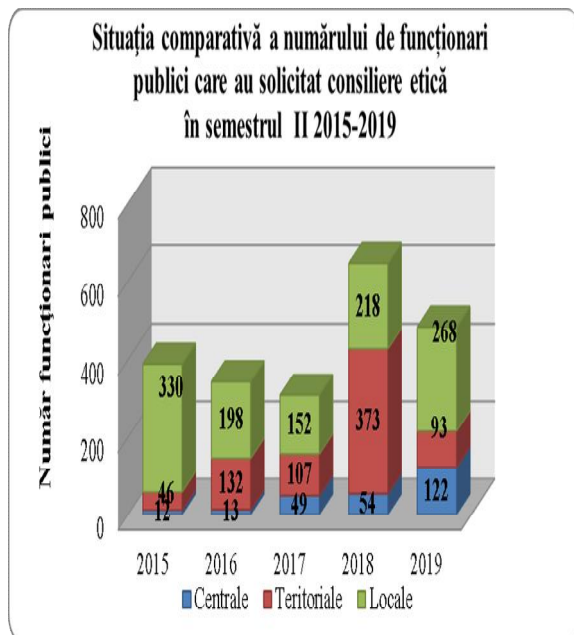
Din analiza comparativă a numărului de funcționari publici care au solicitat consiliere etică față de numărul celor care au primit consiliere, se constată că nivelul de răspuns al consilierilor de etică a continuat să fie supraunitar pe fiecare semestru și la toate autoritățile și instituțiile publice - centrale, teritoriale și locale.



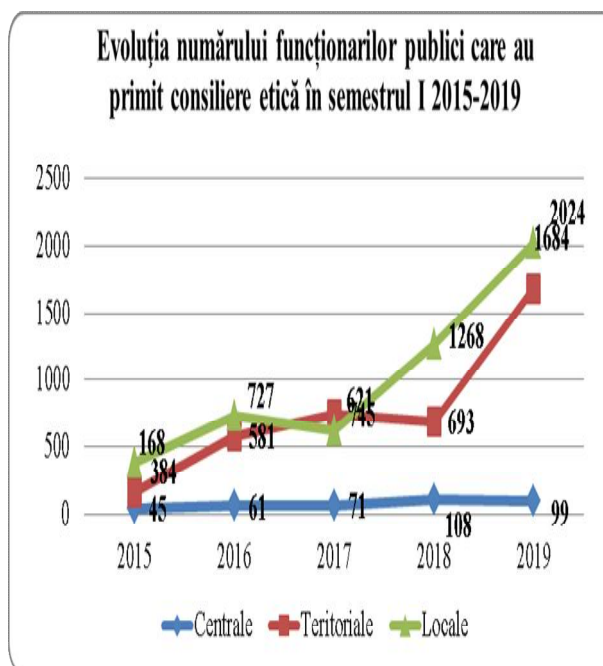
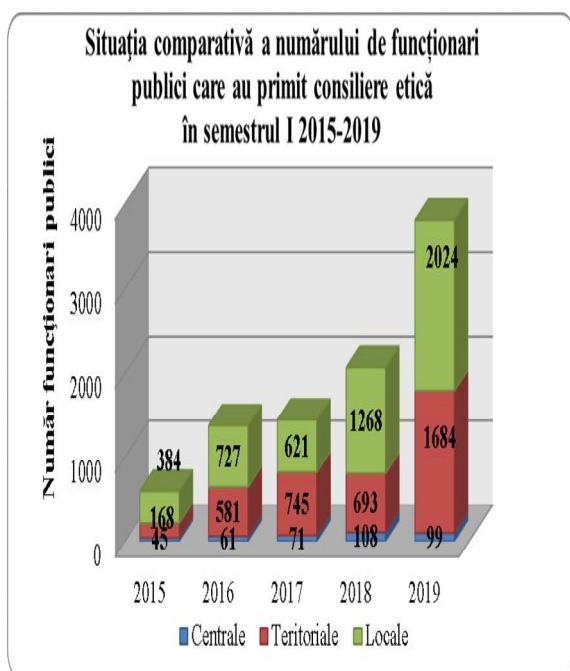


În comparație cu perioadele de raportare similare din anii 2015 - 2018, numărul funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică s-a situat la un nivel mai ridicat în semestrul I 2019 față de anii 2015 - 2018. Nivelul atins în semestrul I 2019 este mai ridicat (cu 64%) decât cel înregistrat în semestrul II 2019, așa cum se poate observa în prezentarea grafică următoare:

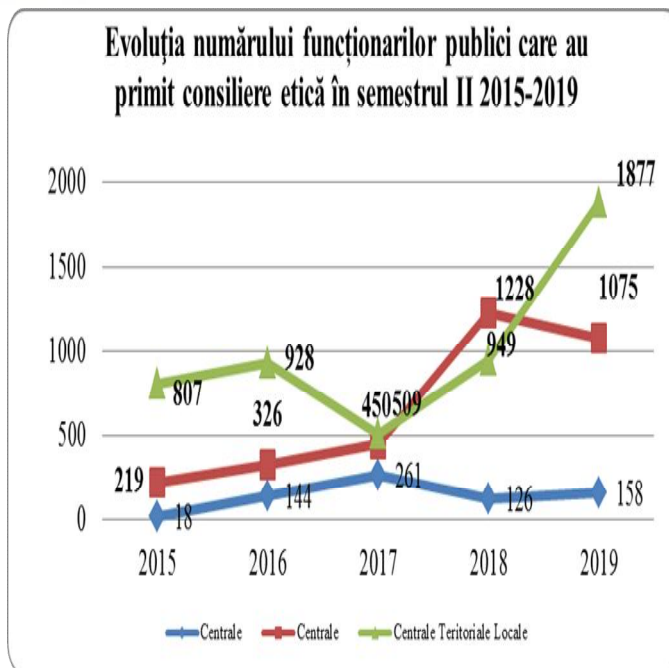
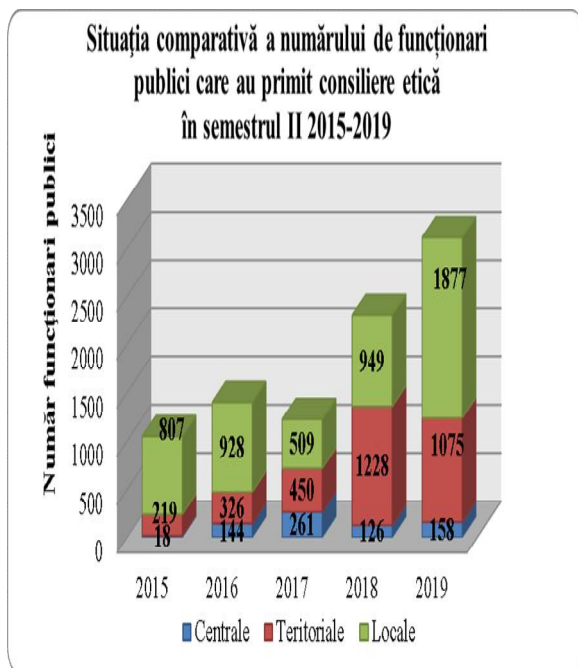




În ce privește numărul funcționarilor publici care au primit consiliere etică în anul 2019 față de perioada similară din anii 2015 - 2018, se constată o creștere semnificativă a numărului acestora. Nivelul atins în semestrul I 2019 este mai ridicat (cu 22%) decât cel înregistrat în semestrul II 2019, așa cum se poate observa în prezentarea grafică următoare:







### 5.3.1 - Solicitarea consilierii etice și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia

Ca urmare a sintetizării informațiilor primite pe parcursul semestrului I 2019, s-a constatat că principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice s-au axat pe unul din următoarele subiecte:

- Respectarea programului de lucru;
- Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor;
- Asigurarea unui serviciu public de calitate;
- Activitatea publică a funcționarilor publici;
- Activitatea politică;
- Cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice;
- Integritatea funcționarului public;
- Modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită;
- Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri;
- Interdicția de a dezvălui informațiile la care au acces în exercitarea funcției publice;
- Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice;
- Libertatea opiniilor;
- Folosirea imaginii proprii;
- Utilizarea resurselor publice;
- Incompatibilități și conflicte de interese pentru funcționarii publici;
- Comportamentul personalului în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru evitarea faptelor de corupție;
- Loialitatea față de Constituție și lege;
- Folosirea prerogativelor de putere publică;
- Exprimarea în public de aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară





activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

- Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau reținerea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice.

Ca urmare a sintetizării informațiilor primite pe parcursul semestrului II 2019, s-a constatat că principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice s-au axat pe unul din următoarele subiecte:

- Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor;
- Participarea la activități sau dezbateri publice;
- Incompatibilități și conflicte de interese privind funcționarii publici;
- Integritatea morală a funcționarilor publici;
- Activitatea de declarare a averilor și a intereselor;
- Utilizarea resurselor publice;
- Obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritate, imparțialitate și eficacitate;
- Conduita funcționarilor publici în orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal, respectarea prevederilor legislației pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Conduita funcționarilor publici care asigură relația directă cu cetățenii;
- Respectarea Constituției și a legilor;
- Cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice;
- Codul de conduită și integritate al instituției publice;
- Respectarea principiilor aplicabile conduitei profesionale în administrația publică;
- Asigurarea unui serviciu public de calitate, loialitate față de Constituție, folosirea prerogativelor de putere publică, loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice;
- Participarea la procesul de luare a deciziilor;
- Prevenirea corupției;
- Sancțiuni aplicate funcționarilor publici;
- Respectarea secretului de serviciu;
- Respectarea programului de funcționare;
- Cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
- Avertizorul de integritate Legea nr. 571/2004;
- Încălcarea normelor de etică aprobate și recunoscute la nivel de instituție;
- Diferențe de reglementare între codul de conduită al instituției publice, precum și alte norme, politici și proceduri instituționale și prevederile legale și profesionale aplicabile domeniului în care își exercită atribuțiile de serviciu;



- Loialitatea față de instituție, respectarea demnității funcției publice, corelarea libertății de exprimare cu promovarea intereselor instituției și evitarea generării conflictelor datorate schimbului de păreri;
- Realizarea la termen a atribuțiilor din fișa postului; respectarea normelor de conduită în relația cu cetățenii; refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- Conștientizarea funcționarilor publici privind interdicțiile și limitările în ceea ce privește implicarea în activitatea politică;
- Creșterea responsabilizării personalului față de principiile etice;
- Asigurarea transparenței actului administrativ cât și a deciziilor luate la nivelul instituției.

### **5.3.2 - Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară a funcționarilor publici**

În urma activităților întreprinse de consilierii de etică, a fost determinată nevoia de consultare în domeniu. Prin realizarea acțiunilor de consiliere etică pe problemele punctuale evidențiate, au fost constatate rezultate pozitive în ce privește modalitatea de acțiune ulterioară a funcționarilor publici care au solicitat consilierea, prin:

#### Semestrul I

- Însușirea și respectarea normelor de conduită care au făcut obiectul formării și consultării;
- Implementarea Regulamentului european nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- Adoptarea unei atitudini imparțiale și justificate care a condus la asigurarea unui serviciu public de calitate;
- Respectarea interesului public, interesul legitim și pe cel al cetățeanului;
- Îndeplinirea atribuțiilor de serviciu în mod eficient și eficace;
- Respectarea recomandărilor consilierului de etică;
- Respectarea regimului incompatibilităților și conflictelor de interese.

#### Semestrul II

- Aplicarea eficientă a dispozițiilor Codului administrativ cu privire la conduita funcționarilor publici în exercitarea funcției publice deținute;
- Adoptarea unui comportament conform principiilor etice;
- Mai mult interes în aplicarea corectă a prevederilor legale;
- Respectarea regimului incompatibilităților;
- Îmbunătățirea atitudinii funcționarilor publici;
- Profesionalism și îmbunătățirea calității serviciului public, asumarea răspunderii pentru lucrările executate;



- Îmbunătățirea conduitei în relațiile cu cetățenii;
- Asigurarea creșterii calității serviciului public și a actului de control, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție;
- Respectarea Codului de conduită, ROF-ului și ROI-ului instituției publice;
- Însușirea și respectarea normelor de conduită care au făcut obiectul formării și consultării;
- Respectarea normelor de conduită și a valorilor prevăzute în codul de conduită necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice;
- Cunoașterea prevederilor legale privind avertizorul de integritate;
- Organizarea de întâlniri cu funcționarii publici pentru prelucrarea codului de conduită și de integritate;
  - Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților publice, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu cu responsabilitate, competență, corectitudine, eficiență;
  - Însușirea obligativității respectării normelor de conduită referitoare la corelarea libertății de exprimare cu promovarea intereselor instituției și evitarea generării conflictelor datorate schimbului de păreri;
  - Diseminarea periodică de chestionare pentru a verifica respectarea normelor de conduită;
  - Comportament profesionist bazat pe integritate, respect și corectitudine;
  - Punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile ce le revin funcționarilor publici;
- Monitorizarea permanentă a respectării normelor de conduită.

#### **5.4 - Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite**

Într-o proporție importantă în raportările transmise în cursul anului 2019 de către autoritățile și instituțiile publice, nu au fost menționate cauzele și consecințele încălcării Codului de conduită a funcționarilor publici. Astfel, analiza calitativă a indicatorilor este în continuare dificil de realizat.

Din datele colectate în perioada de raportare, principalele cauze ale nerespectării normelor de conduită au fost următoarele:

##### **Semestrul I**

- Dezinteresul manifestat de funcționarul public pentru funcția publică pe care o ocupă;
- Necunoașterea suficientă a prevederilor legale incidente atribuțiilor din fișa postului;
- Lipsa profesionalismului, nerespectarea programului de lucru, nerespectarea termenelor de efectuare a lucrărilor și neasumarea corectitudinii efectuării lucrărilor;



- Comportament neadecvat în relațiile cu colegii și cu beneficiarii serviciilor publice;
- Volum foarte mare de lucrări, personal insuficient, spațiu neadecvat de lucru, salarizare neconformă cu munca depusă;
- Nerespectarea demnității funcției publice deținute, necorelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

## Semestrul II

- Neglijența funcționarilor publici în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- Atitudine nepotrivită privind conduita în relațiile cu cetățenii;
- Volum prea mare de muncă;
- Legislație neclară;
- Implicare excesivă a factorului politic;
- Încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- Comportament neadecvat al personalului care asigură relația cu publicul în situația în care beneficiarii serviciilor publice manifestă un comportament verbal agresiv, expresii jignitoare;
- Nerespectarea programului de lucru;
- Crearea unei situații conflictuale privind subordonarea ierarhică;
- Nerespectarea procedurilor privind colectarea, prelucrarea, verificarea și validarea datelor statistice;
- Întârziere sistematică în efectuarea lucrărilor;
- Nerespectarea dispozițiilor superiorului ierarhic;
- Nerespectarea obligațiilor legale;
- Nesoluționarea în termenul legal a cererilor de eliberare a unor documente;
- Afectarea imaginii și prestigiului instituției;
- Lipsa de imparțialitate în rezolvarea sarcinilor;
- Insuficienta cunoaștere a normelor de conduită și a consecințelor nerespectării acestora;
- Absentarea nemotivată de la serviciu;
- Nerespectarea regimului privind conflictul de interese și al incompatibilității;
- Nerespectarea regulamentului intern;
- Părăsirea locului de muncă;
- Desfășurarea în timpul orelor de program a unor activități în afara atribuțiilor de serviciu;
- Nerespectarea principiilor generale care guvernează conduita profesională a funcționarului public;
- Control intern insuficient;
- Prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice;
- Întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- Dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- Comunicare defectuoasă;



- Refuz neîntemeiat de a duce la îndeplinire, conform fișei postului, sarcinile dispuse de superiorii ierarhici;
- Controverse privind aplicarea legislației specifice domeniului de activitate;
- Neîndeplinirea cu profesionalism și responsabilitate a atribuțiilor din fișa postului;
- Nerespectarea procedurilor operaționale.

Dintre consecințele nerespectării normelor de conduită ale funcționarilor publici care au fost cel mai des menționate ca produse în semestrul I 2019, enumerăm:

- Atragerea nemulțumirii beneficiarilor serviciilor publice în raport cu activitatea profesională a unor funcționari publici;
- Conflicte la locul de muncă, atmosferă neplăcută, tensiune;
- Sesizarea comisiei de disciplină;
- Aplicarea sancțiunilor disciplinare conform prevederilor legale;
- Posibile prejudicii aduse instituției;
- Neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu potrivit fișei postului.

Dintre consecințele nerespectării normelor de conduită ale funcționarilor publici care au fost cel mai des menționate ca produse în semestrul II 2019, enumerăm:

- Perturbarea activității instituției;
- Aplicarea sancțiunilor disciplinare;
- Efectuarea activităților fără respectarea prevederilor legale;
- Atmosferă tensionată între colegi, întârzieri în realizarea obiectivelor instituției;
- Încetarea raporturilor de serviciu;
- Servicii discriminatorii acordate cetățenilor;
- Vicierea datelor statistice;
- Neasigurarea unui serviciu public de calitate pentru cetățeni;
- Atingerea prestigiului instituției publice prin neîndeplinirea obiectivelor stabilite;
- Generarea de disfuncționalități în desfășurarea activității instituției publice;
- Trimiterea în judecată pentru infracțiunile săvârșite de funcționarul public;
- Prejudicii materiale și de imagine aduse instituției publice;
- Disconfort profesional și personal prin apariția unor stări conflictuale;
- Neîndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici menține constatarea formulată în rapoartele din anii precedenți, conform căreia, la nivelul autorităților și instituțiilor publice rapoartele s-a acordat o importanță diminuată analizării și individualizării cauzelor și consecințelor nerespectării normelor de conduită de către funcționarii publici.



## 5.5 - Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită

În urma sintetizării informațiilor primite de la autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte în perioada de referință, putem enumera următoarele modalități de prevenire semnalate:

### Semestrul I

- Includerea unor teme de etică în programul instruirilor organizate de către instituția publică pentru funcționarii publici de conducere și de execuție;
- Elaborarea procedurii operaționale privind consilierea etică;
- Acțiuni de conștientizare a funcționarilor publici asupra importanței respectării normelor de conduită etică;
- Afișarea la avizier și pe site-ul instituției publice a informațiilor referitoare la normele de conduită;
- Consilierea funcționarilor publici pe tema respectării și aplicării normelor de conduită;
- Asigurarea transparenței actului administrativ cât și a deciziilor luate la nivelul instituției publice;
- Organizarea periodică a ședințelor de consultare, precum și controlul asupra modului de respectare a măsurilor impuse;
- Diseminarea chestionarelor de evaluare a nivelului de cunoștințe ale funcționarilor publici în ce privește activitatea de consiliere etică;
- Monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul instituției publice;
- Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, imparțialitatea, nediscriminarea și independența;
- Realizarea procedurilor de sistem privind implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, privind identificarea, analiza, evaluarea și monitorizarea riscurilor la corupție și aducerea acestora la cunoștința personalului;
- Participarea funcționarilor publici la procesul de luare a deciziilor;
- Activități de prevenire prin informarea și instruirea funcționarilor publici privind normele de conduită și faptele de corupție;
- Identificarea domeniilor de activitate sau a activităților cu risc ridicat de expunere la vulnerabilități care ar putea conduce la încălcarea normelor de conduită;
- Analize prelabile ale mediului intern în care lucrează funcționarii publici și discuții nonformale cu funcționarii publici despre importanța respectării normelor de conduită;
- Consolidarea mecanismelor de control;
- Ședințe operative lunare cu aparatul propriu în care se discută probleme de organizare și modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită;
- Promovarea valorilor și a eticii în administrație, controlul actelor și faptelor de încălcare a regulamentelor.



## Semestrul II

- Adoptarea codului de conduită la nivel de instituție, a procedurii de sistem privind avertizorul de integritate, aplicarea de chestionare privind respectarea codului de conduită, distribuirea de pliante cu informații din domeniul eticii;
- Afișarea pe site-ul instituției publice a codului de conduită și informarea periodică a funcționarilor publici cu privire la respectarea acestuia și a regulamentului de ordine interioară;
- Acțiuni de conștientizare a funcționarilor publici asupra riscurilor încălcării normelor de conduită și identificarea factorilor care generează sau care favorizează încălcarea normelor de conduită;
- Repartizarea echitabilă a sarcinilor de serviciu, rotirea personalului care lucrează cu publicul;
- Identificarea nevoilor de consiliere etică, a dilemelor și vulnerabilităților etice cu care se confruntă funcționarii instituției publice în scopul îmbunătățirii consilierii etice și a măsurilor pentru o mai bună aplicare a codului de conduită;
- Instruirea personalului din cadrul instituției publice privind etica și integritatea publică;
- Identificarea factorilor care ar putea contribui la îmbunătățirea climatului de lucru;
- Dezbateri în cadrul ședințelor cu personalul instituției privind respectarea normelor de conduită, prezentarea și discutarea unor studii de caz cu privire la etica și integritatea publică a personalului instituției publice;
- Organizarea unor informări cu tema "Drepturile și îndatoririle funcționarilor publici";
- Identificarea domeniilor de activitate cu risc de expunere la vulnerabilități care pot să ducă la încălcarea normelor de conduită și acțiuni de informare și educare;
- Adoptarea unor texte legislative mai puțin ambigue;
- Separarea sarcinilor și atribuțiilor de aprobare, efectuare și control a operațiunilor, astfel încât acestea să fie încredințate unor persoane diferite, pentru a preveni ca un angajat să fie supus unor riscuri semnificative de integritate;
- Evitarea efectuării în mod exclusiv individual a unor operațiuni care determină riscuri semnificative de integritate. Acționând în echipă, este evitat riscul de integritate prin eroare, fraudă, încălcare a legislației, precum și riscul de a nu putea detecta aceste probleme;
- Ședințe de lucru săptămânale, prelucrarea modificărilor legislative, prelucrarea materialelor transmise de Direcția Generală Anticorupție privind activitățile de prevenire și combatere a corupției;
- Stabilirea și menținerea unui cadru profesional bazat pe etică, asumarea conștientă a valorilor, principiilor și regulilor benefice siguranței entității publice;





- Elaborarea și difuzarea unei proceduri de sistem privind declararea cadourilor;
- Studiarea comportamentelor/atitudinilor/vulnerabilităților identificate atât la nivel individual, cât și la nivelul autorității sau instituției publice care pot conduce la încălcarea normelor de conduită;
- Adoptarea unor măsuri manageriale și administrative menite să contribuie la îmbunătățirea climatului de lucru;
- Adoptarea Planului pentru implementarea măsurilor de prevenire a corupției la nivelul instituției;
- Revizuirea și difuzarea procedurii de sistem privind Sesizarea neregulilor și protecția avertizorului de integritate;
- Informarea personalului cu privire la rolul consilierului de etică, identificarea funcțiilor sensibile, monitorizarea aplicării codului de conduită;
- Aplicarea unui sondaj de opinie pentru o mai bună cunoaștere a imaginii funcționarilor publici în opinia publică locală;
- Identificarea activităților cu grad de expunere la risc, vulnerabilitățile pentru potențialele fapte de corupție, elaborarea de proceduri și măsuri de contracararea a riscurilor;
- Participarea consilierului de etică la cursuri de formare și ulterior instruirea funcționarilor publici prin intermediul acțiunilor de formare în domeniul normelor de conduită de către consilierul de etică;
- Informarea periodică a salariaților cu privire la respectarea codului de conduită și a regulamentului de ordine interioară, precum și a sancțiunilor ce se impun în caz de nerespectare a acestora; control intern în vederea depistării atitudinilor care contravin normelor etice; transparența la nivelul actului administrativ și decizional;
- Numirea consilierului de etică prin act administrativ, stabilirea procedurii de consiliere etică;
- Participarea consilierului de etică la consultarea publică din cadrul proiectului ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație, Cod SIPOCA 63, SMIS 119741, unde a făcut o serie de propuneri de îmbunătățire a activității de consiliere etică;
- Asigurarea participării angajaților instituției la cursuri de perfecționare (inclusiv cu tematică în domeniul eticii și integrității) pentru dezvoltarea cunoștințelor și abilităților necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- Mediatizarea rolului consilierului de etică și a principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici, prin intermediul materialelor publicate în secțiunea creată pe site-ul instituției publice;
- Diseminarea codului de conduită și includerea în planurile de pregătire a personalului instituției a legislației referitoare la conduita profesională;
- Analize prelabile ale mediului organizațional intern, precum și asupra modului în care mediul intern și extern instituției poate influența conduita funcționarilor publici;
- Diseminarea unui chestionar cu tema ”Rolul și atribuțiilor consilierului etic pentru dilemele etice din instituție”;



- Activități continue de formare și informare a angajaților cu privire la normele de conduită;
- Ședințe operative lunare în care se discută problemele de organizare și modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită din cadrul instituției publice.

#### **5.6 - Măsurile administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită**

Conform datelor colectate de la autoritățile și instituțiile publice, în perioada de raportare se pot evidenția următoarele măsuri administrative adoptate:

##### **Semestrul I**

- Adoptarea codului de conduită a funcționarilor publici la nivelul instituției;
- Sancționarea disciplinară a funcționarilor publici care au încălcat normele de conduită;
- Prevenția prin ședințele de consultare;
- Transmiterea pe e-mailul funcționarilor publici a codului de conduită și afișarea acestuia la avizierul instituției;
- Stabilirea programului de audiențe;
- Eliminarea contactului direct între cetățean și funcționarul desemnat să soluționeze cererea;
- Dezvoltarea și implementarea politicilor și procedurilor privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregularităților;
- Crearea unui mediu adecvat pentru comunicarea deschisă a preocupărilor funcționarilor publici în materie de etică și integritate;
- Monitorizarea riscurilor și elaborarea procedurilor de lucru;
- Diseminarea chestionarelor privind cunoașterea normelor de conduită de către funcționarii publici din autorități și instituții publice;
- Adoptarea unor măsuri de sporire a exigenței la recrutarea funcționarilor publici;
- Organizarea de ședințe de consultare;
- Aplicarea de către persoana care are competența legală a sancțiunilor propuse de comisia de disciplină.

##### **Semestrul II**

- Desemnarea consilierului de etică și popularizarea rolului acestuia;
- Urmărirea însușirii prevederilor actelor normative și a normelor de conduită prin aplicarea periodică a chestionarelor;
- Implementarea SCIM și constituirea grupului de lucru SNA;
- Ședințe de informare cu privire la conținutul codului de conduită și consecințele încălcării acestuia;
- Respectarea procedurilor de lucru privind activitatea consilierului de etică;



- Reorganizarea spațiului de desfășurare a activității de relații cu publicul astfel încât, pe de o parte să fie evitate situațiile de supraaglomerare iar pe de altă parte să crească gradul de confort al beneficiarilor;
- Formarea profesională continuă a personalului în comunicare;
- Accesare curs formare profesională pentru consilierul de etică;
- Instalarea de supraveghere video pentru a putea preveni atitudinea recalcitrantă atât a cetățenilor cât și a funcționarilor publici;
- Controlul legalității documentelor încheiate/întocmite/emise în cadrul instituției publice;
- Adoptarea unui nou cod de conduită al instituției publice, în conformitate cu Codul administrativ;
- Prelucrarea cu toții funcționarii publici a codului de conduită;
- Decizii de aprobare cod conduită, redactare și aprobare procedură operațională conform Ordinului nr. 600/2018;
- Organizarea de sesiuni de consiliere etică a personalului;
- Asigurarea participării angajaților instituției la cursuri de perfecționare (inclusiv cu tematică în domeniul eticii și integrității) pentru dezvoltarea cunoștințelor și abilităților necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- Emitere acte administrative de aplicare a sancțiunilor pentru funcționarii publici care nu au respectat normele de conduită în exercitarea funcției publice;
- Publicarea unor exemple de bune practici;
- Planificarea și organizarea în mod transparent și ușor de verificat a activităților și a modalităților de adoptare a deciziei: separarea responsabilităților, aprobarea activității, supervizarea, pregătirea personalului cu rol de coordonare, separarea atribuțiilor de autorizare, înregistrare ori revizuire pentru a fi evitate riscurile de corupție.

## 5.7 - Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică

Se mențin constatările din raportările anterioare, potrivit cărora sunt raportate insuficiente date cu privire la acest indicator. Față de aceasta, datele furnizate de către autoritățile și instituțiile publice nu permit formularea unor concluzii relevante pentru măsurarea acestui indicator.

## Capitolul 6 - Implementarea procedurilor disciplinare

Structura indicatorilor monitorizați se prezintă astfel:

### 6.1 - Capacitatea de sesizare

Capacitatea de sesizare a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:



- *Gradul de sesizare*
  - numărul de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină și număr de sesizări adresate comisiei, defalcat pe categoriile funcționari publici de conducere și funcționari publici de execuție;
- *Indicele sesizărilor*
  - numărul de sesizări înregistrate privind încălcări ale normelor de conduită, nr. sesizări în curs de soluționare, nr. sesizări soluționate în ce privește funcționarii publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice;
- *Categorii de persoane care formulează sesizări*
  - calitatea persoanelor care formulează sesizări;
- *Motivele sesizărilor*
  - motive care au condus la semnalarea unor abateri de conduită ale funcționarilor publici;
- *Durata cercetării administrative*
  - perioada de timp alocată cercetării administrative.

#### 6.1.1 - Gradul de sesizare

Din analiza raportărilor transmise de către autoritățile și instituțiile publice către ANFP, a rezultat că în primul semestru al anului 2019 au fost sesizate comisiile de disciplină pentru un număr de **497 funcționari publici**, dintre care **115 funcționari publici de conducere**, **357 funcționari publici de execuție** și **25 secretari generali UAT**.

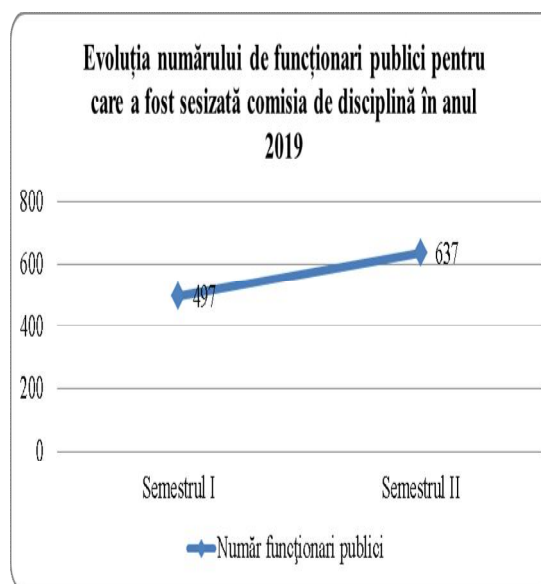
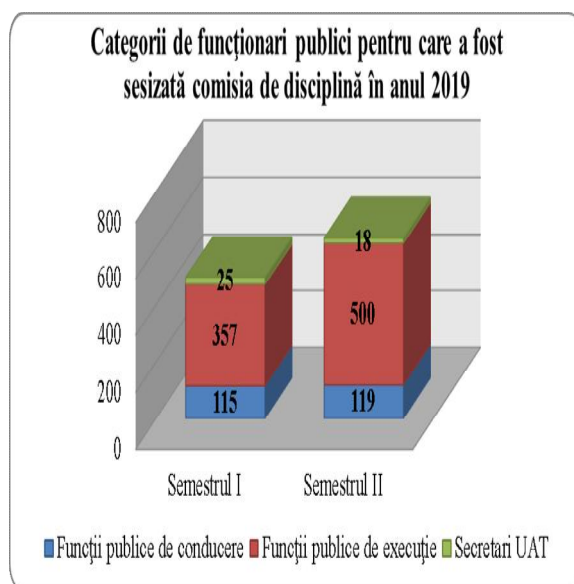
| Instituții/<br>autorități<br>publice<br>Indicator                                  | Centrale  |       | Teritoriale |       | Locale     |       | Total                        |            |      |
|--|-----------|-------|-------------|-------|------------|-------|------------------------------|------------|------|
|  | Cond.     | Exec. | Cond.       | Exec. | Cond.      | Exec. | Secretari<br>generali<br>UAT | Cond.      | Exe. |
| Nr.<br>funcționari<br>publici<br>împotriva<br>căroră au<br>fost făcute<br>sesizări | 45        | 48    | 21          | 70    | 49         | 239   | 25                           | 115        | 357  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>93</b> |       | <b>91</b>   |       | <b>288</b> |       | <b>25</b>                    | <b>497</b> |      |



Pentru categoria înalților funcționari publici, în cursul anului 2019 au fost înregistrate 2 sesizări la comisia de disciplină, care nu au fost finalizate în perioada de raportare. De asemenea există 5 sesizări înregistrate anterior perioadei de raportare, adresate comisiei de disciplină pentru înalții funcționari publici, care sunt în curs de soluționare, nefiind finalizate în anul 2019.

Din analiza raportărilor transmise de către autoritățile și instituțiile publice către ANFP, a rezultat că în cel de-al doilea semestru al anului 2019 au fost sesizate comisiile de disciplină pentru un număr de **637 funcționari publici**, dintre care **119 funcționari publici de conducere**, **500 funcționari publici de execuție** și **18 de secretari generali UAT**.

| Instituții/<br>autorități<br>publice<br>Indicator                                  | Centrale   |       | Teritoriale |       | Locale     |       | Total                        |            |      |
|--|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|------------------------------|------------|------|
|  | Cond.      | Exec. | Cond.       | Exec. | Cond.      | Exec. | Secretari<br>generali<br>UAT | Cond.      | Exe. |
| Nr.<br>funcționari<br>publici<br>împotriva<br>căroră au<br>fost făcute<br>sesizări | 36         | 69    | 25          | 129   | 58         | 302   | 18                           | 119        | 500  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>105</b> |       | <b>154</b>  |       | <b>360</b> |       | <b>18</b>                    | <b>637</b> |      |



### 6.1.2 - Indicele sesizărilor

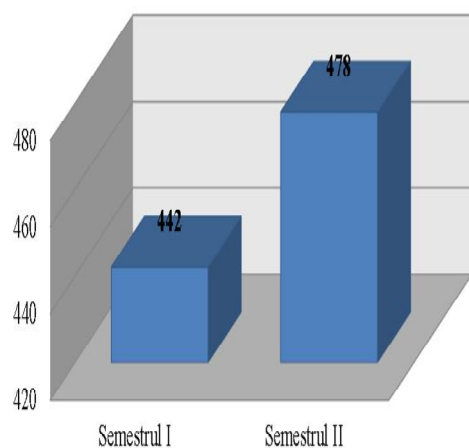
În timp ce gradul de sesizare măsoară numărul funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină, indicele sesizărilor măsoară numărul de sesizări adresate acesteia. A.N.F.P. și-a propus măsurarea celor doi indicatori și monitorizarea evoluției



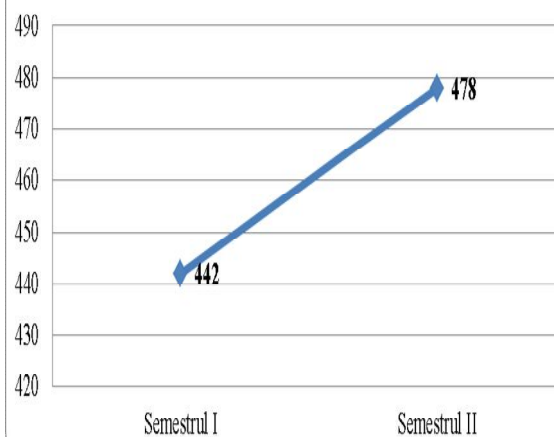
valorilor acestora pentru a obține informații cu privire la frecvența cu care o sesizare este îndreptată împotriva unui singur funcționar public sau împotriva mai multor funcționari publici.

Din datele gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a rezultat că în semestrul I al anului 2019 au fost soluționate **442 sesizări** adresate către comisia de disciplină împotriva unui număr de **497 funcționari publici**, în timp ce în semestrul al II-lea al anului 2019 au fost soluționate **478 sesizări** adresate către comisia de disciplină împotriva unui număr de **637 funcționari publici**.

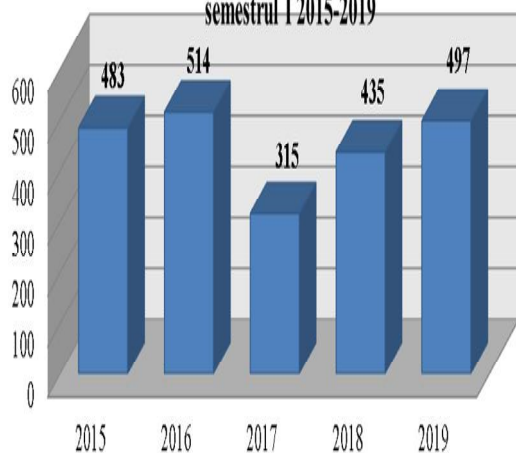
Numărul de sesizări adresate comisiei de disciplină în anul 2019



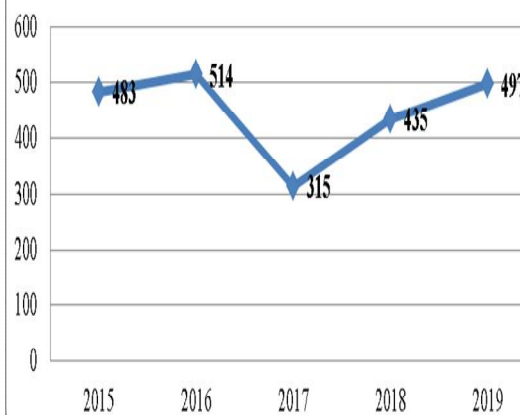
Evoluția numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină în anul 2019



Situația comparativă a numărului total de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în semestrul I 2015-2019

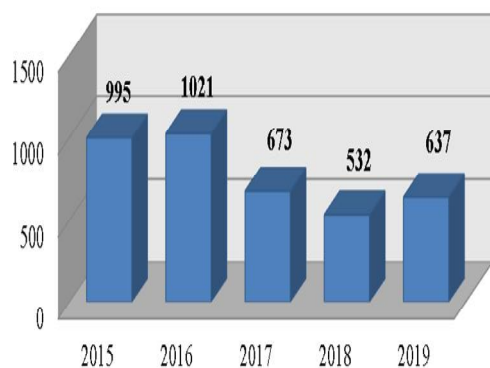


Evoluția numărului funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în semestrul I 2015 - 2019





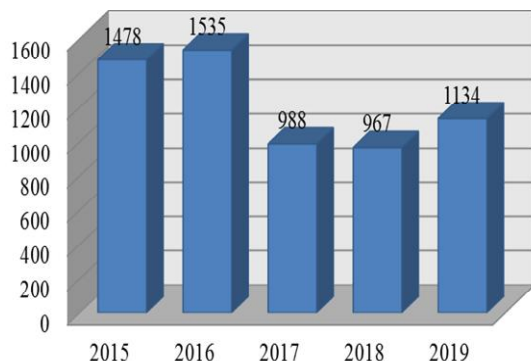
Situația comparativă a numărului total de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în semestrul II 2015-2019



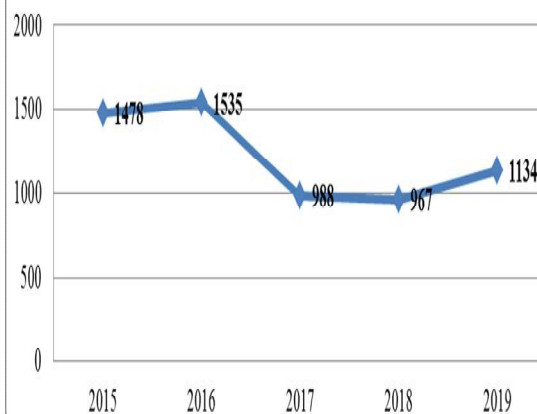
Evoluția numărului funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în semestrul II 2015 - 2019



Situația comparativă a numărului total de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în perioada 2015-2019



Evoluția numărului funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în perioada 2015 - 2020



### 6.1.3 - Categoriile de persoane care formulează sesizări

Sesizarea comisiei de disciplină este unicul act care poate declanșa procedura disciplinară, reprezentând în același timp actul de învestire a comisiei de disciplină cu autoritatea și competența legală a desfășurării procedurii disciplinare.

Conform dispozițiilor art. 19 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, comisiile de disciplină își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul acesteia.

Indicatorul prezintă în ce proporție categoriile prestabilite de persoane formulează sesizări la comisiile de disciplină.



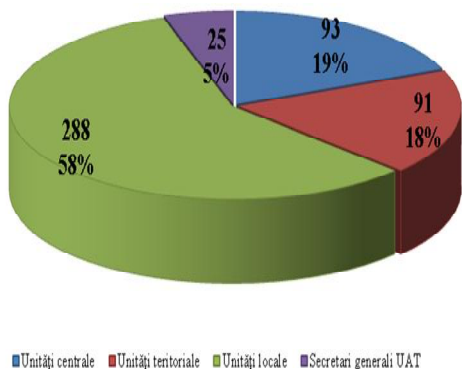


| Autorități și instituții publice | Număr de funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări în semestrul I 2019 de către: |                         |                          |                                   |                               |            |
|----------------------------------|--|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|------------|
|                                  | Conducător instituție  | Conducător compartiment | Alți funcționari publici | Beneficiari ai serviciului public | Avertizorul în interes public | Total      |
| Centrale                         | 10   | 29                      | 47                       | 7                                 | 0                             | 93         |
| Teritoriale                      | 39   | 25                      | 13                       | 11                                | 3                             | 91         |
| Locale                           | 41   | 137                     | 63                       | 39                                | 8                             | 288        |
| Secretari generali UAT           | 15   | 0                       | 2                        | 5                                 | 3                             | 25         |
| <b>Total</b>                     | <b>105</b>   | <b>191</b>              | <b>125</b>               | <b>62</b>                         | <b>14</b>                     | <b>497</b> |

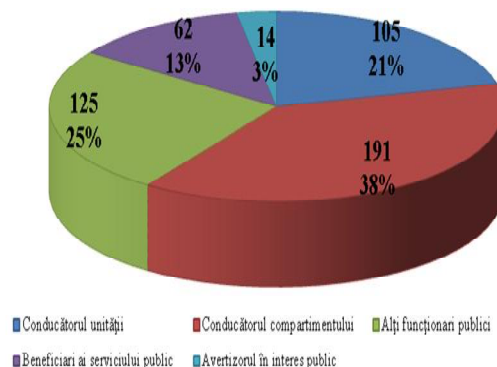
| Autorități și instituții publice | Număr de funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări în semestrul II 2019 de către: |                         |                          |                                   |                               |            |
|----------------------------------|---|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|------------|
|                                  | Conducător instituție   | Conducător compartiment | Alți funcționari publici | Beneficiari ai serviciului public | Avertizorul în interes public | Total      |
| Centrale                         | 34  | 21                      | 41                       | 7                                 | 2                             | 105        |
| Teritoriale                      | 68  | 35                      | 32                       | 18                                | 1                             | 154        |
| Locale                           | 103   | 128                     | 64                       | 64                                | 1                             | 360        |
| Secretari generali UAT           | 5   | 0                       | 2                        | 8                                 | 3                             | 18         |
| <b>Total</b>                     | <b>210</b>  | <b>184</b>              | <b>139</b>               | <b>97</b>                         | <b>7</b>                      | <b>637</b> |

În urma analizării sesizărilor depuse pe categorii de persoane, se poate observa că în semestrul I 2019, cele mai multe sesizări au fost formulate de conducătorul compartimentului, urmate de alți funcționari publici, în timp ce în semestrul II 2019 cele mai multe sesizări au fost formulate de conducătorul instituției/autorității publice, urmate de conducătorul compartimentului, după cum se poate observa în reprezentarea grafică.

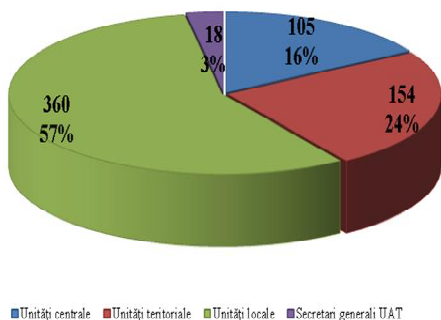
**Distribuția numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină în semestrul I 2019**



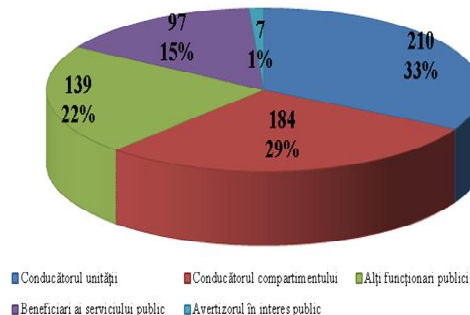
**Structura numărului de sesizări în funcție de persoanele care au sesizat comisia de disciplină în semestrul I 2019**



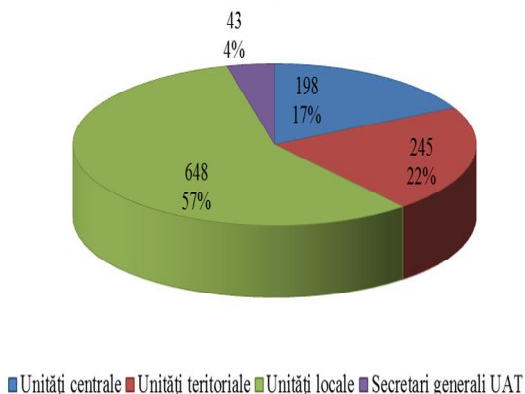
**Distribuția numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină în semestrul II 2019**



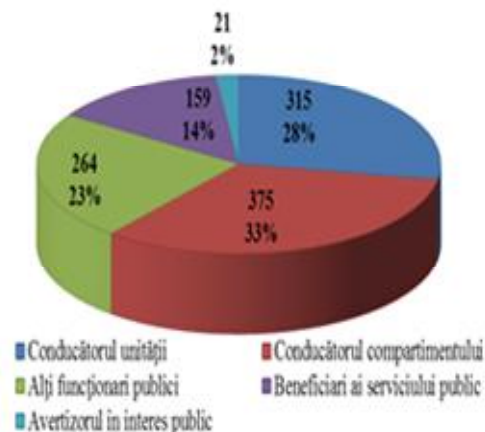
**Structura numărului de sesizări în funcție de persoanele care au sesizat comisia de disciplină în semestrul II 2019**



**Distribuția numărului de funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări adresate comisiei de disciplină în anul 2019**



**Structura celor care au formulat sesizări în anul 2019**





#### 6.1.4 - Motivele sesizărilor

În urma raportărilor transmise de autoritățile și instituțiile publice în anul 2019, se mențin aceleași motive ale sesizărilor ca și în perioadele precedente, preponderente fiind cele cu privire la modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu. Sintetizând informațiile colectate în perioada de raportare, se constată că principalele motive care au condus la sesizarea comisiei de disciplină au fost:

##### Semestrul I:

- Refuzul de a îndeplini atribuțiile prevăzute în fișa postului;
- Comportament neadecvat în relația cu publicul;
- Nerespectarea procedurilor interne;
- Consumul de băuturi alcoolice în timpul orelor de program;
- Neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
- Intervenții sau stăruințe pentru rezolvarea unor cereri în afara cadrului legal;
- Manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- Absențe nemotivate de la serviciu;
- Întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- Vătămarea onoarei, reputației și demnității unei persoane din cadrul instituției publice;
- Folosirea imaginii proprii în scopuri electorale;
- Divulgarea în afara instituției a informațiilor constatate în desfășurarea atribuțiilor de serviciu.

##### Semestrul II

- Întârzieri repetate în efectuarea lucrărilor;
- Limbaj neadecvat în timpul executării serviciului de patrulare, folosirea abuzivă de semnale luminoase fără a avea justificare, lipsa uniformei în timpul executării serviciului;
- Absențe nemotivate de la serviciu în mod repetat;
- Nerespectarea programului de lucru;
- Crearea unei stări de tensiune la locul de muncă care generează o atmosferă conflictuală, hărțuire psihologică;
- Comportament necorespunzător funcției publice deținute, nesubordonare față de superiorii ierarhici;
- Încălcarea regulamentului de ordine interioară;
- Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
- Neîndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, încălcarea îndatoririlor din fișa postului;



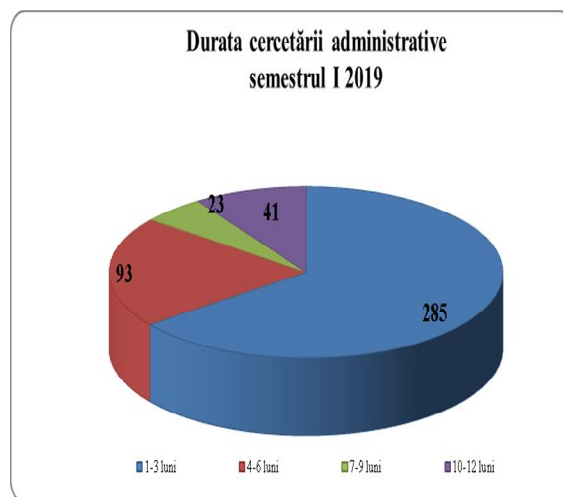
- Neîndeplinirea atribuțiilor de către un funcționar public de execuție desemnat într-o comisie de concurs;
- Nesoluționarea în termenul legal a solicitărilor;
- Afectarea imaginii și prestigiului instituției;
- Lipsa imparțialității în îndeplinirea atribuțiilor corespunzătoare funcției publice;
- Consum de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- Prezentarea în spațiul public de aprecieri privind activitatea instituției publice neconforme cu realitatea;
- Părăsirea locului de muncă în timpul orelor de program;
- Folosirea de date și informații cu caracter confidențial în interes personal;
- Conduită necorespunzătoare prin utilizarea echipamentului și a dotărilor instituției în interes personal, precum și prin folosirea neeficientă a timpului de lucru și desfășurarea altor activități decât cele stabilite prin fișa postului;
- Încălcarea normelor privind protecția informațiilor clasificate;
- Nerespectarea reglementărilor specifice funcției publice privind obligația de a asigura reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor legitime ale autorității publice;
- Desfășurarea de activități cu caracter politic în timpul programului de lucru;
- Necomunicarea în termen a actelor administrative.

#### 6.1.5 - Durata cercetării administrative

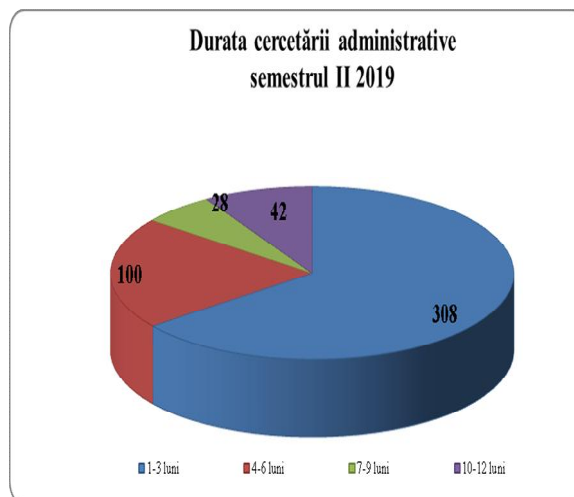
Acest indicator se referă la intervalele de timp necesare pentru efectuarea cercetării administrative.

Pentru anul 2019, din raportările transmise către ANFP a rezultat că durata cercetării administrative se situează în general între 1 și 3 luni, urmată de durata situată între 4-6 luni.

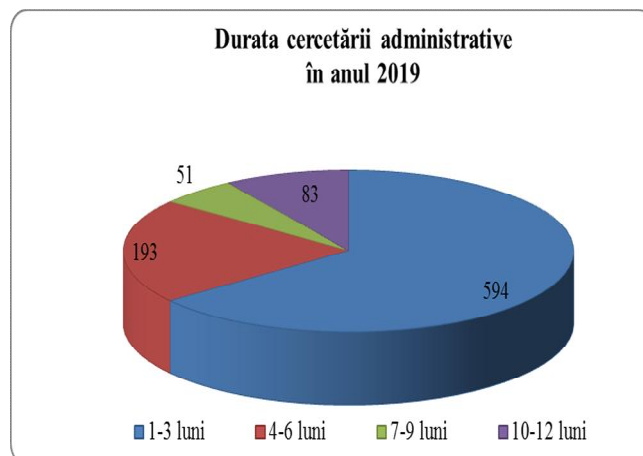
| Autorități și instituții publice | Durata cercetării administrative în cursul sem. I 2019 (luni) |           |           |           |
|----------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|
|                                  | 1-3   | 4-6       | 7-9       | 10-12     |
| Centrale                         | 41  | 18        | 3         | 9         |
| Teritoriale                      | 46  | 28        | 6         | 8         |
| Locale                           | 165   | 43        | 14        | 17        |
| Secretari generali UAT           | 33  | 4         | 0         | 7         |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>285</b>  | <b>93</b> | <b>23</b> | <b>41</b> |



| Autorități și instituții publice | Durata cercetării administrative în cursul sem. II 2019 (luni) |            |           |           |
|----------------------------------|--|------------|-----------|-----------|
|                                  | 1-3  | 4-6        | 7-9       | 10-12     |
| Centrale                         | 33   | 11         | 0         | 15        |
| Teritoriale                      | 67   | 26         | 6         | 9         |
| Locale                           | 196  | 52         | 22        | 18        |
| Secretari generali UAT           | 12   | 11         | 0         | 0         |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>308</b>   | <b>100</b> | <b>28</b> | <b>42</b> |



| Autorități și instituții publice | Durata cercetării administrative în anul 2019 (luni) |            |           |           |
|----------------------------------|--|------------|-----------|-----------|
|                                  | 1-3  | 4-6        | 7-9       | 10-12     |
| Centrale                         | 75   | 29         | 3         | 24        |
| Teritoriale                      | 113  | 54         | 12        | 17        |
| Locale                           | 361  | 95         | 36        | 35        |
| Secretari generali UAT           | 45   | 15         | 0         | 7         |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>594</b>   | <b>193</b> | <b>51</b> | <b>83</b> |

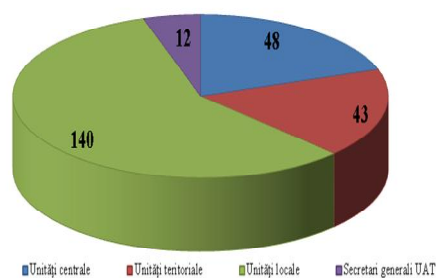


#### 6.1.6 - Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării

Din situația transmisă către ANFP în anul 2019 a rezultat că din totalul sesizărilor adresate în ce privește un număr de 497 funcționari publici raportați în semestrul I 2019, pentru 243 funcționari publici sesizările au fost clasate, reprezentând o proporție de 49% din totalul acestora, iar în semestrul II 2019 dintr-un număr total de 637 de funcționari publici au fost clasate sesizările pentru 364 de funcționari publici, reprezentând o proporție de aproximativ 57% din totalul acestora.

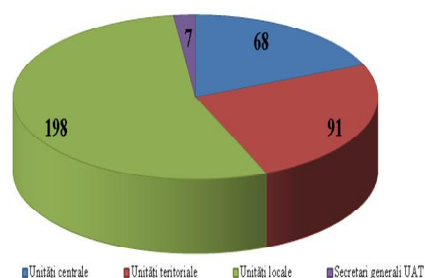
| Autorități și instituții publice | Numărul funcționarilor publici pentru care s-au clasat sesizările în sem. I 2019 |
|----------------------------------|--|
| Centrale                         | 48   |
| Teritoriale                      | 43   |
| Locale                           | 140  |
| Secretari generali UAT           | 12   |
| <b>Total</b>                     | <b>243</b>   |

Numărul funcționarilor publici pentru care s-au clasat sesizările - semestrul I 2019



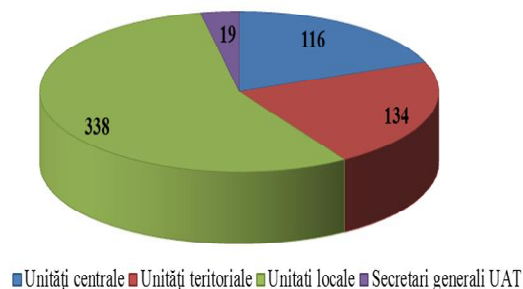
| Autorități și instituții publice | Numărul funcționarilor publici pentru care s-au clasat sesizările în sem. II 2019 |
|----------------------------------|---|
| Centrale                         | 68  |
| Teritoriale                      | 91  |
| Locale                           | 198   |
| Secretari generali UAT           | 7   |
| <b>Total</b>                     | <b>364</b>  |

Numărul funcționarilor publici pentru care s-au clasat sesizările - semestrul II 2019



| Autorități și instituții publice | Numărul funcționarilor publici pentru care s-au clasat sesizările în anul 2019 |
|----------------------------------|--|
| Centrale                         | 116  |
| Teritoriale                      | 134  |
| Locale                           | 338  |
| Secretari generali UAT           | 19   |
| <b>Total</b>                     | <b>607</b>   |

Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării în anul 2019







### 6.1.7 - Norme juridice încălcate

Conform raportărilor privind semestrul I 2019, principalele cauze invocate care au condus la aplicarea sancțiunilor disciplinare au vizat încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică care erau reglementate de legislația specifică funcției publice.

Astfel, majoritatea încălcărilor au vizat îndatoririle funcționarilor publici prevăzute de art. 43 și art. 45 din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și fapte prevăzute ca abateri disciplinare reglementate de art. 77 alin. (2) lit. a), b), c), g), i) și j) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează: întârziere sistematică în efectuarea lucrărilor, neglijență repetată în rezolvarea lucrărilor; absențe nemotivate de la serviciu; manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public; refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu, încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese.

În ce privește încălcarea prevederilor Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată, majoritatea încălcărilor au vizat nerespectarea principiilor care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici prevăzute de art. 3 lit. a), d), f) și h) care se referea la principiul supremației Constituției și legii, profesionalismul, integritatea morală, cinstea și corectitudinea, nerespectarea dispozițiilor, art. 5 cu privire la asigurarea unui serviciu public de calitate, art. 7 cu privire la loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice, art. 11 care se referea la folosirea imaginii proprii și art. 12 care se referea la cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice.

Totodată, potrivit raportărilor transmise de către consilierii de etică, alte norme juridice încălcate au fost: art. 94 alin. (2) din Legea 161/2003, cu modificările și completările ulterioare, art. 25 alin. (1) - (4) din Legea 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, art. 47 alin. (1) lit. b) din H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare.

În ce privește normele juridice încălcate conform raportării privind semestrul II 2019, acestea au vizat art. 368 referitor la principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici, art. 373 referitor la principiile care stau la baza exercitării funcției publice, art. 430 referitor la respectarea Constituției și a legilor, art. 432 referitor la obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare, art. 433 referitor la asigurarea unui serviciu public de calitate, art. 434 referitor la loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice, art. 437 referitor la îndeplinirea atribuțiilor, art. 441 referitor la utilizarea responsabilă a resurselor publice, art. 445 referitor la respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, art. 447 referitor la conduita în relațiile publice, art. 449 referitor la obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Alte norme juridice încălcate care au fost raportate pentru semestrul II 2019 sunt: art. 20 și art. 21 din Legea poliției locale nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a Poliției Locale aprobat prin H.G. nr. 1332/2010, art. 72 și art. 73 din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și încălcarea procedurilor interne.





## 6.2 - Finalizarea procedurilor disciplinare

În urma cercetării situațiilor sesizate, comisiile de disciplină întocmesc rapoarte prin care propun sancțiunile disciplinare aplicabile sau, după caz, clasarea sesizărilor.

În conformitate cu prevederile art. 50 alin. (1) din H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară emite actul administrativ de sancționare ca urmare a propunerii formulate de comisia de disciplină.

În vederea evaluării modului în care a avut loc finalizarea procedurii disciplinare, au fost măsurați următorii indicatori:

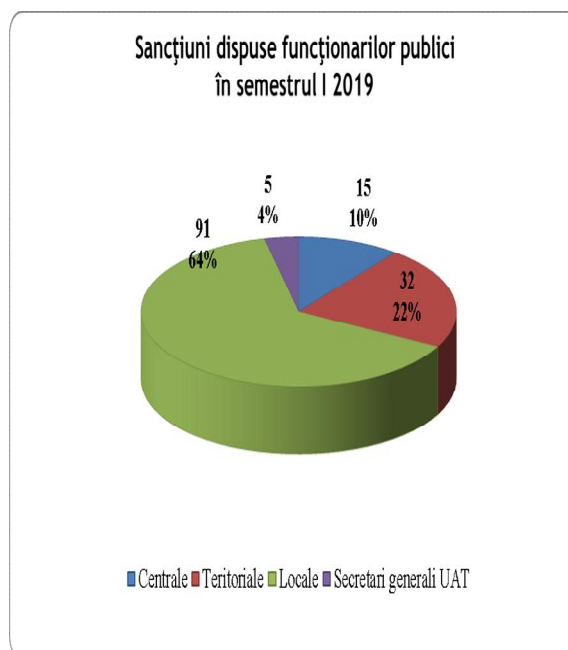
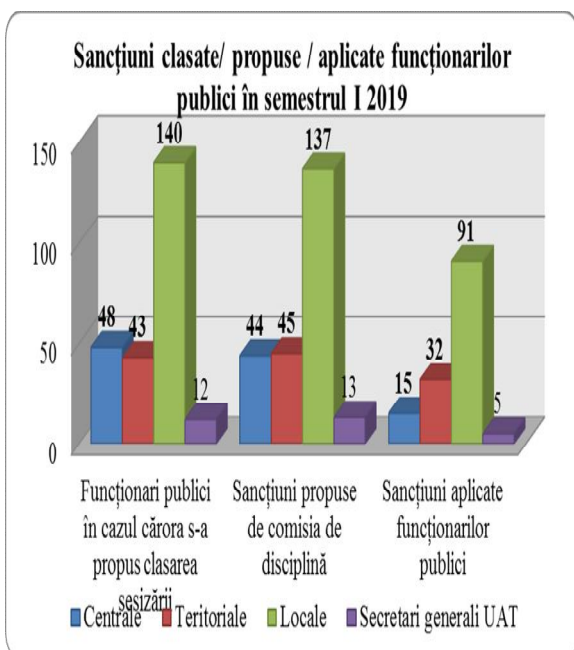
- *Propunerile formulate de comisiile de disciplină*
  - numărul clasărilor sau al sancțiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
  
- *Obligații neîndeplinite de funcționarii publici*
  - sintetizarea principalelor obligațiilor neîndeplinite de funcționarii publici;
  
- *Gradul de sancționare*
  - numărul sancțiunilor disciplinare aplicate / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
  
- *Motivele aplicării unei sancțiuni diferite*
  - sintetizarea motivelor invocate în vederea aplicării unei sancțiuni diferite;
  
- *Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală*
  - numărul cazurilor în care au fost sesizate organele de cercetare penală / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
  
- *Soluții ale instanțelor de judecată pronunțate în cazurile contestării actelor administrative de sancționare*
  - numărul hotărârilor instanțelor de judecată/numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate.

## 6.2.1 - Propunerile formulate de comisiile de disciplină

În semestrul I 2019 au fost raportate către Agenție ca fiind finalizate un număr de 442 sesizări adresate comisiei de disciplină în ce privește un număr de 472 funcționari publici și 25 secretari generali UAT. Dintre acestea, s-au formulat 239 propuneri de aplicare a sancțiunilor disciplinare și s-au aplicat 143 sancțiuni disciplinare, au fost clasate sesizările privind un număr de 231 funcționari publici și 12 secretari generali UAT, iar în 15 cazuri sesizările au fost transmise organelor de cercetare penală. Din totalul de sancțiuni disciplinare propuse de comisia de disciplină pentru 88 funcționari publici și 8 secretari generali UAT nu au fost aplicate.

În concluzie, au fost aplicate **143 sancțiuni disciplinare**, astfel:

- **mustrări scrise - 77**, din care 9 pentru funcționarii publici de conducere, 66 pentru funcționari publici de execuție și 2 secretari generali UAT;
- **diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni - 53**, din care 10 pentru funcționari publici de conducere, 41 pentru funcționari publici de execuție și 2 secretari generali UAT;
- **suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani - 3**, 1 pentru funcționari publici de conducere și 2 pentru funcționari publici de execuție;
- **retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an - 2** pentru funcționari publici de execuție;
- **destituirea din funcția publică - 8**, din care 4 pentru funcționari publici de conducere, 3 pentru funcționari publici de execuție și 1 secretar general UAT.

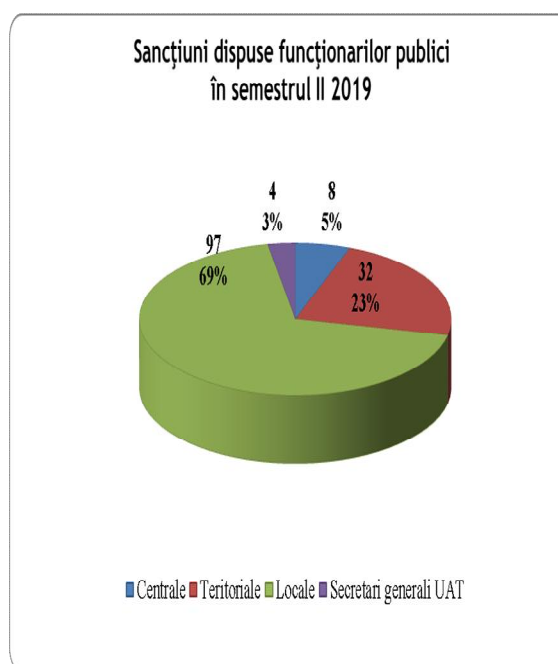
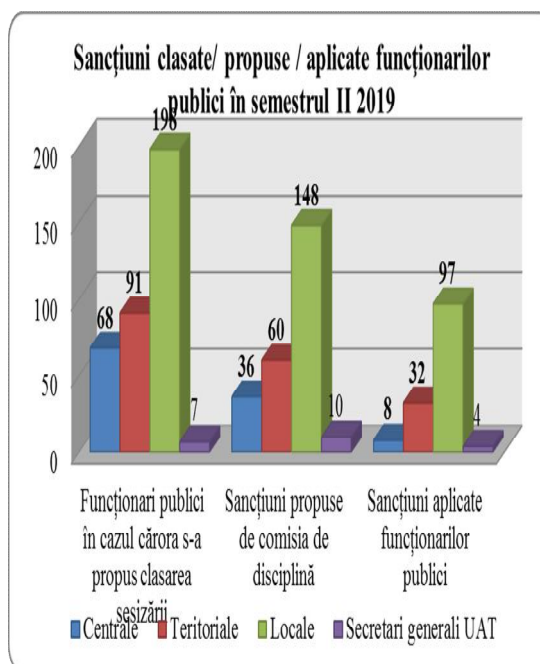


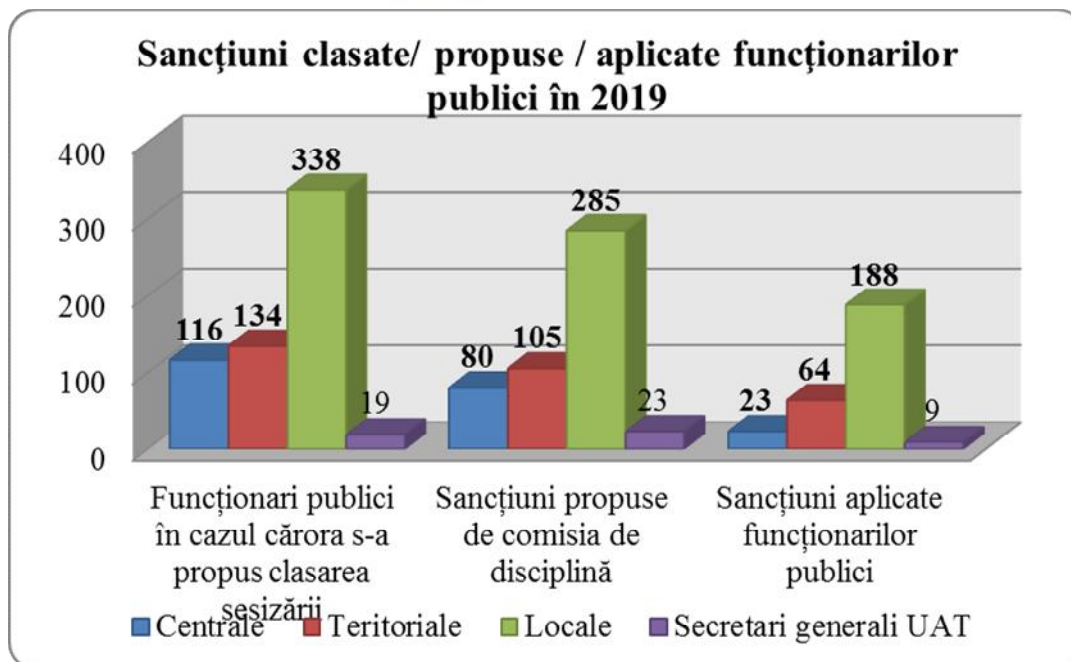


În semestrul II 2019 au fost raportate către Agenție ca fiind finalizate un număr de 478 sesizări adresate comisiei de disciplină în ce privește un număr 619 funcționari publici și 18 secretari generali UAT. Dintre acestea, s-au formulat 254 propuneri de aplicare a sancțiunilor disciplinare și s-au aplicat 141 sancțiuni disciplinare, au fost clasate sesizările privind un număr de 364 funcționari publici, iar în 19 cazuri sesizările au fost transmise organelor de cercetare penală. Din totalul de sancțiuni disciplinare propuse de comisia de disciplină pentru 107 funcționari publici și 6 secretari generali UAT nu au fost aplicate.

În concluzie, au fost aplicate 141 sancțiuni disciplinare, după cum urmează:

- **mustrări scrise** - 78, din care 12 pentru funcționarii publici de conducere, 63 pentru funcționari publici de execuție și 3 pentru secretari generali UAT;
- **diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni** - 46, din care 2 pentru funcționari publici de conducere și 44 pentru funcționari publici de execuție;
- **suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani** - 3, 2 pentru funcționari publici de conducere și 1 pentru funcționari publici de execuție;
- **retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an** - 2 pentru funcționari publici de execuție;
- **destituirea din funcția publică** - 12, din care 2 pentru funcționari publici de conducere, 9 pentru funcționari publici de execuție și 1 pentru secretari generali UAT.





### 6.2.2 - Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici

Pe baza raportărilor autorităților și instituțiilor publice, A.N.F.P. a identificat o serie de obligații, încălcate de funcționarii publici, după cum urmează:

- nerespectarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a principiilor care stau la baza exercitării funcției publice;
- încălcarea prevederilor legale cu privire la îndatoririle funcționarilor publici și a normelor de conduită care rezultă din aceste îndatoriri;
- nerespectarea regulamentelor și procedurilor interne.

### 6.2.3 - Gradul de sancționare

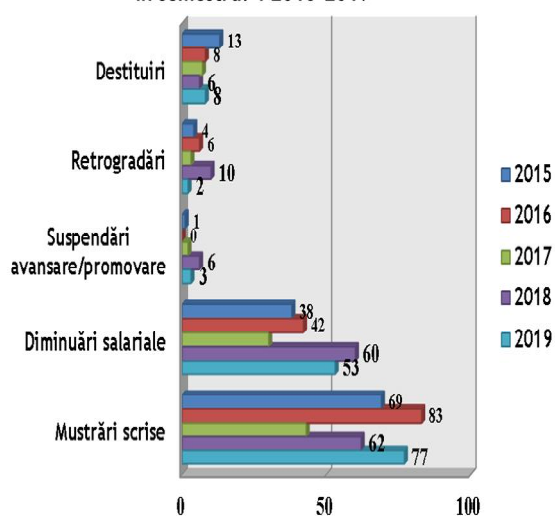
În conformitate cu prevederile art. 50 alin. (1) din H.G nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, persoana care are competența legală de a aplica sancțiuni disciplinare emite actul administrativ de sancționare ca urmare a propunerii formulate de comisia de disciplină.



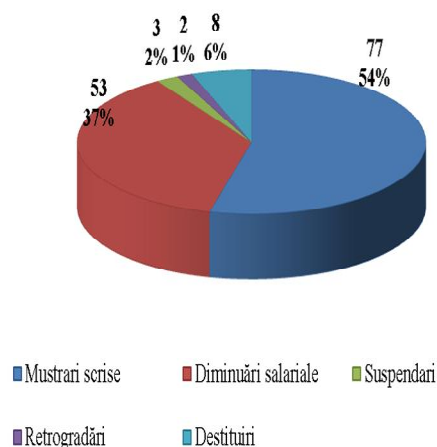
| SEM. I<br>2019         | Numărul și tipul sancțiunilor dispuse de persoana care are competența legală de aplicare |           |                     |           |                                     |          |              |          |            |          |
|------------------------|--|-----------|---------------------|-----------|-------------------------------------|----------|--------------|----------|------------|----------|
|                        | Muștrări scrise  |           | Diminuări salariale |           | Suspendare drept avansare/promovare |          | Retrogradări |          | Destituiri |          |
|                        | Conducere  | Execuție  | Conducere           | Execuție  | Conducere                           | Execuție | Conducere    | Execuție | Conducere  | Execuție |
| Centrale               | 3  | 1         | 5                   | 3         | 1                                   | 1        | 0            | 0        | 1          | 0        |
| Teritoriale            | 3  | 14        | 1                   | 10        | 0                                   | 0        | 0            | 0        | 1          | 3        |
| Locale                 | 3  | 51        | 4                   | 28        | 0                                   | 1        | 0            | 2        | 2          | 0        |
| Secretari generali UAT | 2  | 0         | 2                   | 0         | 0                                   | 0        | 0            | 0        | 1          | 0        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>11</b>  | <b>66</b> | <b>12</b>           | <b>41</b> | <b>1</b>                            | <b>2</b> | <b>0</b>     | <b>2</b> | <b>5</b>   | <b>3</b> |

Datele comparative ce privesc sancțiunile aplicate funcționarilor publici, sunt prezentate grafic, după cum urmează:

Situația comparativă a tipurilor de sancțiuni aplicate în semestrul I 2015-2019

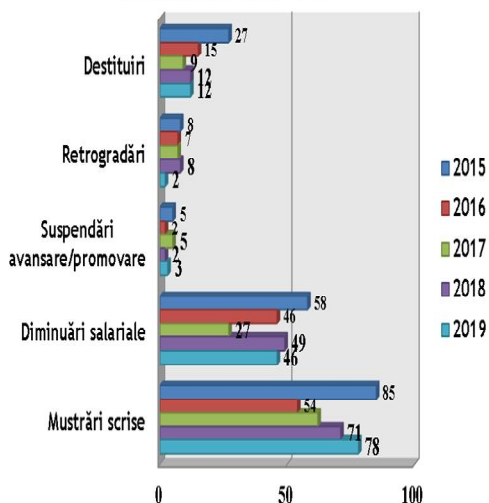


Tipuri de sancțiuni aplicate funcționarilor publici în semestrul I 2019

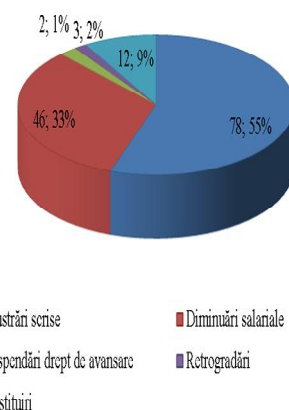


| SEM. II<br>2019        | Numărul și tipul sancțiunilor dispuse de persoana care are competența legală de aplicare |           |                     |           |                                     |          |              |          |            |          |
|------------------------|--|-----------|---------------------|-----------|-------------------------------------|----------|--------------|----------|------------|----------|
|                        | Muștrări scrise  |           | Diminuări salariale |           | Suspendare drept avansare/promovare |          | Retrogradări |          | Destituiri |          |
|                        | Conducere  | Execuție  | Conducere           | Execuție  | Conducere                           | Execuție | Conducere    | Execuție | Conducere  | Execuție |
| Centrale               | 3  | 0         | 0                   | 3         | 0                                   | 0        | 0            | 0        | 1          | 0        |
| Teritoriale            | 2  | 17        | 1                   | 9         | 2                                   | 1        | 0            | 0        | 0          | 1        |
| Locale                 | 7  | 46        | 1                   | 32        | 0                                   | 0        | 0            | 2        | 1          | 8        |
| Secretari generali UAT | 3  | 0         | 0                   | 0         | 0                                   | 0        | 0            | 0        | 1          | 0        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>15</b>  | <b>63</b> | <b>2</b>            | <b>44</b> | <b>2</b>                            | <b>1</b> | <b>0</b>     | <b>2</b> | <b>3</b>   | <b>9</b> |

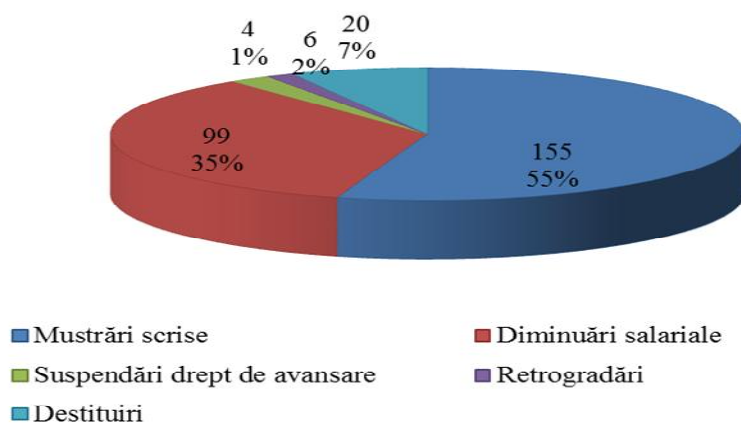
Situația comparativă a tipurilor de sancțiuni aplicate în semestrul II 2015-2019



Tipuri de sancțiuni aplicate funcționarilor publici în semestrul II 2019



Tipuri de sancțiuni aplicate funcționarilor publici în 2019



#### 6.2.4 - Motivele aplicării unei sancțiuni diferite

La aplicarea altor sancțiuni disciplinare decât cele propuse de comisia de disciplină s-a ținut cont de următoarele aspecte:

- împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- conduita generală a funcționarului public și faptul că este la prima abatere;
- aplicarea sancțiunii nu producea efecte deoarece salariul de bază stabilit în urma retrogradării, conform art. 39 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, era mai mare decât cel deținut de funcționarul public;





- conducătorul instituției a apreciat fapta funcționarului public gravă, fiind la al treilea incident în exercitarea funcției publice, drept urmare a aplicat o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină.

Printre motivele aplicării unei sancțiuni diferite față de cea propusă de către comisia de disciplină în semestrul al II al anului 2019, s-au menționat următoarele:

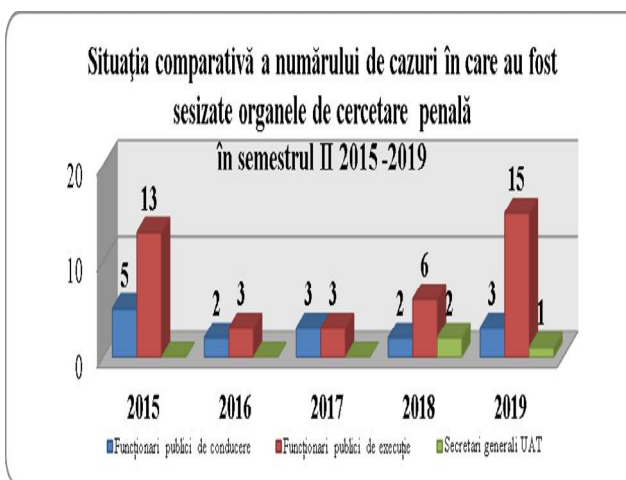
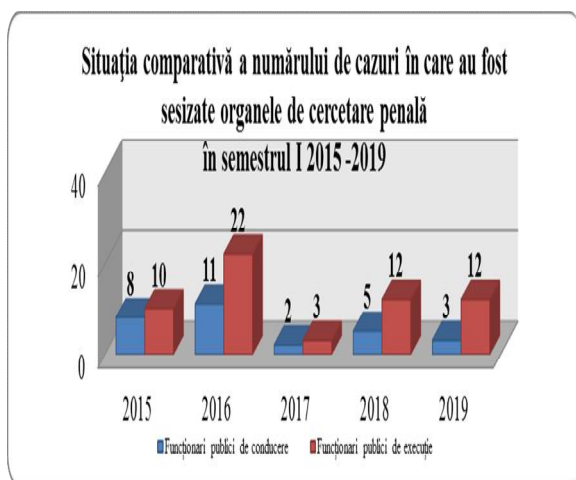
- caracterul repetitiv al faptelor săvârșite, precum și existența unor sancțiuni disciplinare neradiate;
- existența unui prejudiciu foarte grav adus bugetului instituției publice;
- disproportionalitatea sancțiunii propuse față de fapta săvârșită.

În cursul anului 2019 au existat 3 situații raportate în care a fost dispusă mustarea scrisă direct de către persoana care are competența de numire în funcția publică.

#### 6.2.5 - Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală

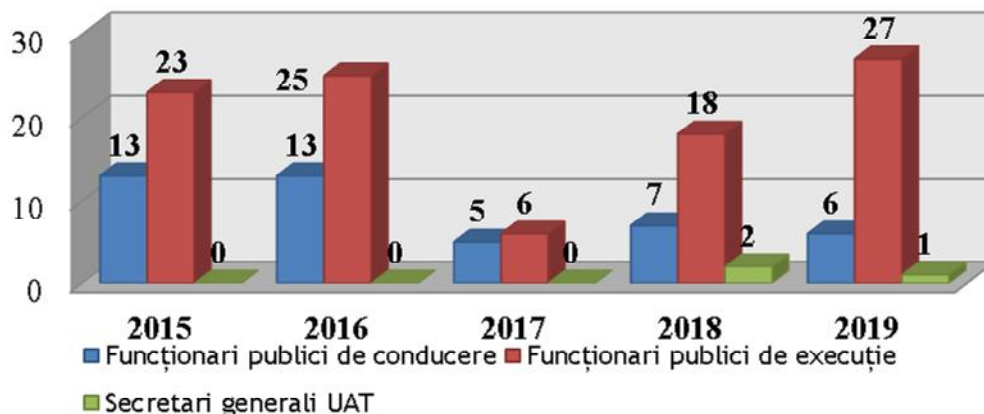
Din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice pentru semestrul I 2019 a rezultat că pentru 15 funcționari publici (dintre care 3 funcționari publici de conducere și 12 de execuție) au fost sesizate organele de cercetare penală, iar în semestrul al II lea al anului pentru 19 funcționari publici (dintre care 3 funcționari publici de conducere, 15 de execuție și un secretar general UAT).

Privind evoluția în timp a numărului de cazuri sesizate organelor de cercetare penală pentru semestrul I 2019 se constată o scădere a numărului de sesizări adresate organelor de cercetare penală față de aceeași perioadă a anului 2018 și o creștere în semestrul al doilea față de aceeași perioadă a anului precedent.





### Situația comparativă a numărului de cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală în perioada 2015 - 2019



Pentru perioada analizată, autoritățile și instituțiile publice au raportat către A.N.F.P. ca fapte sesizate organelor de cercetare penală infracțiunile prevăzute de art. 228, art. 244 alin. (1) și (2), art. 253, art. 289, art. 291, art. 296 alin. (1), art. 296 alin. (2) raportat la art. 193 alin. (2) și art. 205 alin. (1) cu aplicarea art. 38 alin. (1), art. 297, art. 298 și art. 320 din Codul penal, precum și accesare date cu caracter personal.

### 6.3 - Decizia organelor de cercetare penală și a instanțelor de judecată

Au fost raportate cazuri în care s-a dispus condamnarea penală prin hotărâre judecătorească definitivă a 3 funcționari publici în semestrul I 2019 și 5 funcționari publici în semestrul II 2019.

### 6.4 - Soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare

Pentru perioada de raportare, în comparație cu aceeași perioadă a anilor precedenți se menține un număr redus de sancțiuni disciplinare contestate în instanță. Astfel, în urma colectării datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice, în semestrul I 2019 au fost înregistrate 2 situații în care sancțiunile disciplinare au fost contestate privind funcționari publici de execuție și un număr de 21 situații în care sancțiunile disciplinare au fost contestate în semestrul II 2019 privind 7 funcționari publici de conducere și 14 funcționari publici de execuție.

În ceea ce privește hotărârile în care instanțele de judecată s-au pronunțat definitiv în ce privește sancțiunile disciplinare aplicate anterior perioadei de raportare, în semestrul I 2019 s-au raportat 3 cazuri de menținere, 2 cazuri de aplicare a unei sancțiuni mai ușoare și în 4 cazuri în care instanța a anulat actul administrativ prin care a fost aplicată sancțiunea iar în semestrul II 2019 s-au raportat 2 cazuri de menținere, 5 cazuri de aplicare a unei



sanțiuni mai ușoare și în 7 cazuri instanța a dispus anularea actului administrativ de sancționare.

## Capitolul 7- Analiza și rezultatul procesului de raportare

### 7.1 - Perioada monitorizată

În conformitate cu normele legale în materie, monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice s-a realizat în decursul a 2 campanii de raportare trimestriale pentru trimestrul I și II 2019 și centralizat în cadrul unei campanii de raportare pentru trimestrele III și IV 2019, având la bază datele și informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală, locală și de către serviciile publice deconcentrate. În ceea ce privește monitorizarea procedurilor disciplinare, autoritățile și instituțiile publice au avut obligația de a raporta semestrial informațiile solicitate, conform cerințelor și prevederilor OPANFP 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare, cu modificările și completările ulterioare.

Dispozițiile art. 401 alin. (4) lit. i) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, instituie obligația ANFP de a elabora raportul anual privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice pe baza rapoartelor transmise de către consilierii de etică.

În baza informațiilor primite de la autoritățile și instituțiile publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici elaborează anual un raport de monitorizare. Perioada de referință pentru prezentul raport este 1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2019.

### 7.2 - Relevanța raportării

Relevanța raportării este măsurată de ANFP utilizând următorii indicatori:

- *Gradul de respondență*
  - numărul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte validate / numărul total de autorități și instituții publice la nivel național;
- *Gradul de relevanță a raportării*
  - numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate / numărul total al funcționarilor publici la nivel național.

#### 7.2.1 - Gradul de respondență

Raportările cu privire la implementarea principiilor și a standardelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice de către instituțiile și autoritățile publice au fost transmise către A.N.F.P. de către un număr variabil de instituții publice. Raportat la



numărul de 4.343 instituții publice aflate în baza de date a ANFP la data 31.12.2019, indicii de răspuns privind raportările transmise se situează între 30% - 33%, după cum urmează:

| Anul 2019           | Raportări cu privire la implementarea principiilor și a standardelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice (Anexa nr. 1) transmise de: |                              |                              |       | Grad de respondență |
|---------------------|---|------------------------------|------------------------------|-------|---------------------|
|                     | Administrația publică centrală  | Administrația publică locală | Servicii publice teritoriale | Total |                     |
| Trimestrul I        | 68  | 747                          | 468                          | 1283  | 30%                 |
| Trimestrul II       | 73  | 731                          | 481                          | 1285  | 31%                 |
| Trimestrul III - IV | 71  | 841                          | 502                          | 1414  | 33%                 |

Raportările semestriale privind implementarea sancțiunilor disciplinare transmise de către instituțiile și autoritățile publice în cursul anului 2019 se prezintă într-un volum ușor mai redus, situația fiind următoarea:

| Anul 2019    | Raportări privind implementarea procedurilor disciplinare (Anexa nr. 2) transmise de: |                              |                              |       | Grad de respondență | Secretari generali UAT | Grad de respondență |
|--------------|---|------------------------------|------------------------------|-------|---------------------|------------------------|---------------------|
|              | Administrația publică centrală  | Administrația publică locală | Servicii publice teritoriale | TOTAL |                     |                        |                     |
| Semestrul I  | 70  | 691                          | 452                          | 1213  | 28%                 | 18                     | 43%                 |
| Semestrul II | 67  | 795                          | 482                          | 1344  | 31%                 | 19                     | 45%                 |

### 7.2.2 - Gradul de relevanță al raportării

În cadrul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte privind implementarea principiilor și a standardelor de conduită, la nivelul trimestrului I 2019 erau încadrați 96.861 funcționari publici, în trimestrului II 2019 erau încadrați 102.172 funcționari publici, iar în trimestrul III - IV 2019 un număr de 107.848 funcționari publici.

Prin raportare la numărul total de funcționari publici încadrați la nivel național la data de 31.12.2019 de 144.250 funcționari publici, eșantionul pe care a fost realizată evaluarea este considerat ca fiind reprezentativ. Astfel, gradul de relevanță al raportării a fost de 67% în trimestrul I 2019, de 71% în trimestrul II și de 75% în trimestrul III - IV 2019 din totalul funcționarilor publici încadrați la nivel național la sfârșitul anului 2019.



## Capitolul 8 - Concluzii și recomandări

Intrată în vigoare la data de 5 iulie 2019, O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, aduce noi reglementări statutului de consilier de etică referitoare la condițiile de dobândire a calității de consilier de etică, atribuții, incompatibilități, evaluarea activității și încetarea calității de consilier de etică.

Astfel, prin completarea cu noi atribuții a activității desfășurate în scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și a standardelor de conduită, consilierul de etică va exercita un rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor de conduită de către funcționarii publici din autoritățile și instituțiile publice.

Prin proiectul „ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație”, cod SIPOCA 63, ANFP a urmărit dezvoltarea capacității autorităților și instituțiilor publice de a promova valori precum cinstea, probitatea, onestitatea, în special prin creșterea transparenței, a gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor etice, a eficienței aplicării instrumentelor specifice și printr-o cultură a responsabilității. Un obiectiv specific al acestui proiect l-a reprezentat valorificarea mai bună a potențialului utilizării tehnologiilor IT în activitatea consilierilor de etică, prin actualizarea instrumentelor existente, asigurându-se în acest mod cadrul tehnic necesar în vederea utilizării în parametrii proiectați a platformei de colectare a datelor necesare întocmirii raportului anual.

În cadrul proiectului a fost creat Manualul de utilizare dedicat consilierului de etică, document ce a fost realizat pentru a susține teoretic utilizarea în parametrii proiectați a platformei informatice de colectare a datelor pentru monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Astfel, prin parcurgerea acestui ghid consilierii de etică vor cunoaște modalitatea de înregistrare în sistem, completare a rapoartelor cu privire la implementarea principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare, recuperare a parolei, modificare a profilului, precum și cele mai frecvente probleme întâmpinate de utilizatori și posibilitățile de rezolvare a acestora.

Prin rapoartele anuale publicate pe site, Agenția Națională a Funcționarilor Publici urmărește să aducă la cunoștința funcționarilor publici, beneficiarilor serviciilor publice și persoanelor interesate, date privind modul în care administrația publică din România aplică normele de conduită și implementează procedurile disciplinare.

Apreciem că analiza realizată reprezintă un instrument periodic de monitorizare care să conducă la îmbunătățirea și creșterea calității serviciului public.

Recomandăm consilierilor de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice să acceseze platforma „Consilier de etică” pe pagina de internet [www.anfp.gov.ro](http://www.anfp.gov.ro) la secțiunea „Colaborări instituționale” și dacă întâmpină dificultăți în procesul de raportare să contacteze ANFP la adresa de e-mail [raportetica@anfp.gov.ro](mailto:raportetica@anfp.gov.ro).

Totodată, recomandăm accesarea subsecțiunii „Informări utile” în care Agenția asigură postarea informațiilor relevante, utile procesului de raportare.

Adresăm o recomandare autorităților și instituțiilor publice, precum și conducătorilor acestora, de a acorda sprijinul necesar funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, pentru a duce la îndeplinire atribuțiile corespunzătoare.

Pe parcursul celor 3 campanii de raportare desfășurate pentru colectarea datelor și informațiilor necesare întocmirii raportului pentru anul 2019, Agenția a avut o colaborare continuă cu funcționarii publici desemnați consilieri de etică, atât telefonic cât și prin poșta electronică, fiind formulate răspunsuri la un număr de aproximativ 400 e-mailuri.



În concluzie, pentru perioada aferentă anului 2019, îmbunătățirea platformei de raportare și modificările legislative intervenite au avut un efect pozitiv, care s-a reflectat într-o creștere a numărului respondenților în medie cu 66% față de anul 2018.