



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

RAPORT

*privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de
conduită, precum și a procedurilor disciplinare
în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2025*



Cuprins

Capitolul 1 - Introducere	5
Capitolul 2 - Misiune și valori asumate	5
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 2025	6
Capitolul 4 - Activități de susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii	8
Capitolul 5 - Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită	9
5.1 - Aspecte generale	9
5.2 - Formarea și perfecționarea profesională a consilierilor de etică	10
5.3 - Date privind activitatea consilierului de etică	12
5.3.1 - Date privind sesiuni de informare în domeniul eticii.....	12
5.3.2 - Solicitare/acordare consiliere etică și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia.....	14
5.3.3 - Aspecte identificate de către consilierul de etică din cadrul autorității sau instituției publice care pot constitui o faptă penală, sesizate organelor de urmărire penală	25
5.4 - Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite.....	25
5.5 - Recomandări formulate de consilierul de etică pentru funcționarii publici.....	28
5.6 - Măsuri propuse de consilierul de etică pentru înlăturarea cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților care se manifestă în activitatea funcționarilor publici	30
5.7 - Practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici	31
5.8 - Recomandări cu caracter general formulate de către consilierul de etică ca urmare a analizării reclamațiilor formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii	32
5.9 - Chestionare aplicate cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorităților și instituțiilor publice	33



5.10 - Măsurile adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/ standardelor de conduită	33
Capitolul 6 - Analiza și rezultatul procesului de raportare	35
6.1 - Relevanța raportării pentru Anexa nr. 1	35
6.1.1 - Gradul de respondență pentru Anexa nr. 1	35
6.1.2 - Gradul de relevanță a raportării pentru Anexa nr. 1	36
Capitolul 7 - Implementarea procedurilor disciplinare	39
7.1 - Capacitatea de sesizare	39
7.1.2 - Indicele sesizărilor	41
7.1.3 - Categoriile de persoane care formulează sesizări	43
7.1.4 - Obiectul sesizărilor	44
7.1.5 - Durata cercetării administrative	45
7.2 - Finalizarea procedurilor disciplinare	46
7.2.1 - Numărul de funcționari publici pentru care s-a propus clasarea sesizării	47
7.2.2 - Propunerile formulate de comisiile de disciplină	48
7.2.3 - Norme juridice încălcate	50
7.2.4 Număr de sesizări ale comisiei de disciplină transmise la Agenția Națională de Integritate	51
7.2.5 Cazuri în care au fost sesizate organele de urmărire penală	51
7.2.6 - Gradul de sancționare	52
7.2.7 - Motivele aplicării unei sancțiuni disciplinare diferite sau neaplicării sancțiunilor disciplinare propuse de către comisia de disciplină	55
7.2.8 - Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică	55
7.3 - Decizia organelor de cercetare penală și a instanțelor de judecată	55
7.4 - Soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare	56



Capitolul 8 - Analiza și rezultatul procesului de raportare	56
8.1 - Perioada monitorizată	56
8.2 - Relevanța raportării pentru Anexa nr. 2	57
8.2.1 - Gradul de respondență/conformare instituțională pentru Anexa nr. 2.....	57
8.2.2 - Gradul de relevanță/gradul de acoperire a raportării pentru Anexa nr. 2.....	58
Capitolul 9 - Concluzii și recomandări	61
 Anexă	 1 - 142
1. Lista autorităților și instituțiilor publice care nu au transmis Anexa nr. 1 la Metodologia reglementată prin OPANFP nr. 26/2022, pentru anul 2025.....	1 - 67
2. Lista autorităților și instituțiilor publice care nu au transmis Anexa nr. 2 la Metodologia reglementată prin OPANFP nr. 26/2022, pentru anul 2025.....	68 - 136
3. Lista instituțiilor prefectului care nu au transmis Anexa nr. 2 pentru secretarii generali ai comunelor, orașelor și municipiilor din județul respectiv și în mod corespunzător pentru cei ai sectoarelor municipiului București, pentru anul 2025.....	136



Capitolul 1 - Introducere

Exercitarea prerogativelor de putere publică implică asumarea standardelor de comportament profesional și civic definite ca norme de conduită, care rezultă din îndatoririle prevăzute în partea a VI-a titlul II capitolul V secțiunea a 2-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Orice încălcare cu vinovăție a normelor de conduită sau a îndatoririlor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ-disciplinară, conform prevederilor legale în vigoare.

Consolidarea comportamentului etic la nivelul administrației centrale, teritoriale și locale este realizată prin activitățile preventive desfășurate de către consilierului de etică desemnat în conformitate cu procedura reglementată prin H.G. nr. 931/2021.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici are o permanentă colaborare cu instituțiile și autoritățile publice prin acordarea de asistență de specialitate compartimentelor de resurse umane în aplicarea legislației specifice privind funcția publică și funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită și implementarea procedurilor disciplinare.

Prezentul raport sintetizează date privind respectarea standardelor de conduită profesională și desfășurarea procedurilor administrativ-disciplinare la nivelul autorităților și instituțiilor publice pe parcursul anului 2025, ca urmare a activității de monitorizare realizată de consilierii de etică.

Raportul reflectă angajamentul de a se atinge indicatorii de performanță asumați prin Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, vizând o administrație mai neutră politic, profesionistă și orientată către cetățean.

Capitolul 2 - Misiune și valori asumate

În conformitate cu Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021-2025 (aprobată prin H.G. nr. 1269/2021), ANFP a acționat ca autoritate responsabilă pentru implementarea unor măsuri-cheie destinate consolidării eticii instituționale, în cadrul următoarelor obiective:

- Obiectiv general nr. 1 - Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional - Obiectiv specific nr. 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate la nivel național: pct. 9. Îmbunătățirea criteriilor de selecție, promovare și/sau recompensare a persoanelor aflate în funcții publice, prin consolidarea garanțiilor de integritate, luând în calcul inclusiv abaterile de la normele etice (termen 2023).
- Obiectiv general nr. 2 - Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor: pct. 1 Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice (permanent) și pct. 2 Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile publice de



conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice (permanent);

- Obiectiv general nr. 3 - Consolidarea managementului instituțional și a capacității administrative pentru prevenirea și combaterea corupției - Obiectiv specific nr. 3.1. - Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective: pct. 1. Revizuirea cadrului normativ privind consilierul de etică în scopul consolidării statutului și mandatului acestuia (raportat la evoluțiile ulterioare: analiza necesității de consolidare a statutului consilierului de etică prin reglementarea ca funcție distinctă, fără cumularea cu atribuțiile de serviciu derulate în mod curent, cu considerarea modificării statutului temporar - fie în sensul permanentizării, fie în sensul majorării perioadei de 3 ani) - termen 2022 - 2024; pct. 2. Asigurarea funcționării unei rețele naționale a consilierilor de etică (evenimente anuale cu caracter formativ și de diseminare a celor mai bune practici) - permanent; pct. 6. Instituirea unui cadru normativ unitar de reglementare a interdicțiilor post-angajare din sistemul public în sistemul privat și vice-versa, a unor proceduri de control privitor la respectarea acestora și a sancțiunilor aferente încălcării interdicțiilor, precum și instituirea unor proceduri de verificare a priori de către angajatorii din sectorul privat a respectării interdicțiilor la angajare - termen 2024.
- Obiectiv general nr. 4 - Consolidarea integrității în domenii de activitate prioritare - Obiectiv specific nr. 4.4. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice: pct. 3 Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere - termen 2023.

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 2025

Cadrul legal este reprezentat de următoarele acte normative:

- O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;



- H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;
- H.G. nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 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), cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 189/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul integrității;
- Ordinul S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 26/2022 pentru aprobarea Metodologiei privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici;
- Regulamentul de organizare și funcționare al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, aprobat prin OPANFP nr. 794/2024, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul intern al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, aprobat prin OPANFP nr. 1311/29.12.2022, cu modificările și completările ulterioare.

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 2025 este reprezentat prin:

- Formatele online de raportare corespunzătoare Anexei nr. 1 și 2 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022 din aplicația informatică gestionată de ANFP;
- 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 aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a



procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

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

✓ Continuarea derulării **parteneriatului cu Asociația Pro Democrația** în cadrul proiectului “Etica organizațională în administrația publică - de la teorie la practică”, cu sprijinul Fundației Hans Seidel - România.

În contextul continuării proiectului “Etică organizațională în administrația publică - de la teorie la practică”, implementat în anul 2024, Asociația Pro Democrația (APD) și ANFP au continuat demersurile de dezvoltare a eticii în administrația publică prin creșterea performanței profesionale a consilierilor de etică. În baza parteneriatului dintre ANFP și APD a fost elaborată o metodologie de selecție care a avut ca scop selectarea a 20 consilieri de etică de la nivelul instituțiilor și autorităților publice din România, care să beneficieze de participare la trei webinarii tematice și să disemineze experiența acumulată, către alți consilieri de etică, în cadrul *Conferinței naționale de etică - Starea eticii în România 2025*, ediția a II-a. Evenimentele au fost organizate de APD, în colaborare cu ANFP, în perioada septembrie-decembrie 2025.

Organizarea de evenimente:

- 3 ateliere de etică, dedicate eticii în administrația publică: cu participarea celor 20 de consilieri de etică selectați;
- vizită de studiu la Primăria municipiului Călărași: analiza rezultatelor obținute prin proiectul „Etica organizațională în administrația publică” (demarat în anul 2024);
- Conferința națională de etică - Starea eticii în România 2025, în format hibrid. (peste 170 de invitați, consilieri de etică și experți din administrația publică și societatea civilă).

✓ Alte activități:

- Gala Inovării în Sectorul Public 2025;
- gestionarea paginii <http://respectreciproc.ro/>;
- diseminarea de informații în cele trei grupuri comunități de practică constituite pe Facebook;
- promovarea pe canalele de social media a rezultatelor raportului elaborat de ANFP privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2024, Pliant de promovare a raportului ANFP privind monitorizarea implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2024 (postări legate strict de acest subiect, precum și ca articole incluse în INFO ANFP, publicație online, lunară), **Broșura** “Așa DA/ Așa NU” - cazuri practice în ceea ce privește respectarea normelor de conduită a funcționarilor publici;



- postări pe tema eticii pe canalele social-media gestionate de ANFP: 120;
- pe parcursul stagiilor de practică derulate la ANFP în 2025, studenții au fost familiarizați cu activitatea consilierilor de etică și au fost informați despre standardele etice și normele de conduită în administrația publică. (106 studenți au efectuat stagiul de practică prin intermediul a 4 parteneriate cu mediul academic: Academia de Studii Economice, Școala Națională de Studii Politice și Administrative, Universitatea Nicolae Titulescu, Universitatea din București).

Capitolul 5 - Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită

5.1 - Aspecte generale

Pentru anul 2025 monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită s-a realizat pe baza indicatorilor stabiliți prin formatul de raportare prevăzut în Anexa nr. 1 la Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022, după cum urmează:

- *Programele de formare și perfecționarea profesională a consilierilor de etică (nr. și denumire programe);*
- *Sesiunile de informare a funcționarilor publici desfășurate de către consilierul de etică (nr. sesiuni de informare în domeniul eticii/nr. funcționarilor publici instruiți prin intermediul acțiunilor de informare în domeniul eticii);*
- *Activitatea de consiliere etică (nr. funcționari publici care au adresat/au primit solicitări scrise pentru consiliere etică/nr. funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică; nr. ședințe de consiliere etică; nr. spețe care au constituit obiectul consilierii etice; obiectul consilierii etice; sesizări ale consilierului de etică la organele de urmărire penală și aspectele identificate);*
- *Cauzele și consecințele nerespectării principiilor și a normelor de conduită;*
- *Analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici și măsuri propuse de consilierul de etică; practici sau proceduri instituționale care pot conduce la încălcarea principiilor și a normelor de conduită (nr. și descriere pe scurt);*
- *Măsuri propuse de consilierul de etică pentru înlăturarea cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților care se manifestă în activitatea funcționarilor publici;*
- *Sesizări și reclamații analizate de consilierul de etică, formulate de cetățeni și ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și recomandări cu caracter general formulate de către consilierul de etică;*



- *Chestionare aplicate cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii sau opinia acestora cu privire la calitatea serviciilor oferite;*
- *Recomandări cu caracter general formulate de către consilierul de etică ca urmare a analizării reclamațiilor formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii;*
- *Măsuri adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită.*

5.2 - Formarea și perfecționarea profesională a consilierilor de etică

Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a sprijini activitatea consilierilor de etică inclusiv prin asigurarea participării acestora la programele de formare și perfecționare profesională în domeniul eticii.

Referitor la formarea continuă a consilierilor de etică pe parcursul anului 2025, datele arată o realitate îngrijorătoare: dintr-un total de 1.296 de instituții publice respondente, un număr de 1.086 de consilieri de etică au raportat că nu au participat la nicio formă de instruire sau curs de formare profesională în anul 2025. Acest indicator evidențiază faptul că aproximativ 84% din rețeaua consilierilor de etică nu a beneficiat de suport educațional pe parcursul ultimului an, fapt ce poate afecta calitatea consilierii etice acordate funcționarilor publici și îndeplinirea rolului activ de prevenire a încălcării normelor de conduită de către funcționarii publici.

Principalele teme abordate pe parcursul anului 2025 la cursurile de formare și perfecționare profesională la care au participat cei 16% dintre consilierii de etică respondenți, au vizat următoarele domenii:

❖ Cursuri în domeniul eticii/integrității/corupției

- ✓ Anticorupție, etică, integritate și deontologie profesională în sectorul public
- ✓ Anticorupție, deontologie profesională și prevenirea situațiilor de pantouflage
- ✓ Avertizarea de integritate în instituțiile publice / în interes public
- ✓ Conflictul de interese și incompatibilitățile în sectorul public
- ✓ Etica și integritatea în sistemul de sănătate
- ✓ Etică organizațională în administrația publică - de la teorie la practică
- ✓ Etica, integritatea și prevenirea corupției în administrația publică
- ✓ Etică și politici anticorupție: rolul avertizorului de integritate
- ✓ Expert prevenire și combatere a corupției
- ✓ Incompatibilități, conflicte de interese și avertizare în interes public



- ✓ Introducere în Strategia Națională Anticorupție

❖ **Cursuri complementare în domenii suport**

Programele destinate dezvoltării competențelor digitale, de management, resurse umane și proceduri administrative la care au participat consilierii de etică pe parcursul anului 2025 au fost:

- **Competențe digitale și utilizarea inteligenței artificiale:**
 - ✓ Creșterea eficienței prin utilizarea soluțiilor de inteligență artificială
 - ✓ Back office în contextul digitalizării administrației publice
 - ✓ Reziliența cibernetică în administrația publică: de la tendințe la bune practici
 - ✓ Actualizarea legislației pentru tranziția către declararea digitală a averilor
- **Management și resurse umane:**
 - ✓ Managementul resurselor umane în sănătate
 - ✓ Hărțuirea la locul de muncă
 - ✓ Comunicare empatică în administrația publică
 - ✓ Leadership și talent management în contextul transformărilor digitale
 - ✓ Competența face diferența în recrutare, selecție și evaluarea performanțelor
 - ✓ Noul Registru de evidență a salariaților (REGES ONLINE)
- **Administrativ și tehnic:**
 - ✓ Codul administrativ și legislație conexă
 - ✓ Sistemul de control intern managerial (SCIM) și managementul riscurilor
 - ✓ Contabilitate și ALOP în administrația publică
 - ✓ Expert în dezvoltare durabilă
 - ✓ Tehnică și procedură legislativă
 - ✓ Managementul proiectelor europene pentru dezvoltarea locală și regională
 - ✓ Reziliență cibernetică în administrația publică
 - ✓ Inspector în domeniul securității și sănătății în muncă
 - ✓ Contabilitate bugetară, taxe și impozite locale
 - ✓ Managementul și protecția datelor cu caracter personal



❖ Conferințe și ateliere tematice

Sesiuni de lucru, evenimente naționale și workshop-uri dedicate schimbului de bune practici între specialiști.

- ✓ Conferința Națională de etică - „Starea eticii în România 2025” (ediția a II-a)
- ✓ Workshop dedicat consilierilor de etică
- ✓ Atelier de etică (sesiuni practice de grup)
- ✓ Conferința „Particularitățile investigațiilor pentru tratarea plângerilor - Noul Regulament transfrontalier”
- ✓ Sesiune de instruire: Eficientizarea implementării reglementărilor din domeniul consultărilor publice și accesului la informații

Din analiza cursurilor de formare și perfecționare profesională urmate de consilierii de etică în anul 2025 se constată că:

- ❖ Digitalizarea devine o componentă obligatorie a activității consilierului de etică pentru utilizarea platformelor de raportare și comunicarea digitală cu personalul
- ❖ Rolul consilierului de etică se extinde spre comunicare, management și cultură organizațională

5.3 - Date privind activitatea consilierului de etică

5.3.1 - Date privind sesiuni de informare în domeniul eticii

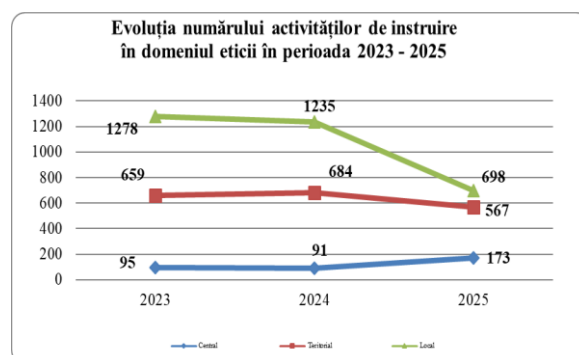
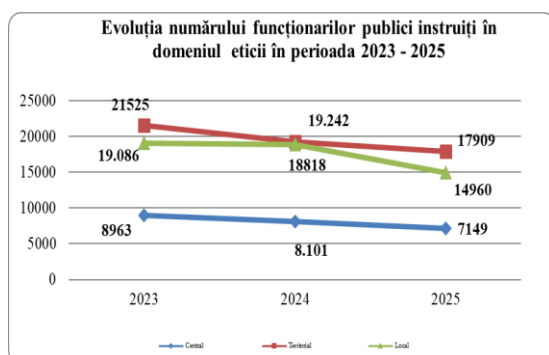
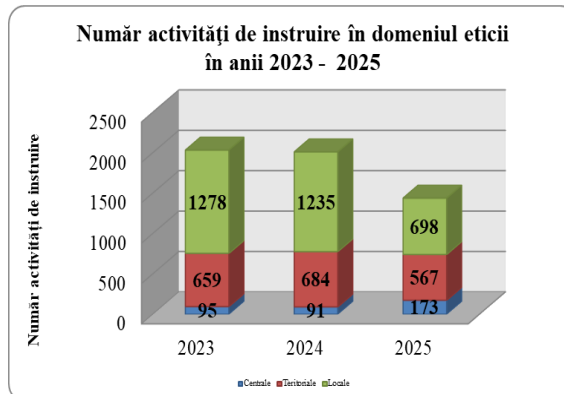
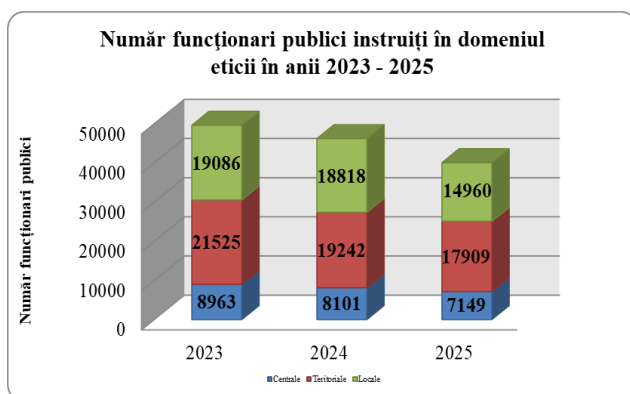
Sesiunile de informare în domeniul eticii sunt organizate de către consilierul de etică cu privire la normele/standardele de conduită, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respectivă, ca măsură de a preveni încălcarea normelor de conduită și de a identifica soluții de gestionare a dilemelor etice.

Din datele furnizate prin raportări, se constată că pe parcursul anului 2025 au fost organizate 1.438 sesiuni de informare în domeniul eticii la care au participat un număr de 40.018 funcționari publici, dintre care 3.755 funcționari publici de conducere și înalți funcționari publici, precum și 36.263 funcționari publici de execuție.

Datele sintetice comparative privind evoluția activităților de instruire în domeniul eticii și a funcționarilor publici instruiți prin intermediul acțiunilor de formare, în ultimii 3 ani sunt prezentate în tabelele și reprezentările grafice următoare :



Instituții/ Autorități publice	Funcționari publici instruiți prin intermediul sesiunilor de informare											
	Anul 2023				Anul 2024				Anul 2025			
	Nr. sesiuni de informare	Nr. funcționari publici			Nr. sesiuni de informare	Nr. funcționari publici			Nr. sesiuni de informare	Nr. funcționari publici		
		conducere + înalți f.p.	execuție	total		conducere + înalți f.p.	execuție	total		conducere + înalți f.p.	execuție	total
Centrale	95	982	7.981	8.963	91	620	7.481	8.101	173	585	6.564	7.149
Teritoriale	659	2.134	19.391	21.525	684	1.836	17.406	19.242	567	1.564	16.345	17.909
Locale	1.278	2.298	16.788	19.086	1.235	2.154	16.664	18.818	698	1.606	13.354	14.960
Total	2.032	5.414	44.160	49.574	2.010	4.610	41.551	46.161	1.438	3.755	36.263	40.018



Analizând evoluția numărului total de funcționari publici instruiți se constată un trend descendent în ultimii 3 ani, volumul total de personal instruit în 2025 este cu aproximativ 19% mai mic față de anul 2023 și cu 13% față de anul 2024, în contextul în care datele centralizate cu privire la acest indicator arată un procent de 52% dintre consilierii de etică care nu au organizat în cursul anului 2025 nicio sesiune de informare.

Distribuția pe categorii de administrație publică indică faptul că scăderea este generalizată, dar cu intensități diferite:



- **administrația publică centrală:** deși numărul total de persoane instruite a scăzut continuu (de la 8.963 în 2023 la 7.149 în 2025), numărul de sesiuni de informare a înregistrat o creștere surprinzătoare în 2025 (173 sesiuni de informare), aproape dublu față de 2024 (91 sesiuni) sau 2023 (95 sesiuni de informare).
- **administrația publică teritorială:** menține cel mai mare număr de funcționari instruiți în 2025 (17.909), însă valoarea este în scădere față de vârful de 21.525 atins în 2023.
- **administrația publică locală:** înregistrează cea mai drastică reducere a activității în 2025, atât la nivel de sesiuni de informare (698 față de 1.278 în 2023), cât și la nivel de personal instruit (14.960 față de 19.086 în 2023).

Deși datele raportate indică o scădere generalizată a sesiunilor de formare și a funcționarilor publici formați în ultimii 3 ani, impactul este resimțit diferit la nivelul ierarhiei administrative:

- **funcționarii publici de conducere și înalți funcționari publici** înregistrează cea mai mare diminuare procentuală, cu o scădere de aproximativ 30% pe parcursul celor trei ani în ce privește participarea la sesiunile de formare (de la 5414 sesiuni de instruire în 2023, la 4610 în 2024 care au scăzut în 2025 la 3755).
- **funcționarii publici de execuție** înregistrează o scădere totală de 18% (de la 44.160 persoane instruite în 2023, numărul a scăzut la 41.551 în 2024 și a ajuns la doar 36.263 în 2025).

Reducerea cu aproape o treime a numărului de funcționari publici de conducere și înalți funcționari instruiți în domeniul eticii în 2025 față de 2023 poate semnaliza o scădere a prioritizării acestui domeniu la nivel decizional. Funcționarii de execuție continuă să reprezinte majoritatea personalului instruit, reprezentând aproximativ 91% din totalul persoanelor care au beneficiat de sesiuni de informare în anul 2025.

5.3.2 - Solicitare/acordare consiliere etică și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia

Consilierea etică se desfășoară în baza solicitării formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita funcționarului public rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia.

Solicitările scrise privind activitatea de consiliere etică desfășurată în exercitarea atribuției prevăzute la art. 454 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, se înscriu într-un registru de evidență a activității de consiliere etică, păstrat de consilierul de etică.

Solicitarea scrisă a funcționarului public poate fi înmănată consilierului de etică direct sau transmisă prin e-mail și nu se înregistrează la registratura autorității sau instituției publice.



Solicitarea scrisă de consiliere etică la inițiativa consilierului de etică poate fi înmănată funcționarului public direct sau transmisă prin e-mail și nu se înregistrează la registratura autorității sau instituției publice.

Situația comparativă a numărului de funcționari publici care au adresat solicitări scrise consilierului de etică, raportat la numărul funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice cărora consilierul de etică le-a transmis solicitări scrise pentru consiliere etică, la inițiativa acestuia, atunci când din conduita funcționarului public rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia, defalcat pe categorii de funcționari publici de conducere și înalți funcționari publici, respectiv funcționari publici de execuție se regăsește în tabelul de mai-jos :

Instituții/ autorități publice	Nr. funcționari publici care au adresat solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au primit solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică		
	Anul 2023			Anul 2023			Anul 2023		
	Conducere + înalți funcționari publici	Execuții e	Total	Conducere + înalți funcționari publici	Execuții e	Total	Conducere + înalți funcționari publici	Execuții e	Total
Centrale	5	10	15	5	12	17	128	295	423
Teritoriale	7	10	17	13	29	42	55	462	517
Locale	17	48	65	28	216	244	95	241	336
Total	29	68	97	46	257	303	278	998	1.276

Instituții/ autorități publice	Nr. funcționari publici care au adresat solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au primit solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică		
	Anul 2024			Anul 2024			Anul 2024		
	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere+ înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total
Centrale	6	26	32	11	45	56	8	250	258
Teritoriale	7	9	16	12	50	62	81	394	475
Locale	10	21	31	151	136	287	47	436	483
Total	23	56	79	174	231	405	136	1.080	1.216



Instituții/ autorități publice	Nr. funcționari publici care au adresat solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au primit solicitări scrise pentru consiliere etică			Nr. funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică		
	Anul 2025			Anul 2025			Anul 2025		
	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere+ înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total
Centrale	7	21	28	10	67	77	70	551	621
Teritoriale	6	17	23	3	54	57	61	433	494
Locale	8	23	31	7	51	58	54	584	584
Total	21	61	82	20	172	192	185	1.568	1.753

Din interpretarea datelor colectate rezultă o pondere de 2.3 ori mai mare a numărului funcționarilor publici cărora le-au fost adresate solicitări scrise pentru consiliere etică (192 de funcționari publici), comparativ cu numărul funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică (82 de funcționari publici).

Raportat la numărul total de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice respondente, rata celor care au beneficiat de consiliere etică pe parcursul anului 2025 este de aproximativ 2%.

Referitor la nivelul de răspuns al consilierilor de etică față de nivelul de solicitări adresate pentru consilierea etică a funcționarilor publici, situația comparativă pentru perioada anilor 2023 - 2025 se prezintă astfel:

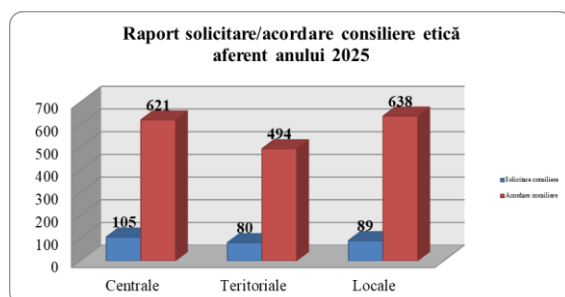
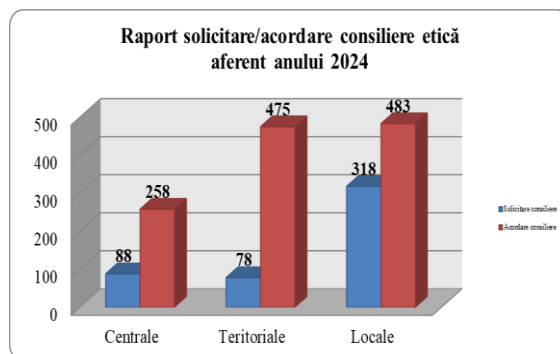
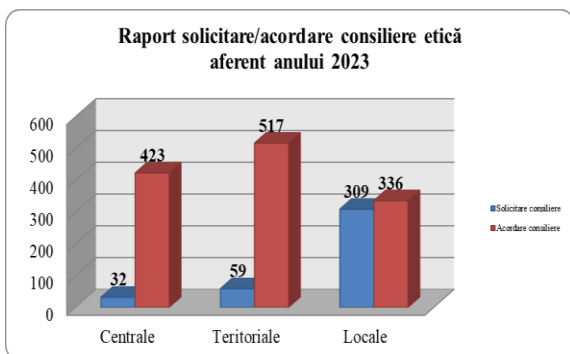
Instituții/ autorități publice	Nr. funcționari publici care au solicitat/li s-a solicitat consiliere etică			Nr. funcționari publici care au primit consiliere etică		
	Anul 2023			Anul 2023		
	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total
Centrale	10	22	32	128	295	423
Teritoriale	20	39	59	55	462	517
Locale	45	264	309	95	241	336
Total	75	325	400	278	998	1.276

Instituții/ autorități publice	Nr. funcționari publici care au solicitat/li s-a solicitat consiliere etică			Nr. funcționari publici care au primit consiliere etică		
	Anul 2024			Anul 2024		
	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total
Centrale	17	71	88	8	250	258
Teritoriale	19	59	78	81	394	475
Locale	161	157	318	47	436	483
Total	197	287	484	136	1.080	1.216



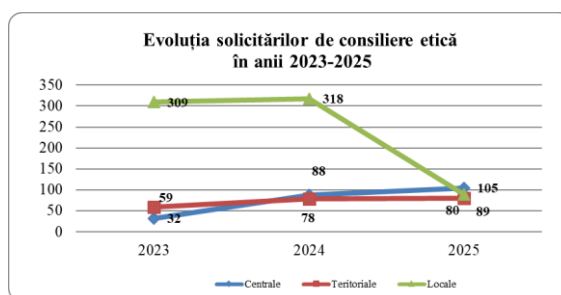
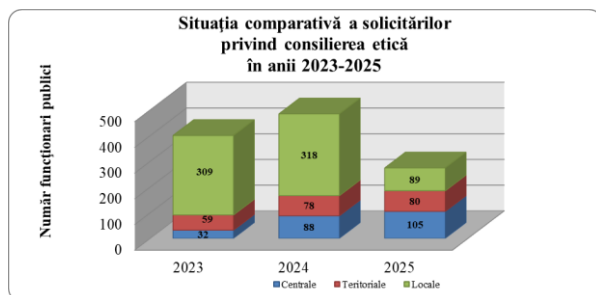
Instituții/ autorități publice	Nr. funcționari publici care au solicitat/li s-a solicitat consiliere etică			Nr. funcționari publici care au primit consiliere etică		
	Anul 2025			Anul 2025		
	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total	Conducere + înalți funcționari publici	Execuție	Total
Centrale	17	88	105	70	551	621
Teritoriale	9	71	80	61	433	494
Locale	15	74	89	54	584	638
Total	41	233	274	185	1.568	1.753

Din informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice pentru anul 2025 a rezultat că numărul funcționarilor publici care au primit consiliere etică în acest an a fost de aproximativ 6.4 ori mai mare decât al celor care au solicitat/li s-a solicitat consiliere etică, ceea ce înseamnă că în cadrul unor autorități și instituții publice, consilierii de etică au apreciat să raporteze la acest indicator și acțiuni de informare în domeniul eticii, care corespund unor atribuții distincte și care se regăsesc la cap. 5.3.1. *Date privind sesiuni de informare în domeniul eticii*. Se evidențiază o creștere a numărului de autorități și instituții publice care raportează în mod eronat la acest indicator un număr mai mare de funcționari publici care au beneficiat de consiliere etică raportat la numărul solicitărilor de consiliere etică față de anul anterior.

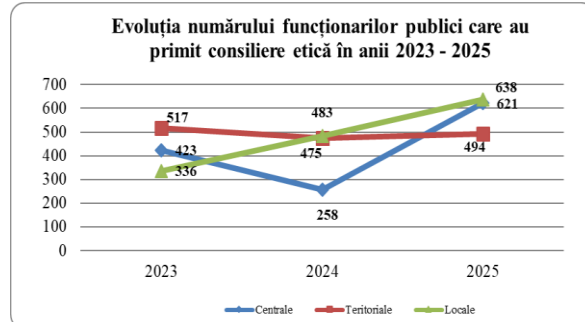
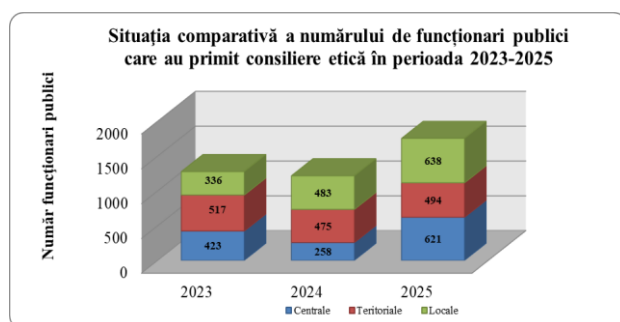


În comparație cu raportările similare din ultimii 3 ani, în anul 2025 evoluția solicitărilor de consiliere etică a înregistrat un trend descendent, numărul funcționarilor publici care au solicitat/li s-a solicitat consiliere etică a înregistrat o scădere cu 43%, raportat la un număr de funcționari publici încadrați în instituțiile publice respondente cu aproximativ 11% mai mic.

Evoluția solicitărilor privind consilierea etică pentru perioada 2023 - 2025:



Evoluția numărului de funcționari publici care au primit consiliere etică în perioada 2023 -2025:



Activitatea de consiliere etică se desfășoară în cadrul unor ședințe de consiliere etică, pe baza următoarelor criterii minimale:

- complexitatea aspectelor care trebuie soluționate pentru adoptarea unei conduite conforme cu normele/standardele de conduită de către funcționarul public;
- identificarea normelor/standardelor de conduită relevante pentru adoptarea unei conduite conforme de către funcționarul public;
- identificarea modalităților de acțiune a funcționarului public pentru respectarea normelor/standardelor de conduită;
- recomandările consilierului de etică cu privire la modalitatea de acțiune a funcționarului public pentru respectarea normelor/standardelor de conduită.

Ședințele de consiliere etică pot avea loc numai în timpul programului de lucru al funcționarului public consiliat. Durata unei ședințe de consiliere etică este de maximum o oră.

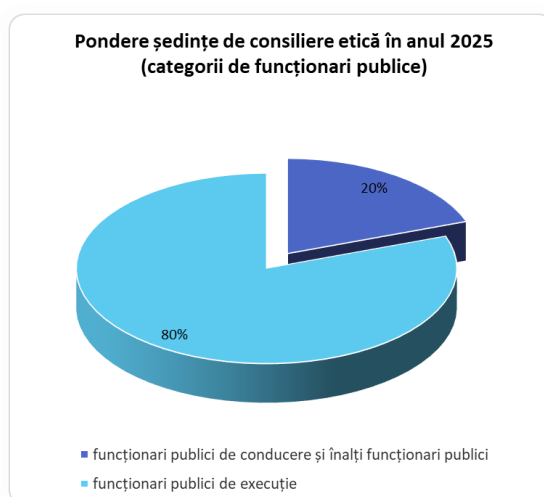
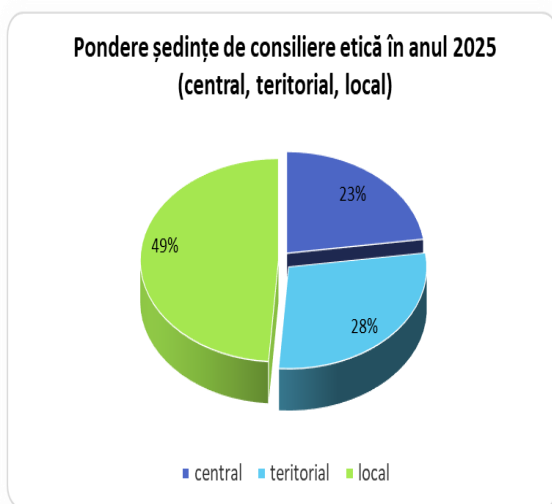
Numărul de ședințe de consiliere etică se stabilește de către consilierul de etică pe baza criteriilor minimale și se comunică funcționarului public în cadrul primei ședințe de consiliere etică. Dacă funcționarul public consideră că aceste criterii nu pot fi îndeplinite în numărul de ședințe de consiliere etică stabilit de către consilierul de etică, acesta formulează în scris obiecțiile sale motivate, însoțite de propunerea sa, pe care le comunică consilierului de etică până la data desfășurării celei de-a doua ședințe de consiliere etică. În cadrul celei de-a doua ședințe de consiliere etică, consilierul de etică stabilește de comun acord cu funcționarul public

numărul ședințelor de consiliere etică. Dacă nu se ajunge la un acord, prevalează decizia consilierului de etică în ceea ce privește numărul ședințelor de consiliere etică.

Din raportările autorităților și instituțiilor publice respondente a rezultat că pe parcursul anului 2025 s-au desfășurat **610 ședințe de consiliere etică** a funcționarilor publici de conducere și de execuție la nivel central, teritorial, local, după cum urmează:

Instituții/ autorități publice	Anul 2025		
	Nr. ședințe de consiliere etică pentru funcționari publici:		
	conducere și înalți funcționari publici	execuție	Total
Centrale	16	123	139
Teritoriale	40	133	173
Locale	63	235	298
Total	119	491	610

Din analiza datelor raportate se constată că instituțiile/autoritățile publice de la nivel local au organizat cel mai mare număr de ședințe de consiliere etică, reprezentând un procent de 49% din totalul acestora. Cele mai multe ședințe de consiliere etică s-au adresat funcționarilor publici de execuție, în procent de 80% din total.



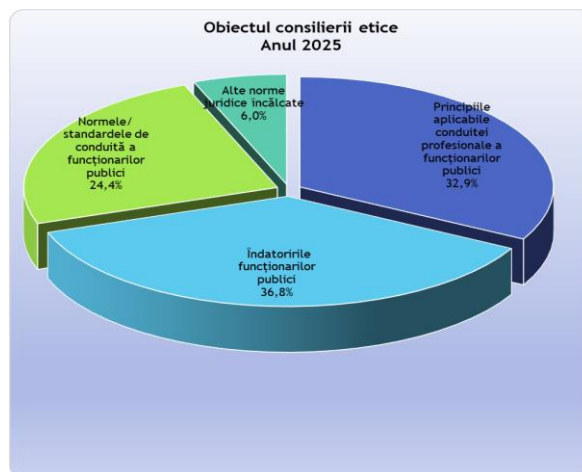
Acest indicator este corelat și cu numărul total al funcționarilor publici care au beneficiat de consiliere etică care teoretic poate fi egal sau mai mic decât numărul ședințelor de consiliere etică, dacă ținem cont de respectarea principiului confidențialității, potrivit căruia derularea ședinței de consiliere etică presupune interacțiunea directă dintre consilierul de etică și un singur funcționar public, precum și de complexitatea aspectelor care trebuie

soluționate pentru adoptarea unei conduite conforme raportat la durata maximă de 1 oră a unei ședințe de consiliere etică, care poate genera mai multe întrevederi.

Ca urmare a sintetizării informațiilor colectate s-a constatat că autoritățile și instituțiile publice respondente au raportat ca principale probleme care au constituit obiectul solicitării de consiliere etică una dintre categoriile predefinite în aplicația informatică dezvoltată de ANFP: principiile conduitei profesionale a funcționarilor publici, normele/standardele de conduită, îndatoririle funcționarilor publici, dar au menționat și alte norme juridice încălcate.

Reprezentarea grafică procentuală a principalelor probleme care au constituit obiectul consilierii etice:

Obiectul consilierii etice	Anul 2025
	Autorități și instituții publice
Principiile conduitei profesionale a funcționarilor publici	182
Normele/ standardele de conduită a funcționarilor publici	204
Îndatoririle funcționarilor publici	135
Alte norme juridice încălcate	33



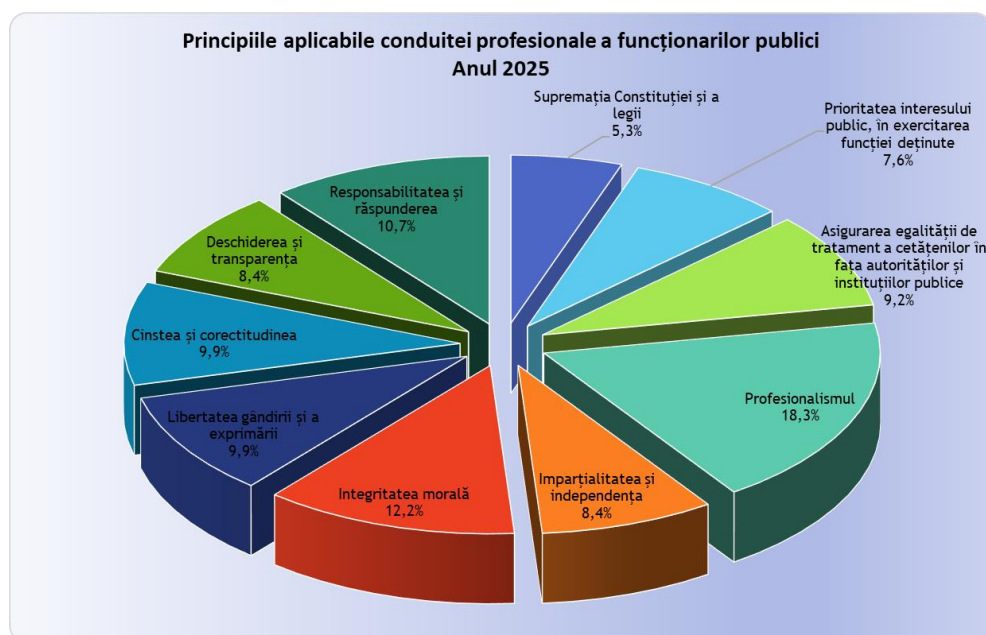
Dintre acestea, cele mai multe solicitări de consiliere etică au vizat principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici, respectiv un număr de **182 autorități și instituții publice**, după cum urmează:

- ❖ supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării (5,3%);
- ❖ prioritatea interesului public, în exercitarea funcției deținute (7,6%) ;
- ❖ asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare (9,2%) ;
- ❖ profesionalismul, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate (18,3%) ;
- ❖ imparțialitatea și independența, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute (8,4%) ;
- ❖ integritatea morală, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție (12,2%);

- ❖ libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri (9,9%);
- ❖ cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință (9,9%);
- ❖ deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor (8,4%);
- ❖ responsabilitatea și răspunderea, principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător (10,7%).

Analiza detaliată pe categorii care au vizat obiectul consilierii etice arată că cele mai frecvente teme abordate în ce privește **principiile conduitei profesionale** au fost: **profesionalismul** - obligația de a îndeplini atribuțiile cu competență și responsabilitate (18,3%), **integritatea morală** - interdicția de a solicita sau accepta avantaje în considerarea funcției publice deținute (12,2%), **responsabilitatea și răspunderea** pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (10,7%). Cele mai scăzute procente au fost înregistrate pentru **supremația Constituției și a legii** (5,3%).

Reprezentarea grafică procentuală a autorităților și instituțiilor publice respondente pentru care obiectul consilierii etice a fost cu privire la respectarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici:



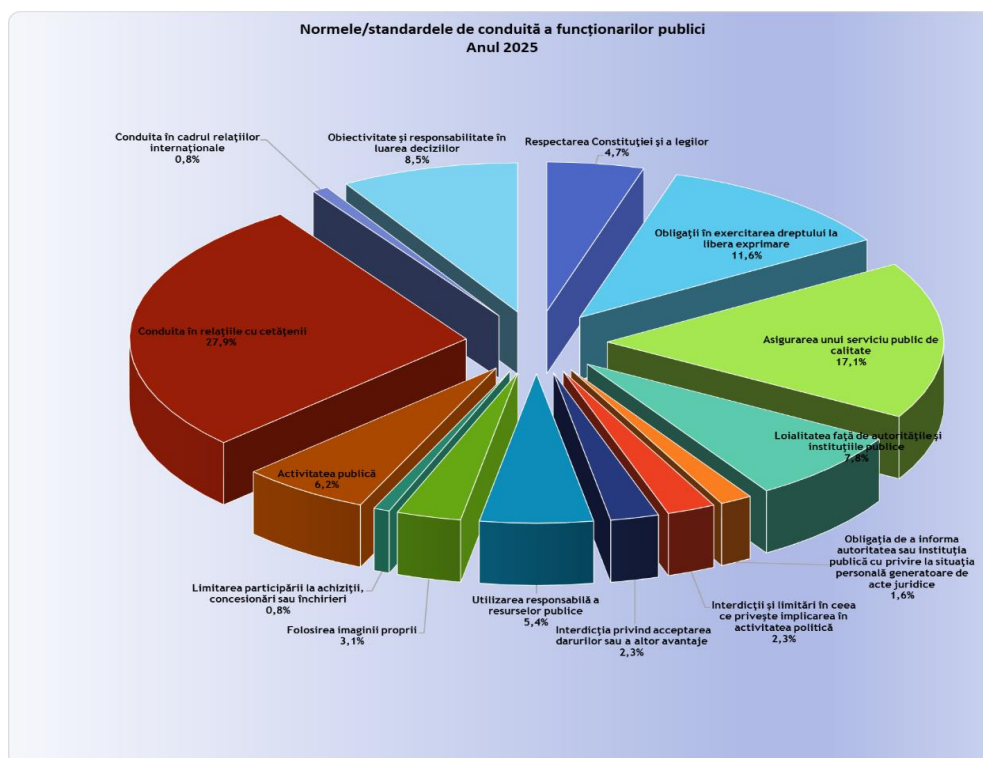


Pentru un număr de **204 autorități și instituții publice** din totalul celor respondente, principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice s-au axat pe nerespectarea normelor/standardele de conduită a funcționarilor publici, prevăzute la art. 430, art. 432 - 436, art. 440, art. 441, art. 443, art. 444 și art. 446 - 449 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, acele reguli de comportament al funcționarului public în exercitarea atribuțiilor de serviciu în relație cu alți funcționari publici, autorități/instituții publice sau beneficiari ai serviciului public, cu privire la :

- ❖ Respectarea Constituției și a legilor (4,7%);
- ❖ Obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare (11,6%);
- ❖ Asigurarea unui serviciu public de calitate (17,1%);
- ❖ Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice (7,8%);
- ❖ Obligația de a informa autoritatea sau instituția publică cu privire la situația personală generatoare de acte juridice (1,6%);
- ❖ Interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică (2,3%);
- ❖ Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje (2,3%);
- ❖ Utilizarea responsabilă a resurselor publice (5,4%);
- ❖ Folosirea imaginii proprii (3,1%);
- ❖ Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri (0,8%);
- ❖ Activitatea publică (6,2%);
- ❖ Conduita în relațiile cu cetățenii (27,9%);
- ❖ Conduita în cadrul relațiilor internaționale (0,8%);
- ❖ Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor (8,5%).

Analiza detaliată pe categorii care au vizat obiectul consilierii etice arată că cele mai frecvente teme abordate în ce privește normele și standardele de conduită au fost: **conduita în relațiile cu cetățenii (27,9%)** și **asigurarea unui serviciu public de calitate (17,1%)** ca principală preocupare în relația instituțiilor cu mediul extern, precum și **exercitarea dreptului la libera exprimare (11,6%)**. S-au înregistrat valori minime (sub 1%) pentru limitarea participării la achiziții și conduita în relațiile internaționale.

Reprezentarea grafică procentuală a autorităților și instituțiilor publice respondente pentru care obiectul consilierii etice a fost cu privire la respectarea normelor/standardelor de conduită profesională a funcționarilor publici:

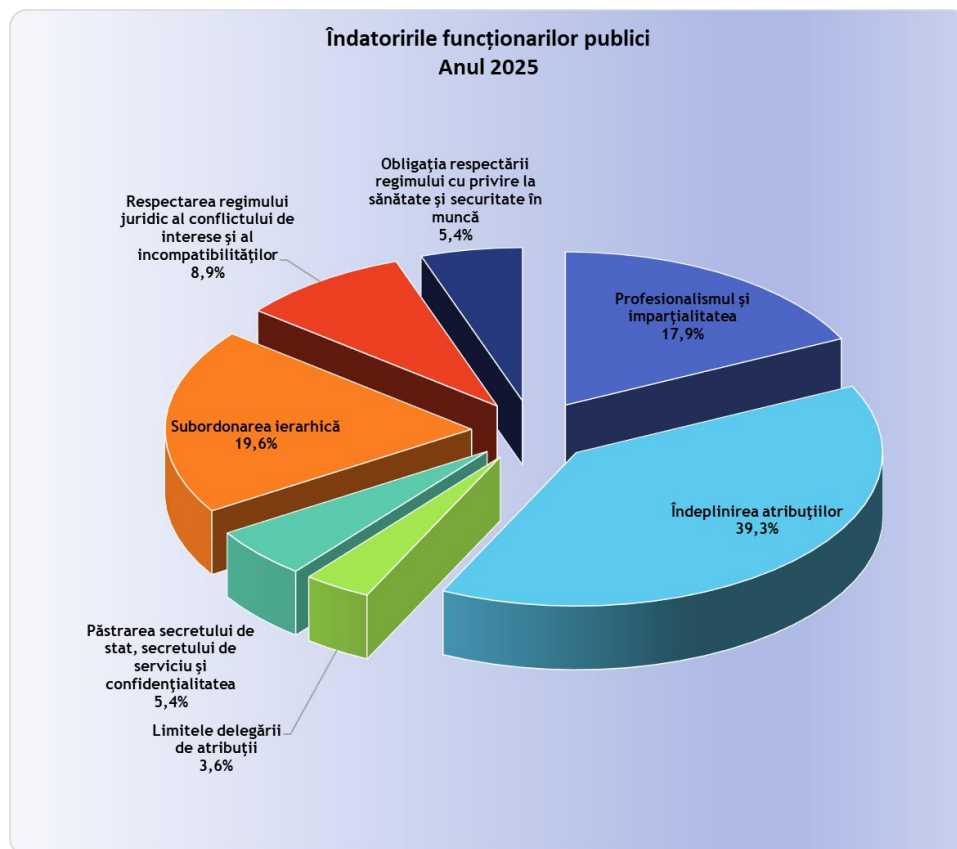


Aspecte cu privire la **obligații care vizează persoana funcționarului public**, respectiv îndatoririle prevăzute la art. 431, art. 437, art. 438, art. 439, art. 442, art. 445 și art. 450 din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, funcționarilor publici au constituit obiectul consilierii etice pentru un număr de **135 autorități și instituții publice din totalul celor respondente**, cu privire la, respectiv:

- ❖ Profesionalismul și imparțialitatea (17,9%);
- ❖ Îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (39,3%);
- ❖ Limitele delegării de atribuții (3,6%);
- ❖ Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea (3,2%);
- ❖ Subordonarea ierarhică (5,4%);
- ❖ Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților (8,9%);
- ❖ Obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă (5,4%).

Consilierea etică a vizat **obligațiile** specifice prevăzute de O.U.G. nr. 57/2019, cea mai mare pondere din această subcategorie fiind înregistrată pentru: **îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (39,3%), profesionalismul și imparțialitatea (17,9%), conflictul de interese și incompatibilitățile (8,9%)**, cele mai puține au fost pentru păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea (3,6%).

Reprezentarea grafică procentuală a autorităților și instituțiilor publice respondente pentru care obiectul consilierii etice a fost cu privire la îndatoririle funcționarilor publici:



Într-o proporție redusă, respectiv pentru un număr de **33 de autorități și instituții publice** din totalul celor respondente, consilierea etică a avut ca obiect **alte norme juridice încălcate**.

Deși ponderea este redusă, au fost semnalate încălcări ale unor acte normative specifice, precum:

- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentele interne ale instituțiilor.

Rezultatele centralizate indică faptul că activitatea de consiliere etică în anul 2025 a vizat cu prioritate respectarea principiilor și normelor de conduită.

Datele raportate indică faptul că funcționarii publici solicită sprijinul consilierului de etică în special pentru aspecte practice, legate de îndeplinirea sarcinilor de serviciu și



interacțiunea cu cetățenii. Cele mai multe situații de încălcare a normelor de conduită apar în relațiile cu publicul și comunicarea publică, semnalând posibile deficiențe de formare a funcționarilor publici în acest sens.

Analiza calitativă a solicitărilor evidențiază o preocupare majoră pentru conduita în relațiile cu cetățenii (27,9%) și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu cu profesionalism (39,3%), ponderea ridicată a solicitărilor privind "profesionalismul", prezentă în mai multe categorii reflectând nevoia de ghidare practică în clarificarea standardelor de performanță și etică în exercitarea prerogativelor de putere publică.

În concluzie, rezultă că principalele **probleme** care au constituit obiectul **consilierii etice** în anul 2025 au vizat **profesionalismul**, ca principiu ce guvernează conduita profesională a funcționarilor publici, **conduita în relațiile cu cetățenii** ca normă de conduită cel mai frecvent încălcată și **îndeplinirea atribuțiilor de serviciu** ca îndatorire a funcționarilor publici.

5.3.3 - Aspecte identificate de către consilierul de etică din cadrul autorității sau instituției publice care pot constitui o faptă penală, sesizate organelor de urmărire penală

Pentru anul 2025 nu au fost raportate cazuri apreciate de către consilierii de etică ca posibile fapte penale.

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

Din datele colectate în perioada de raportare, principalele **cauze** semnalate pentru anul 2025 ale nerespectării normelor de conduită au fost următoarele:

❖ Comunicarea deficitară și utilizarea unui ton inadecvat

Aceasta este cauza cel mai des menționată, cu referire la incapacitatea de a menține un limbaj profesional în situații de divergență.

❖ Stresul și presiunea psihică ridicată

Menționat explicit în contextul interacțiunii directe cu cetățenii, unde oboseala duce la scăderea capacității de menținere a standardelor etice.

❖ Lipsa de experiență profesională sau de formare

O mare parte dintre respondenți indică faptul că erorile de conduită apar din cauza lipsei de conștientizare a efectelor ce pot apărea prin abateri de la normele de conduită generat[de insuficienta formare în domeniul eticii și integrității.



❖ **Tensiunile ierarhice și conflictele cu conducerea instituției publice**

Datele arată că tensiunile dintre personalul de execuție și cel de conducere generează un climat toxic care favorizează abaterile de la normele de conduită.

❖ **Necunoașterea sau ignorarea procedurilor interne**

Există o discrepanță între regulamentul scris (ROI/ROF) și practica zilnică, cauzată de lipsa de preocupare în asimilarea prevederilor din acestea.

❖ **Interpretarea greșită a solicitărilor cetățenilor**

Lipsa de claritate în comunicarea cu beneficiarii duce la tensiuni de ambele părți, care degenerează în comportamente neadecvate.

❖ **Exprimarea opiniilor personale în spațiul public (social media)**

O cauză actuală, unde funcționarii nu delimitează viața privată de statutul oficial, afectând imaginea instituției publice.

❖ **Divergențele de opinie nerezolvate între colegi**

Lipsa medierii conflictelor interne afectează calitatea serviciului public.

❖ **Disfuncționalități de management la nivelul instituției publice**

Deficiențe în activitatea de control și supraveghere. Lipsa monitorizării de către superiorii ierarhici a permis neefectuarea controlului conform frecvenței prevăzute în planificarea de control sau efectuarea acestuia în mod superficial.

❖ **Hărțuirea la locul de muncă**

Un mediu de lucru ostil favorizează abateri ale încălcării normelor de conduită.

Analiza datelor raportate în ce privește cauzele nerespectării normelor de conduită pentru anul 2025 indică faptul că încălcările sunt determinate de o combinație de factori educaționali, psihologici și de comunicare, iar efectele acestor abateri sunt vizibile atât la nivelul climatului intern, cât și în relația cu beneficiarii serviciilor publice.

Dintre **consecințele** nerespectării normelor de conduită ale funcționarilor publici care au fost cel mai des menționate pentru anul 2025, enumerăm:

❖ **Afectarea demnității persoanelor**

Utilizarea unor expresii jignitoare care aduc atingere onoarei și reputației colegilor sau cetățenilor.

❖ **Prejudiciu de imagine**

Scăderea încrederii cetățenilor în instituțiile publice.



❖ **Deteriorarea climatului organizațional**

Afectarea gravă a imaginii funcționarului public implicat și posibila lezare a demnității colegilor, tensiuni care duc la refuzul colaborării între departamente.

❖ **Sesizarea comisiei de disciplină**

Trecerea de la consiliere etică la cercetare administrativ - disciplinară.

❖ **Erori în actul administrativ**

Diminuarea calității serviciului public.

❖ **Sanctiuni administrative**

Aplicarea prevederilor din Codul administrativ în situația încălcării cu vinovăție către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege.

❖ **Traumă psihică**

Afectarea integrității morale în cazurile de hărțuire sau bullying.

❖ **Nerespectarea ordinii de drept**

Aplicarea greșită a normelor legale cu consecințe ce pot atrage răspunderea civilă, administrativă sau penală.

❖ **Pierderea timpului operațional**

Gestionarea conflictelor consumă resurse care ar trebui dedicate îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

❖ **Scăderea standardelor de performanță**

Afectarea îndeplinirii obiectivelor instituționale.

Pentru a vizualiza legătura dintre problemele identificate și modul în care acestea pot afecta o autoritate sau instituție publică expunem cele mai reprezentative perechi de informații unde ambele rubrici din formularele online de raportare au fost completate, relevant grupate pe **cauze-consecințe-impact**:



Nr.	Cauza identificată	Consecința raportată	Impact
1	Comportament neadecvat / Limbaj jignitor	Sanțiuni disciplinare	Impact direct asupra climatului de lucru
2	Exprimarea opiniilor personale în spațiul public	Atingerea onoarei și reputației instituției publice	Prejudiciu de imagine greu de remediat
3	Stres și presiune psihică în relația cu publicul	Diminuarea calității serviciului public	Risc de erori administrative
4	Divergențe de opinie / Conflicte ierarhice	Tensiuni interne și afectarea relațiilor colegiale	Scăderea productivității echipei
5	Necunoașterea procedurilor de lucru	Deficiențe în activitatea desfășurată, erori tehnice	Risc de sancțiuni din partea organelor superioare
6	Hărțuirea la locul de muncă	Traumă psihică	Risc de fluctuație a personalului
7	Insuficienta formare în domeniul eticii și integrității	Aplicarea defectuoasă a normelor de conduită	Risc de neconformitate

5.5 - Recomandări formulate de consilierul de etică pentru funcționarii publici

Principalele recomandări ale consilierilor de etică vizează respectarea normelor legale și a regulamentelor interne pentru **protejarea imaginii instituției**:

- *cunoașterea legislației* - este obligatorie studierea și însușirea normelor de conduită din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ și a Codului de conduită propriu al instituției publice.



- *respectarea ierarhiei* - se recomandă respectarea principiului subordonării ierarhice și a autorității funcționarilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere.
- *integritate și obiectivitate* - exercitarea atribuțiilor trebuie făcută fără subiectivism, indiferent de propriile convingeri, cu o atitudine bazată pe imparțialitate și lipsă de discriminare.
- *confidențialitate* - respectarea strictă a obligației de a nu divulga informații din interiorul instituției publice către persoane neautorizate.

Analiza recomandărilor formulate relevă că majoritatea intervențiilor consilierului de etică au avut un caracter preventiv, vizând evitarea escaladării tensiunilor interpersonale și menținerea unui climat de lucru bazat pe respect reciproc. S-a constatat că dialogul instituțional rămâne instrumentul principal pentru soluționarea amiabilă a neînțelegerilor, prevenind astfel sesizarea comisiilor de disciplină.

O mare parte din recomandări vizează prevenirea conflictelor prin **gestionarea modului de comunicare între colegi**, cu referire la:

- *dialog deschis*: abordarea neînțelegerilor prin comunicare directă și constructivă cu superiorul ierarhic direct pentru a preveni escaladarea tensiunilor.
- *gestionarea emoțiilor*: se recomandă controlul reacțiilor emoționale în situații tensionate și evitarea utilizării unui ton ironic sau jignitor.
- *atitudine conciliantă*: adoptarea unei poziții care să evite conflictele generate de schimbul de păreri, prin exprimarea opiniilor cu calm și claritate.
- *limita profesional-personal*: menținerea unei separări sănătoase între sfera profesională și cea personală și evitarea atribuirii de caracterizări personale colegilor.

Calitatea serviciului public este direct influențată de modul în care **funcționarii publici interacționează cu publicul**:

- *Limbaj adecvat*: utilizarea unui stil de comunicare politicos, adaptat nevoilor și nivelului de înțelegere al cetățeanului.
- *Profesionalism și promptitudine*: furnizarea de informații corecte, complete și actualizate, manifestând răbdare și toleranță.
- *Demnitate*: Obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației sau demnității persoanelor cu care se intră în legătură în exercitarea funcției.

Eficiența și etica se extind asupra **modului în care sunt folosite bunurile statului și imaginea proprie**.

- *utilizarea resurselor publice*: bunurile instituției (mașină, calculator, telefon) și timpul de lucru trebuie folosite strict pentru activități legate de serviciu, nu în scopuri personale.
- *prezența în social media*: se recomandă evitarea postării de fotografii sau clipuri video pe rețelele de socializare în timpul programului de lucru.



- *libera exprimare*: exercitarea acestui drept trebuie să se facă fără a denigra activitatea instituției sau a aduce prejudicii imaginii acesteia.

Conștientizarea rolului consilierul de etică care acționează ca un suport pentru prevenirea abaterilor disciplinare.

- *consultare periodică*: funcționarii publici sunt încurajați să apeleze la consilierul de etică ori de câte ori este necesar pentru îndrumare.
- *avertizarea de integritate*: însușirea mecanismelor de protecție pentru persoanele care semnalează neregularități (avertizori de integritate).
- *instruire continuă*: participarea obligatorie la sesiuni de informare organizate de consilierul de etică și programe de formare pe teme de etică și comunicare.

5.6 - Măsuri propuse de consilierul de etică pentru înlăturarea cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților care se manifestă în activitatea funcționarilor publici

În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierii de etică elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorităților sau instituțiilor publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților.

Conform datelor colectate de la autoritățile și instituțiile publice, în cursul anului 2025, au fost raportate de către 75 de consilieri de etică dintre cei respondenți ca fiind realizate analize cu privire la cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici, fiind evidențiate ca principale **măsuri propuse următoarele**:

❖ Informare și instruire specifică

- Organizarea periodică a sesiunilor de instruire și formare profesională privind normele de conduită, etică și integritate.
- Diseminarea materialelor: codul de conduită, distribuirea materialelor realizate de ANFP în sprijinul activității consilierilor de etică ex. broșura „Așa DA / Așa NU în ce privește respectarea normelor de conduită a funcționarilor publici” și alte materiale informative pentru consolidarea cunoștințelor în domeniul eticii.

❖ Consiliere etică și suport pentru angajați

- Organizarea de ședințe de consiliere etică individuale pentru rezolvarea dilemelor profesionale.



- Informarea angajaților despre rolul consilierului de etică și asigurarea unui cadru confidențial și sigur pentru raportarea problemelor.

- Oferirea de suport profesional în situații de criză.

- ❖ **Monitorizarea și evaluarea gradului de cunoaștere și respectare a normelor de conduită**

- Aplicarea de chestionare anonime pentru salariați și beneficiari pentru a evalua climatul etic și nivelul de cunoaștere a normelor de conduită.

- Monitorizarea permanentă a respectării normelor de conduită și a relațiilor de serviciu.

- Identificarea funcțiilor sensibile și realizarea de analize periodice privind riscurile de corupție.

- ❖ **Cultură organizațională și comunicare**

- Promovarea valorilor prin încurajarea unui climat bazat pe respect reciproc, obiectivitate, transparență și colaborare.

- Promovarea unor reguli de comunicare: menținerea unui ton calm, profesionist și evitarea replicilor impulsive sau sarcastice în interacțiunile colegiale.

- Aprecierea și recunoașterea comportamentelor pozitive în cadrul instituției.

5.7 - Practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici

În cadrul activității desfășurate, consilierul de etică are obligația de a semnala practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici.

Pentru perioada aferentă anului 2025 în cadrul a 27 autorități și instituții publice respondente, consilierii de etică au identificat practici/proceduri instituționale care ar putea favoriza încălcarea de către funcționarii publici a principiilor și normelor de conduită, printre care enumerăm:

- ❖ Subiectivism în procesul de evaluare a personalului;
- ❖ Apariția conflictelor de interese care pot afecta neutralitatea funcționarului public;
- ❖ Neasigurarea unui tratament egal și imparțial pentru toți cetățenii sau colegii;
- ❖ Efectuarea controalelor oficiale într-un mod superficial, fără respectarea frecvenței impuse de lege;
- ❖ Tolerarea unor comportamente ale subordonaților care contravin valorilor etice;



- ❖ Practici de conducere care limitează independența decizională a funcționarului prin presiuni sau amenințări;
- ❖ Lipsa transparenței în luarea deciziilor;
- ❖ Depășirea atribuțiilor prin luarea unor decizii care exced competențele stabilite prin fișa postului;
- ❖ Îndeplinirea defectuoasă a sarcinilor de serviciu atribuite în fișa postului;
- ❖ Înțelegere deficitară a consecințelor pe care nerespectarea normelor de conduită le are asupra instituției publice și cetățenilor.

5.8 - Recomandări cu caracter general formulate de către consilierul de etică ca urmare a analizării reclamațiilor formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii

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

Pentru anul 2025, au fost raportate recomandările formulate cu caracter general de consilierul de etică ca urmare a analizării reclamațiilor formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice, care au vizat aspecte precum:

- ❖ Adoptarea unei atitudini bazate pe respect, bună-credință, corectitudine, amabilitate și integritate morală și profesională.
- ❖ Asigurarea egalității de tratament pentru toți cetățenii și evitarea oricărei forme de discriminare sau limbaj stereotip.
- ❖ Adoptarea unei atitudini conciliante pentru evitarea conflictelor, menținerea calmului și a unei atitudini deschise chiar și în cazul plângerilor sau opiniilor divergente.
- ❖ Rezolvarea problemelor cetățenilor într-un mod legal, clar, eficient și obiectiv
- ❖ Utilizarea unui limbaj respectuos, profesional și adecvat contextului de muncă, prin formulări clare și concise.
- ❖ Interzicerea limbajului vulgar, jignitor sau ofensator care ar putea aduce atingere onoarei sau demnității persoanelor.
- ❖ Separarea strictă a opiniei personale de calitatea oficială deținută în exercitarea funcției publice.
- ❖ Participarea obligatorie la sesiuni de informare privind normele de etică
- ❖ Consultarea permanentă a Codului de conduită al instituției și a resurselor de pe Intranet în domeniul eticii.
- ❖ Conștientizarea responsabilităților printr-o mai bună asumare a îndatoririlor, interdicțiilor și riscurilor ce decurg din funcția publică



- ❖ Respectarea principiilor integrității, supremației interesului public și interdicția strictă de a primi cadouri.
- ❖ Finalizarea procedurilor interne pentru gestionarea conflictelor de interese și aplicarea ghidurilor de bune practici.
- ❖ Promovarea respectului și evitarea stărilor conflictuale inclusiv în relațiile dintre colegi.

5.9 - Chestionare aplicate cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorităților și instituțiilor publice

Pentru perioada de referință, în exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării normelor de conduită, consilierii de etică au realizat sondaje adresate beneficiarilor direcți ai activității autorităților și instituțiilor publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii/opinia acestora cu privire la calitatea serviciilor oferite.

Astfel, un număr total de 184 autorități și instituții publice au aplicat în anul 2025 chestionare unui număr de 8.168 cetățeni și beneficiari direcți, după cum urmează:

Instituții/autorități publice	Nr. chestionare aplicate de către consilierul de etică	Nr. autorități/instituții publice
Central	92	6
Teritorial	1428	52
Local	6648	126
Total	8.168	184

5.10 - Măsurile adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/ standardelor de conduită

Pentru dezvoltarea și menținerea unui comportament etic de către funcționarii publici este nevoie de susținere permanentă prin măsuri manageriale adecvate.

În cadrul autorităților și instituțiilor publice respondente, principalele măsuri adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită în anul 2025, au fost:

- ❖ Distribuirea de materiale informative (broșuri, ghiduri elaborate de ANFP) și a codurilor de conduită prin e-mail, intranet sau afișare la sediu.
- ❖ Organizarea de sesiuni de instruire și informare privind etica și integritatea.
- ❖ Diseminare modele de bune practici.



- ❖ Revizuirea și actualizarea procedurilor interne de lucru pentru a elimina vulnerabilitățile care pot duce la interpretări eronate de aplicare.
- ❖ Informarea angajaților legat de elaborarea și implementarea procedurii de sistem privind activitatea consilierului de etică.
- ❖ Elaborarea, actualizarea și popularizarea codului de conduită etică la nivelul instituției publice.
- ❖ Realizarea de sesiuni de consiliere etică pentru a discuta impactul conduitei asupra imaginii instituției publice.
- ❖ Informarea angajaților despre disponibilitatea, rolul și caracterul confidențial al activității consilierului de etică.
- ❖ Încurajarea semnalării interne a disfuncționalităților și protejarea avertizorilor de integritate.
- ❖ Aplicarea de chestionare funcționarilor publici pentru a evalua gradul de cunoaștere a normelor și percepția asupra climatului etic.
- ❖ Aplicarea de chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți pentru a evalua comportamentul personalului care asigură relația cu publicul.
- ❖ Sesizarea comisiilor de disciplină competente să constate încălcarea normelor de conduită.
- ❖ Emiterea de acte administrative pentru sancționarea disciplinară a abaterilor de la normele de conduită.



Capitolul 6 - Analiza și rezultatul procesului de raportare

6.1 - Relevanța raportării pentru Anexa nr. 1

Relevanța raportării este măsurată de ANFP utilizând următorii indicatori:

(1) *Gradul de respondență*

- numărul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte/numărul total de autorități și instituții publice la nivel național

(2) *Gradul de relevanță a raportării*

- numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte/numărul total al funcționarilor publici la nivel național

Analiza acestor 2 indicatori a fost realizată:

(1) prin raportare la un numărul total de **4.343 de autorități și instituții publice** existent la data de 31.12.2025 în portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, gestionat de ANFP și la un număr de **1.296 autorități și instituții publice respondente**;

(2) prin raportare la un numărul total de **130.188 de funcționari publici** existent la data de 31.12.2025 în portalul de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, gestionat de ANFP și la un număr de **89.631 de funcționari publici încadrați** în autoritățile și instituțiile publice care au completat și transmis Anexa 1.

6.1.1 - Gradul de respondență pentru Anexa nr. 1

Așa cum am menționat anterior, **gradul de respondență** se calculează după următoarea formulă: $\text{nr. autorități și instituții publice respondente} / \text{nr. total autorități și instituții publice la nivel național} \times 100$.

Prin urmare, raportat la numărul de autorități și instituții publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 1, **gradul de respondență** (asociat gradului de conformare instituțională) **este de 29,8 %** în scădere cu 6,4% față de anul anterior de raportare (36,2% în anul 2025).



Anul	Raportări cu privire la implementarea principiilor și a standardelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice (Anexa nr. 1) transmise de:			
	Administrația publică centrală	Administrația publică locală	Servicii publice teritoriale	Total
Anul 2023	81	941	576	1.598
Anul 2024	75	940	552	1.567
Anul 2025	69	726	501	1.296

6.1.2 - Gradul de relevanță a raportării pentru Anexa nr. 1

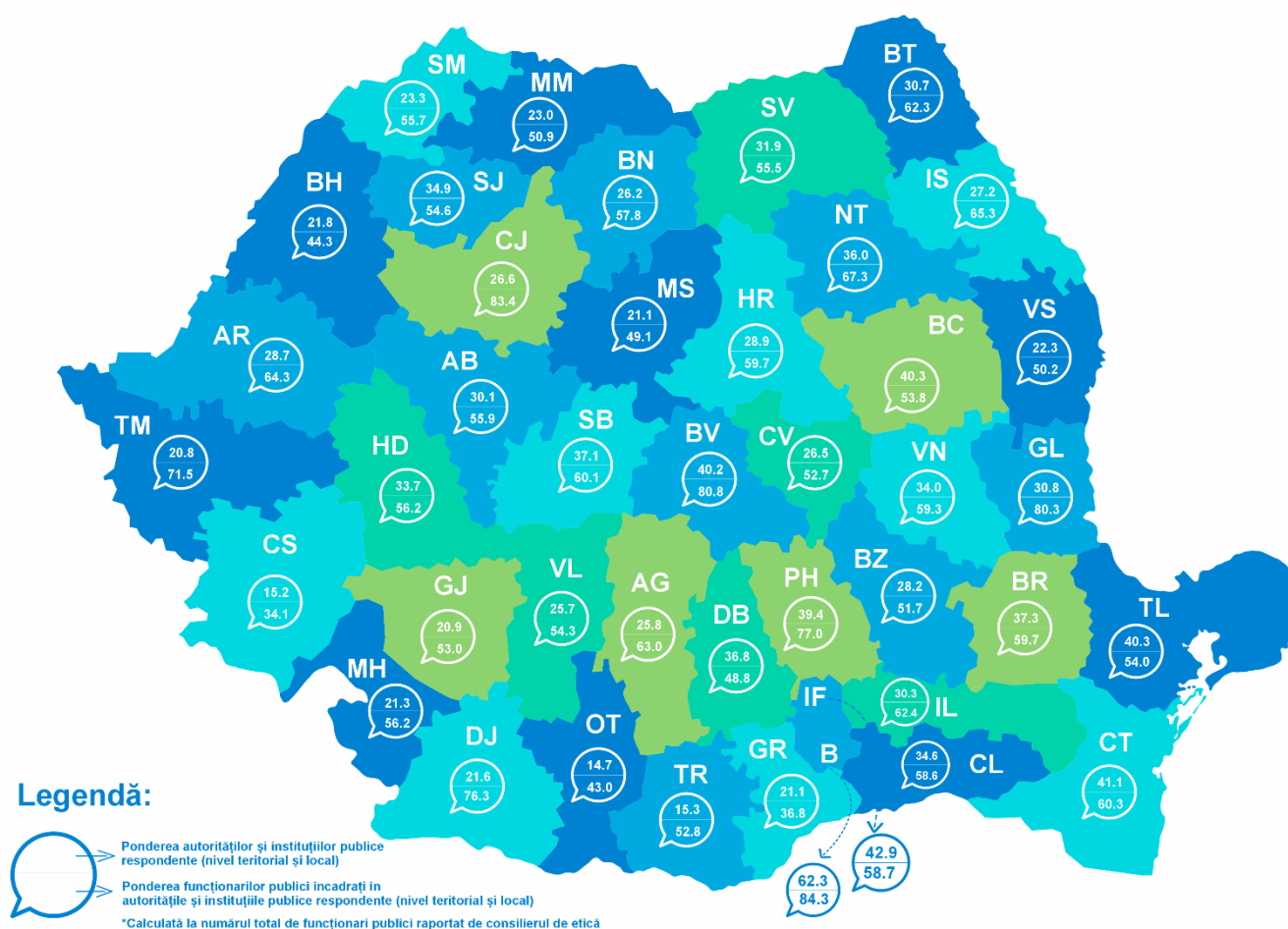
Așa cum am menționat anterior, **gradul de relevanță a raportării** reprezintă *nivelul de acoperire* a funcționarilor publici pentru care s-a realizat raportarea și se calculează după următoarea formulă: $\text{nr. funcționari publici încadrați în autorități și instituții publice respondente} \cdot 100 / \text{nr. total funcționari publici încadrați la nivel național}$.

Prin urmare, raportat la numărul de funcționari publici încadrați în autorități și instituții publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 1, **gradul de acoperire este de 68,8%**, în scădere cu 4,4% față de anul anterior de raportare (73,2% în anul 2025).

Anul	Raportări cu privire la implementarea principiilor și a standardelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice (Anexa nr. 1) transmise de:			
	Administrația centrală	Administrația locală	Servicii publice teritoriale	Total
2023	22.912	49.258	40.312	112.482
2024	18.617	38.293	44.349	101.259
2025	18.892	36.784	33.955	89.631



Harta 1 reprezentând gradul de conformare instituțională (%) și gradul de acoperire (%) la nivel județean pentru administrația publică teritorială și locală (Anexa nr. 1)

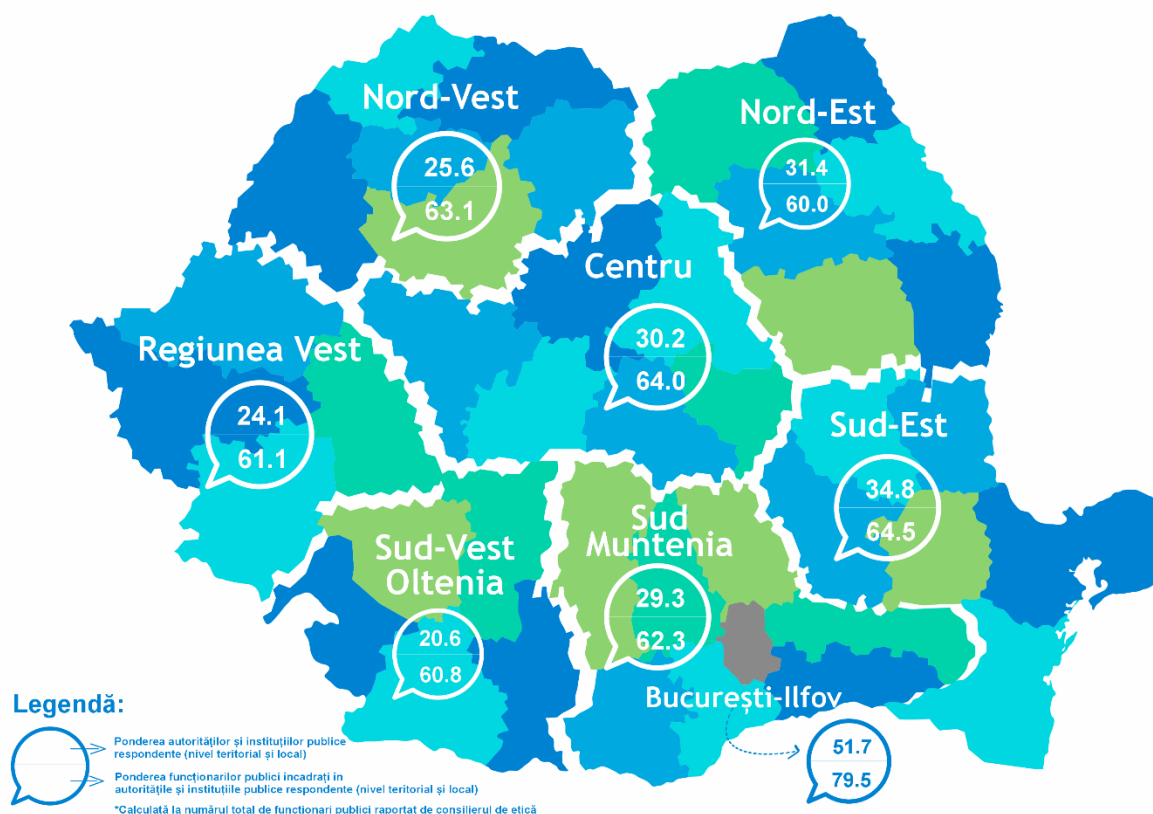


Legendă:

Valori - exprimate în procente (%)

prima valoare = grad de respondență / conformare instituțională	nr. autorități și instituții publice respondente*100/ nr. total autorități și instituții publice la nivel național;
a doua valoare = grad de relevanță/de acoperire a raportării	nr. funcționari publici încadrați în autorități și instituții publice respondente * 100/ nr. total funcționari publici încadrați la nivel național

Harta 2 reprezentând gradul de conformare instituțională (%) și gradul de acoperire (%) la nivel regional pentru administrația publică teritorială și locală (Anexa nr. 1)



Legendă:

Valori - exprimate în procente (%)

prima valoare = grad de respondență / conformare instituțională	nr. autorități și instituții publice respondente*100/ nr. total autorități și instituții publice la nivel național;
a doua valoare = grad de relevanță/de acoperire a raportării	nr. funcționari publici încadrați în autorități și instituții publice respondente * 100/ nr. total funcționari publici încadrați la nivel național



Capitolul 7 - Implementarea procedurilor disciplinare

Structura indicatorilor monitorizați se prezintă astfel:

7.1 - Capacitatea de sesizare

Capacitatea de sesizare a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:

- *Gradul de sesizare*, calculat ca număr de funcționari publici ale căror fapte au fost sesizate comisiilor de disciplină/numărul de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au raportat;
- *Indicele sesizărilor*, calculat ca număr de sesizări înregistrate privind faptele funcționarilor publici care pot constitui abateri disciplinare/număr de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au raportat;
- ✓ *Categorii de persoane care formulează sesizări*
 - calitatea persoanelor care formulează sesizări;
- ✓ *Motivele sesizărilor*
 - sinteza principalelor motive care au condus la semnalarea unor abateri de conduită ale funcționarilor publici;
- ✓ *Durata cercetării administrative*
 - perioada de timp alocată cercetării administrative.

7.1.1 - Gradul de sesizare

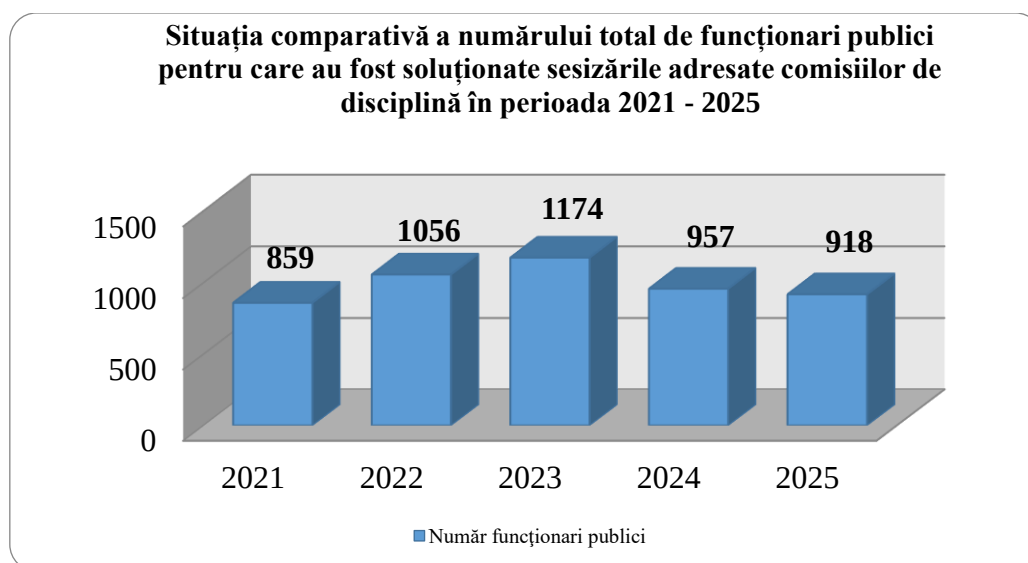
Din analiza raportărilor transmise de către autoritățile și instituțiile publice către ANFP, a rezultat că în anul 2025 au fost soluționate sesizările adresate comisiilor de disciplină constituite în cadrul autorităților și instituțiilor publice, respectiv comisiei de disciplină pentru analizarea faptelor secretarilor generali ai unităților administrativ - teritoriale pentru un număr de **918 de funcționari publici**, după cum urmează: **164 funcționari publici de conducere**, **698 funcționari publici de execuție**, **56 secretari generali UAT**.



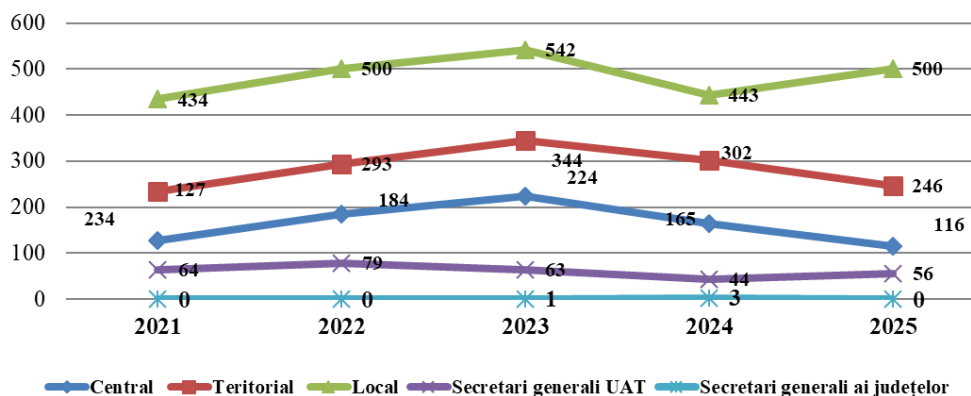
	Nr. funcționari publici pentru care au fost soluționate sesizările în anul 2025		Total
	Conducere	Execuție	
Central	53	63	116
Teritorial	37	209	246
Local	74	426	500
Total	164	698	862
Secretari generali UAT			56
Total general			918

Gradul de sesizare este de 1,03% raportat la numărul total de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări pentru anul 2025. Prin comparație cu anul anterior, pentru anul 2025 a **fost înregistrată o scădere cu aproximativ 4,07%** a numărului de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină, raportat la o reducere a numărului funcționarilor publici încadrați în autoritățile publice respondente cu aproximativ 9% față de anul anterior.

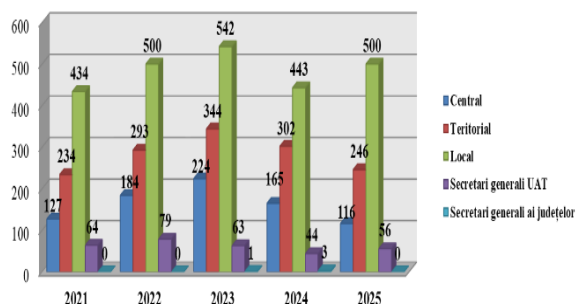
Reprezentările grafice următoare evidențiază numărul total de funcționari publici pentru care au fost soluționate sesizările adresate comisiilor de disciplină pentru ultimii 5 ani și evoluția numărului acestora în aceeași perioadă de referință, raportat la categoria funcției publice deținute:



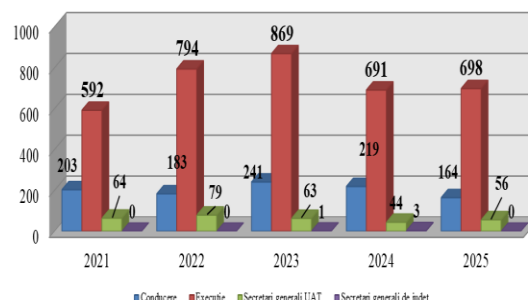
Evoluția nr. de funcționari publici pentru care au fost soluționate sesizările în perioada 2021 - 2025 (defalcat pe categorii)



Situația comparativă a nr. de funcționari publici pentru care au fost soluționate sesizările în perioada 2021 - 2025 (defalcat pe categorii)



Situația comparativă a numărului total de funcționari publici pentru care au fost soluționate sesizările adresate comisiilor de disciplină în perioada 2021 - 2025



7.1.2 - Indicele sesizărilor

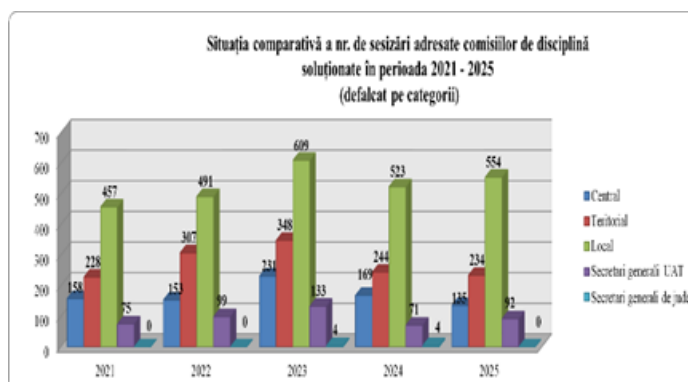
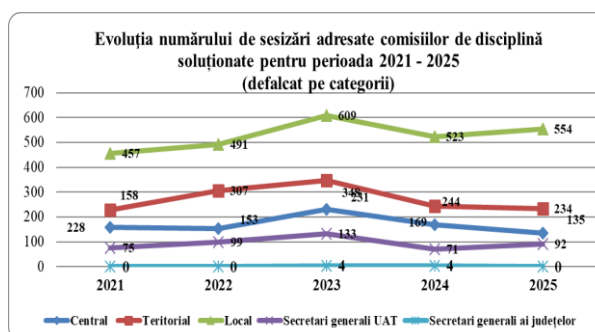
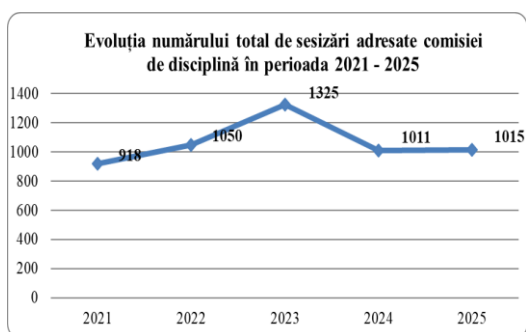
Din datele gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a rezultat că în anul 2025 au fost soluționate **1015 sesizări**, dintre care 311 sesizări înregistrate anterior anului 2025 și 704 înregistrate în anul 2025 adresate către comisiile de disciplină.

Indicele sesizărilor pentru anul 2025 este de 1.14%, ceea ce arată faptul că nu există o tendință a persoanelor care formulează sesizări de a le îndrepta împotriva mai multor funcționari publici, percepția acestora față de încălcarea normelor de conduită fiind orientată în majoritatea situațiilor pe asocierea responsabilității individuale a funcționarilor publici în cauză, și nu către grupuri de funcționari publici.



	Nr. sesizări înregistrate la comisia de disciplină soluționate în anul 2025		Total
	înregistrate anterior anului 2025	înregistrate în anul 2025	
Central	45	90	135
Teritorial	67	167	234
Local	182	372	554
Secretari generali UAT	17	75	92
Secretari generali de județ	0	0	0
Total general	311	704	1015

În prezentările grafice de mai jos este evidențiat numărul de sesizări înregistrate privind faptele funcționarilor publici adresate la comisia de disciplină pentru ultimii 5 ani și evoluția numărului acestora în perioada de referință:





7.1.3 - 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 desfășurării procedurii disciplinare.

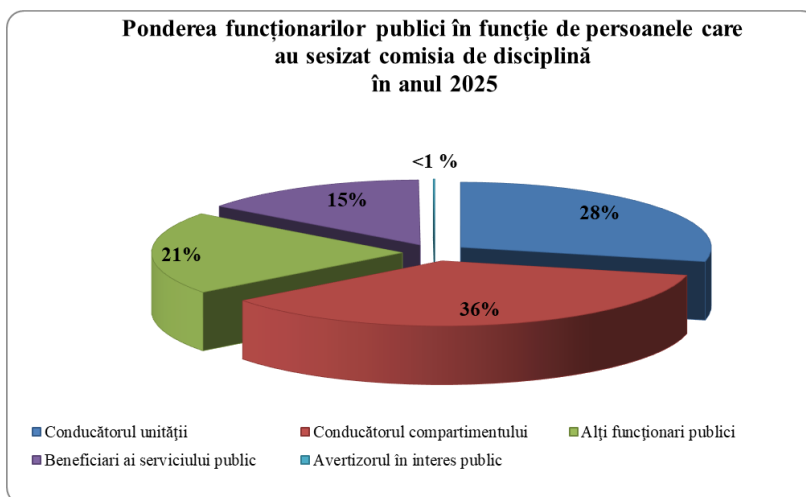
Indicatorul prezintă în ce proporție categoriile prestabilite de persoane formulează sesizări la comisiile de disciplină.

Autorități și instituții publice	Număr de funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări, care au fost soluționate în anul 2025, de către:					
	Conducător autoritate/instituție publică	Conducător compartiment	Alți funcționari publici	Cetățeni și alți beneficiari ai serviciului public	Avertizorul în interes public	Total
Centrale	41	31	37	7	0	116
Teritoriale	101	65	57	22	1	246
Locale	106	233	79	82	0	500
Secretari generali UAT	14	2	16	24	0	56
Total	262	331	189	135	1	918

Din analiza repartizării sesizărilor pe categorii de persoane care formulează sesizări observăm că 15% pornesc de la cetățeni și alți beneficiari ai serviciului public, cele mai multe fiind generate de șefii ierarhici direcți ai funcționarilor publici - 36% și mai puțin de conducătorii instituțiilor în care sunt încadrați (28%) sau de colegi (21%).

În ce privește sesizările formulate de persoane care se constituie ca avertizor de integritate, se constată un nivel scăzut, de sub 1% din total.

Reprezentarea grafică a ponderii funcționarilor publici ale căror fapte au fost sesizate la comisia de disciplină, raportat la categoria din care fac parte:





7.1.4 - Obiectul sesizărilor

Sintetizând informațiile colectate în perioada de raportare se constată că autoritățile și instituțiile publice respondente au raportat ca motive ale sesizărilor adresate comisiei de disciplină una sau mai multe dintre faptele care constituie abaterile disciplinare prevăzute la art. 492 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

- întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor (62 autorități/instituții publice)
- neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor (70 autorități/instituții publice)
- absența nemotivată de la serviciu (11 autorități/instituții publice)
- nerespectarea programului de lucru (52 autorități/instituții publice)
- intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal (10 autorități/instituții publice)
- nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter (11 autorități/instituții publice)
- manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea (61 autorități/instituții publice)
- desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic (4 autorități/instituții publice)
- refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu (53 autorități/instituții publice)
- refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale (4 autorități/instituții publice)
- încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități (10 autorități/instituții publice)
- încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate (9 autorități/instituții publice)
- încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese (4 autorități/instituții publice)



La categoria alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și al funcționarilor publici sau aplicabile acestora au fost menționate următoarele:

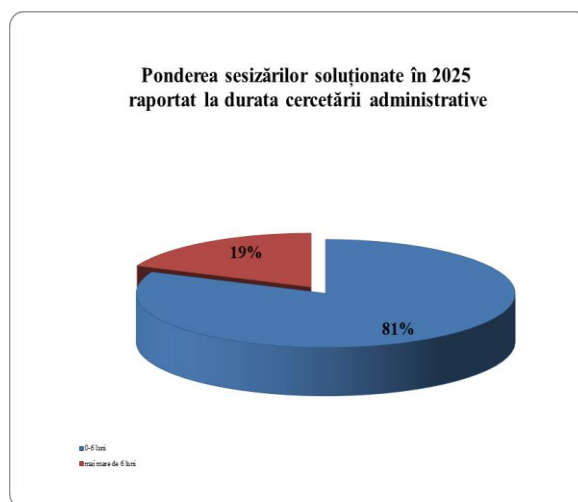
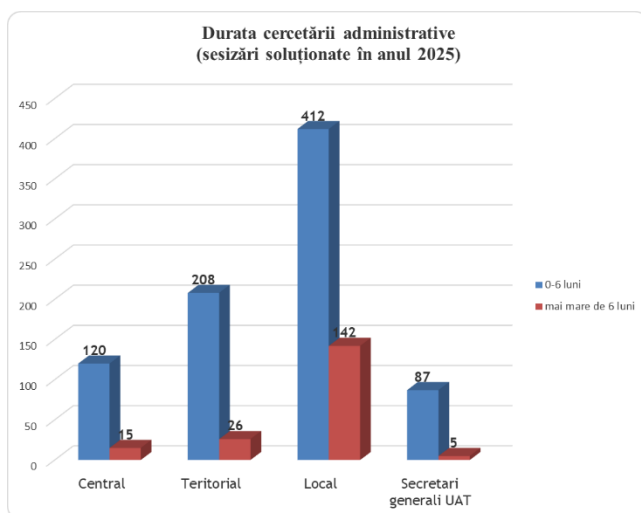
- ✓ exprimarea în mediul online a preferințelor politice;
- ✓ părăsirea postului repartizat;
- ✓ sustragerea de bunuri;
- ✓ utilizarea mijlocului de transport al instituției în scop personal;
- ✓ expunerea nejustificată la risc profesional;
- ✓ necompletarea sau completarea necorespunzătoare a documentelor de serviciu, precum și distrugerea ori pierderea documentelor;
- ✓ neraportarea în scris, în termen de 24 ore, a pierderii, furtului, distrugerii unor documente de lucru sau materiale din dotare, a legitimației de serviciu, a ecusonului sau a componentelor ținutei de serviciu;
- ✓ prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice, stare de ebrietate, introducerea la locul de muncă sau consumul de băuturi alcoolice în timpul programului;
- ✓ nepredarea inventarului anual;
- ✓ neatenție în preluarea cererilor de plată;
- ✓ nerespectarea termenului legal de răspuns la petiții;
- ✓ nerespectarea prevederilor din fișa postului;
- ✓ comportament violent și limbaj neadecvat;
- ✓ nerespectarea prevederilor legale pentru licențierea unor servicii sociale;
- ✓ întocmirea documentelor pe o stație de lucru neacreditată;
- ✓ nerespectarea legislației GDPR;
- ✓ comentarii verbale ofensatoare;
- ✓ respectarea prevederilor procedurilor de sistem aplicabile;
- ✓ abuz în serviciu;
- ✓ cheltuirea nejustificată a fondurilor publice;
- ✓ depășirea atribuțiilor de serviciu;
- ✓ încălcarea regulamentului intern.

7.1.5 - Durata cercetării administrative

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

Pentru anul 2025, din raportările transmise către ANFP a rezultat că durata cercetării administrative se situează în general în termenul legal de până la 6 luni, pentru 19% din totalul sesizărilor adresate comisiilor de disciplină a fost depășit termenul legal de soluționare, în creștere cu 5% față de anul 2024.

Autorități și instituții publice	Număr de sesizări / Durata cercetării administrative (luni)	
	0 - 6 luni	Termen legal depășit (> 6 luni)
Centrale	120	15
Teritoriale	208	26
Locale	412	142
Secretari generali UAT	87	5
TOTAL	827	188



7.2 - 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. (5) din Anexa nr. 7 la O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, persoana care are competența legală de numire potrivit legii emite actul administrativ de sancționare disciplinară ca urmare a propunerii formulate de comisia de disciplină.

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

- ✓ *Propunerile formulate de comisiile de disciplină*
 - numărul clasărilor sau al sancțiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină;
- ✓ *Norme juridice încălcate*
 - sintetizarea principalelor obligațiilor neîndeplinite de funcționarii publici;



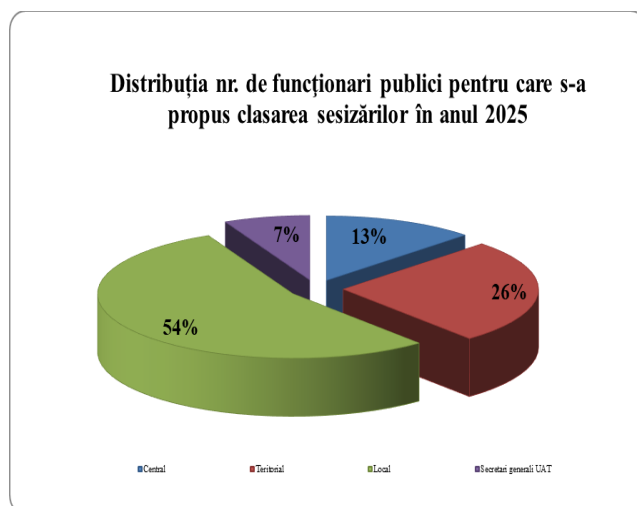
- ✓ *Gradul de sancționare*
 - numărul sancțiunilor disciplinare aplicate/numărul total al sancțiunilor disciplinare propuse;
- ✓ *Motivele aplicării unei sancțiuni diferite*
 - sintetizarea motivelor invocate în vederea aplicării unei sancțiuni diferite;
- ✓ *Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală*
 - numărul cazurilor în care au fost sesizate organele de cercetare penală;
- ✓ *Soluții ale instanțelor de judecată pronunțate în cazurile contestării actelor administrative de sancționare*
 - numărul hotărârilor instanțelor de judecată/numărul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte validate.

7.2.1 - Numărul de funcționari publici pentru care s-a propus clasarea sesizării

Din situația transmisă către ANFP pentru anul 2025 a rezultat că din totalul de 1.015 sesizări adresate în ce privește un număr de 918 funcționari publici, pentru **533 de funcționari publici sesizările au fost clasate**, reprezentând o proporție de 58% din totalul acestora, cu 2% mai multe sesizări clasate decât în anul 2024.

Reprezentarea statistică și grafică a numărului total de funcționari publici pentru care s-au clasat sesizările în anul 2025, raportat la categoria funcției publice ocupate:

Autorități și instituții publice	Numărul de funcționari publici pentru care s-au clasat sesizările în anul 2025
Centrale	67
Teritoriale	140
Locale	288
Secretari generali UAT	38
Total	533





7.2.2 - Propunerile formulate de comisiile de disciplină

În cadrul autorităților și instituțiilor publice se constituie comisii de disciplină având următoarea competență:

a) analizarea faptelor sesizate ca abateri disciplinare prevăzute la art. 492 alin. (2), cu excepția abaterii disciplinare referitoare la incompatibilități prevăzută la art. 492 alin. (2) lit. l) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare;

b) propunerea sancțiunii disciplinare aplicabile funcționarilor publici;

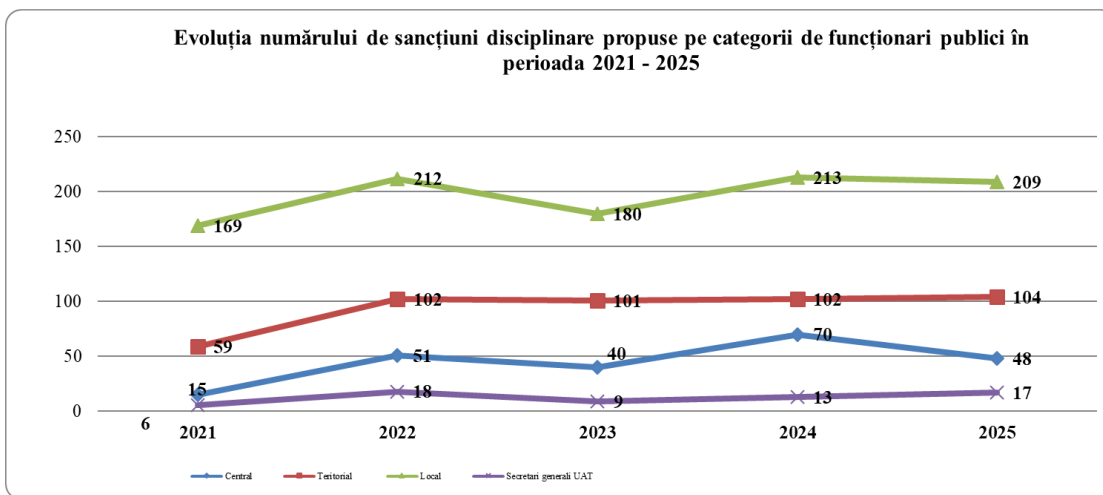
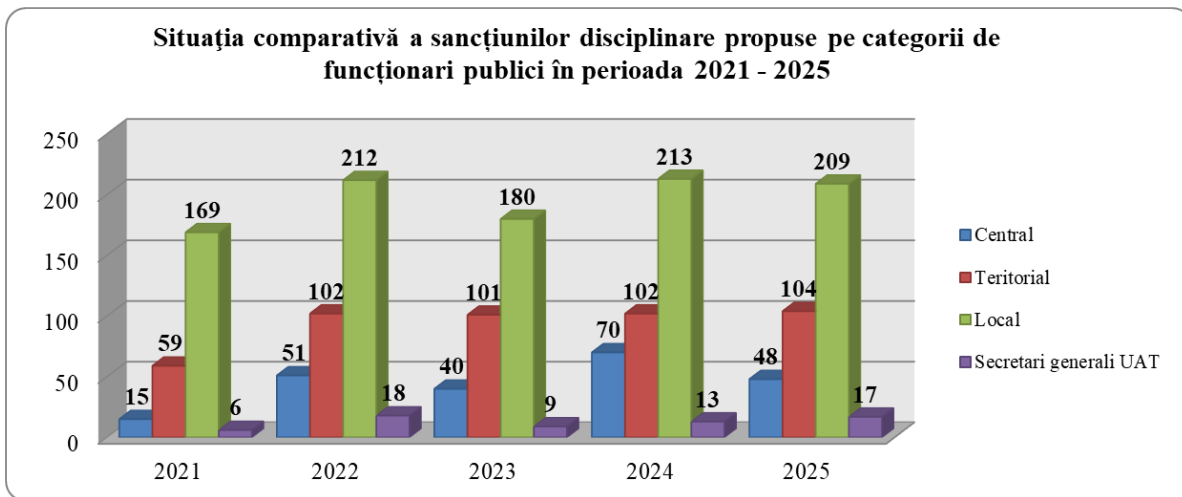
c) sesizarea autorității responsabile de asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale pentru abaterea disciplinară referitoare la incompatibilități prevăzută la art. 492 alin. (2) lit. l) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, în vederea verificării și soluționării.

Din totalul de **1.015 sesizări adresate comisiei de disciplină** care au fost finalizate în anul 2025 formulate **împotriva a 918 funcționari publici**, au fost clasate sesizările privind un număr de **533 funcționari publici**, s-au formulat pentru **378 funcționari publici propuneri de aplicare a sancțiunilor disciplinare** de către comisia de disciplină și s-au aplicat **328 sancțiuni disciplinare** dintre cele propuse de către comisia de disciplină, în **2 cazuri** a fost sesizată Agenția Națională de Integritate, iar în cazul a **5 funcționari publici** au fost sesizate organele de urmărire penală.

Anul	Mod de soluționare a sesizărilor în ce privește funcționarii publici adresate comisiilor de disciplină			
	sancțiuni disciplinare propuse	sesizări clasate	sesizări transmise la Agenția Națională de Integritate	sesizate organele de urmărire penală
2021	330	504	9	16
2022	444	594	4	14
2023	423	723	4	24
2024	399	539	5	14
2025	378	533	2	5



Situația funcționarilor publici pentru care comisia de disciplină a propus sancțiuni disciplinare în perioada 2021 - 2025:



2025	Numărul și tipul sancțiunilor propuse de comisia de disciplină											
	Mustrări scrise		Diminuări salariale cu 5% - 20%		Diminuări salariale cu 10% - 15%		Suspendare drept promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.
Centrale	6	18	2	8	1	5	0	0	0	0	1	7
Teritoriale	2	38	4	34	1	8	0	0	1	3	2	11
Locale	4	80	13	69	2	9	0	1	1	3	5	22
Total	12	136	19	111	4	22	0	1	2	6	8	40
SG UAT	6		3		3		0		0		5	
Total general	154		133		29		1		8		53	



Prin urmare, în anul 2025 au fost propuse de către comisia de disciplină **378 sancțiuni disciplinare pentru funcționarii publici**, după cum urmează:

- ❖ **muștrări scrise - 154**, 12 pentru funcționarii publici de conducere, 136 pentru funcționari publici de execuție și 6 secretari generali UAT;
- ❖ **diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni - 133**, 19 pentru funcționari publici de conducere, 111 pentru funcționari publici de execuție și 3 secretari generali UAT;
- ❖ **diminuarea drepturilor salariale cu 10 - 15% pe o perioadă de până la un an - 29**, pentru 4 funcționari publici de conducere, 22 funcționari publici de execuție și 3 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 - 1**, pentru 1 funcționar public de execuție;
- ❖ **retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an - 8**, pentru 2 funcționari publici de conducere și 6 funcționari publici de execuție;
- ❖ **destituirea din funcția publică - 53**, pentru 8 funcționari publici de conducere, 40 pentru funcționari publici de execuție și 5 secretari generali UAT.

7.2.3 - Norme juridice încălcate

Pe baza raportărilor autorităților și instituțiilor publice, ANFP a identificat o serie de obligații, încălcate de funcționarii publici, după cum urmează:

- ✓ încălcarea prevederilor legale cu privire la îndatoririle funcționarilor publici (art. 431, art. 437, art. 438, art. 439, art. 442, art. 445, art. 450 din Codul administrativ);
- ✓ încălcarea normelor de conduită care rezultă din îndatoriri (art. 430, art. 432, art. 433, art. 434, art. 435, art. 436, art. 440, art. 441, art. 443, art. 443, art. 444, art. 446, art. 447, art. 448. art. 449 din Codul administrativ);
- ✓ nerespectarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a principiilor care stau la baza exercitării funcției publice, (art. 368 din Codul administrativ);
- ✓ alte norme juridice încălcate: Regulament (UE) 2016/679 și Legea nr.190/2018; art. 78 punctele 6, 19, 20 din Regulamentul Intern al Poliției Locale Galați; dispozițiile art. 22 din Legea nr. 155/2010 a Poliției locale, HG nr. 845/2023 privind acordarea unui sprijin de urgență pentru sectorul cerealelor și cel al semințelor oleaginoase, art. 8 alin. (1) din Codul de Conduita DSVSA Vâlcea.



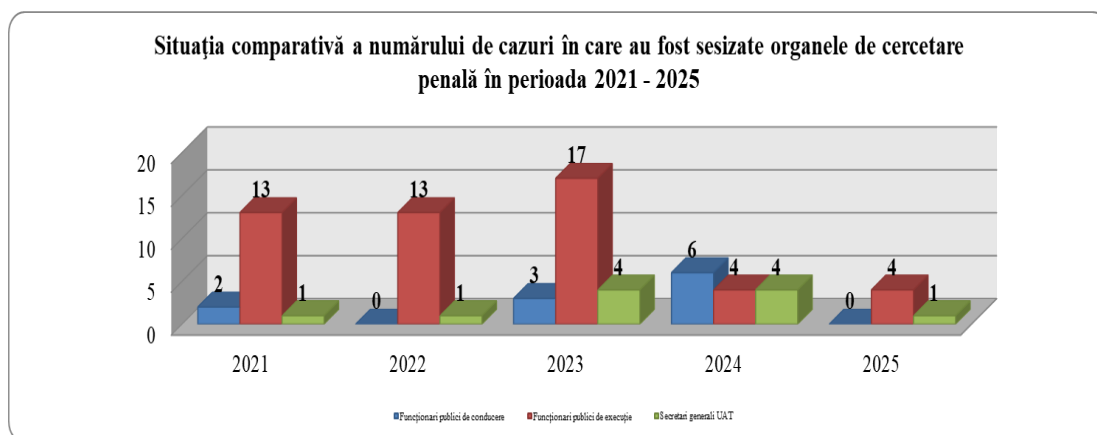
7.2.4 Număr de sesizări ale comisiei de disciplină transmise la Agenția Națională de Integritate

Acest indicator introdus în activitatea de monitorizare cuprinde numărul total al sesizărilor transmise autorității responsabile cu asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale.

Pentru anul 2025 au fost raportate **2 sesizări** care au fost redirectionate spre competență soluționare către Agenția Națională de Integritate, ambele pentru funcționari publici de conducere, de la nivelul administrației publice centrale și locale.

7.2.5 Cazuri în care au fost sesizate organele de urmărire penală

Pentru anul 2025 au fost raportate **5 cazuri** (4 cazuri pentru funcționari publici de execuție și 1 caz pentru secretari generali UAT), în care faptele au fost sesizate ca infracțiuni sau au existat indicii că faptele săvârșite de funcționarii publici pot angaja răspunderea penală, iar comisia de disciplină a luat măsurile legale ce se impun în vederea sesizării organelor de urmărire penală.



De asemenea, a fost raportată o situație în care conducătorul unei autorități publice a sesizat organele de urmărire penală pentru un funcționar public de conducere pentru care a dispusă destituirea din funcția publică la propunerea comisiei de disciplină, sub aspectul săvârșirii infracțiunilor de abuz în serviciu (art. 297 Cod penal), fals intelectual art. 321 Cod penal, uz de fals (art. 323 Cod Penal) și sustragere sau distrugere de înscrisuri (art. 242 Cod penal).

Pentru perioada analizată, alte autorități și instituții publice care au raportat pentru anul 2025 că au existat cazuri în care au fost sesizate organele de urmărire penală de către comisia de disciplină nu au furnizat informații cu privire la descrierea faptelor sesizate organelor de cercetare penală.



7.2.6 - Gradul de sancționare

Gradul de sancționare reprezintă numărul funcționarilor publici pentru care au fost aplicate sancțiunile disciplinare raportat la numărul total al funcționarilor publici pentru care au fost propuse sancțiunile disciplinare de comisia de disciplină.

Gradul de sancționare pentru anul 2025 a fost de aproximativ 87%, în creștere față de anul 2024 când s-a înregistrat un procent de 75% din totalul sancțiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină.

2025	Numărul și tipul sancțiunilor aplicate funcționarilor publici de persoana care are competența legală de aplicare											
	Mustrări scrise		Diminuări salariale cu 5% - 20%		Diminuări salariale cu 10% - 15%		Suspendare drept promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.
Centrale	6	18	2	8	0	5	0	0	0	0	0	4
Teritoriale	2	33	4	29	0	7	0	0	1	4	2	5
Locale	4	71	13	70	2	9	0	0	1	3	4	11
Total	12	122	19	107	2	21	0	0	2	7	6	20
S.G. UAT	3		2		3		0		0		2	
Total general	137		128		26		0		9		28	

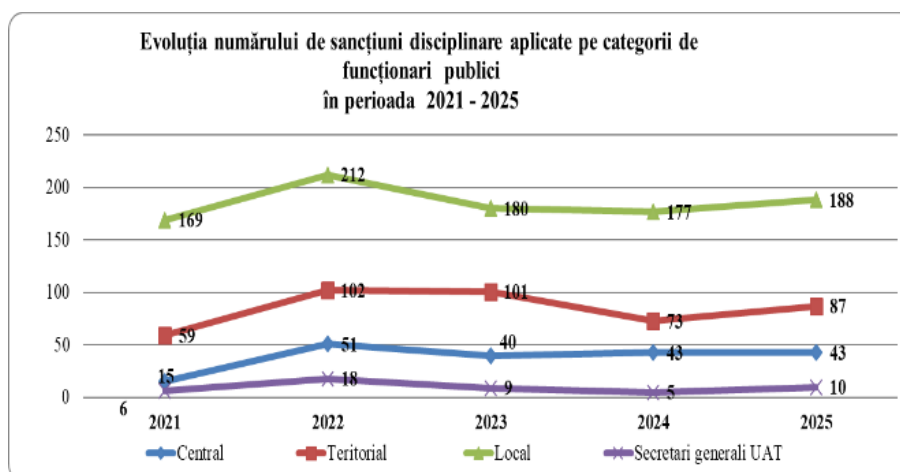
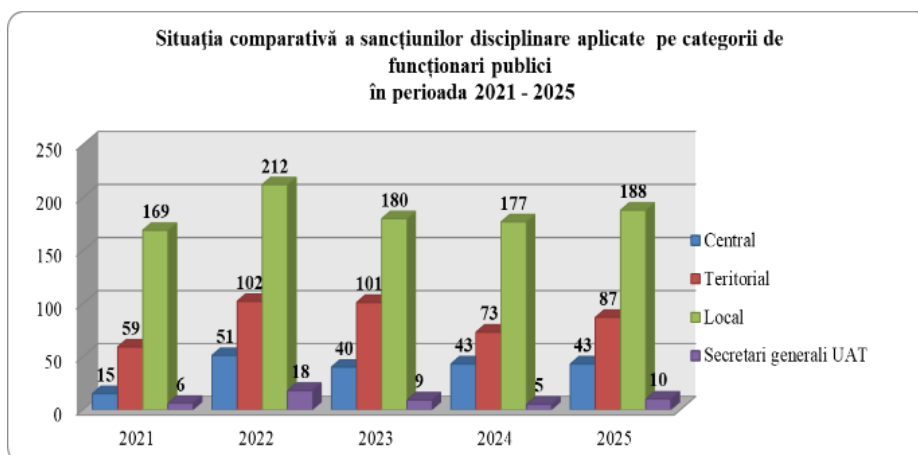
Au fost aplicate de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică **328 sancțiuni disciplinare pentru funcționarii publici, după cum urmează:**

- ❖ **mustrări scrise - 137**, pentru 12 funcționari publici de conducere, 122 funcționari publici de execuție și 3 secretari generali UAT;
- ❖ **diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni - 128**, pentru 19 funcționari publici de conducere, 107 funcționari publici de execuție și 2 secretari generali UAT;
- ❖ **diminuarea drepturilor salariale cu 10 - 15% pe o perioadă de până la un an - 26**, pentru 2 funcționari publici de conducere, 21 funcționari publici de execuție și 3 secretari generali UAT;
- ❖ **suspendarea dreptului de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani - niciuna**;
- ❖ **retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an - 9**, pentru 2 funcționari publici de conducere și 7 funcționari publici de execuție;
- ❖ **destituirea din funcția publică - 28**, pentru 6 funcționari publici de conducere, 20 pentru funcționari publici de execuție și 2 secretari generali UAT.

Analizând comparativ sancțiunile disciplinare aplicate raportat la sancțiunile disciplinare propuse în anul 2025 se constată că pentru 50 de funcționari publici acestea nu au fost **aplicate**, reprezentând un procent de aproximativ 13% din totalul sancțiunilor disciplinare propuse (în scădere față de anul 2025 când s-a înregistrat un procent al sancțiunilor propuse și neaplicate de 25%).

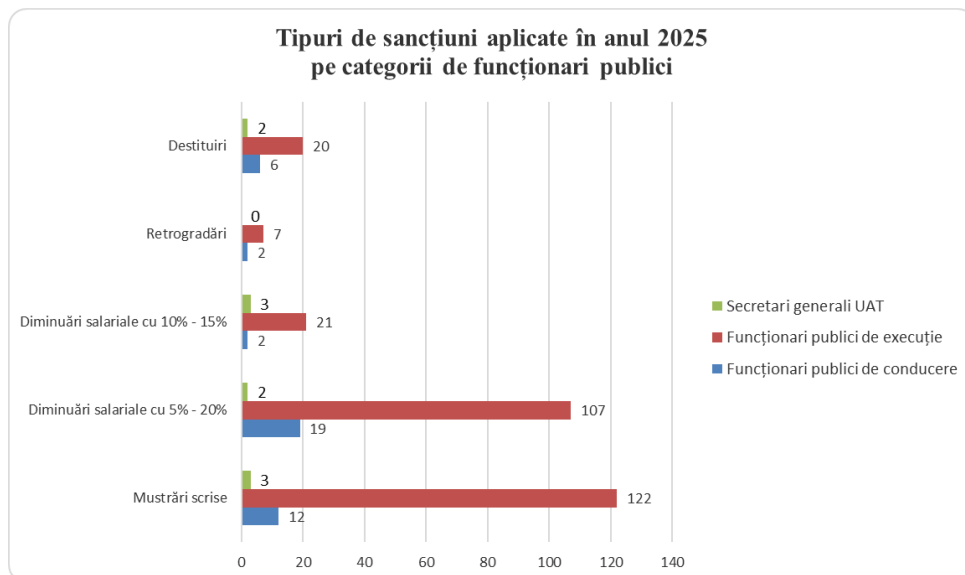
Pentru anul 2025 au fost raportate **64 de cazuri în care a fost aplicată sancțiunea mustrării scrise direct de către conducătorul autorității sau instituției publice**, raportat la prevederile art. 493 alin. (3) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare și **5 cazuri de destituire directă din funcția publică de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică în situația de incompatibilitate, constatată și sancționată în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.**

Datele comparative ce privesc sancțiunile propuse de comisia de disciplină și aplicate funcționarilor publici de persoana care are competența legală de aplicare pentru perioada 2021 - 2025, sunt prezentate grafic, după cum urmează:

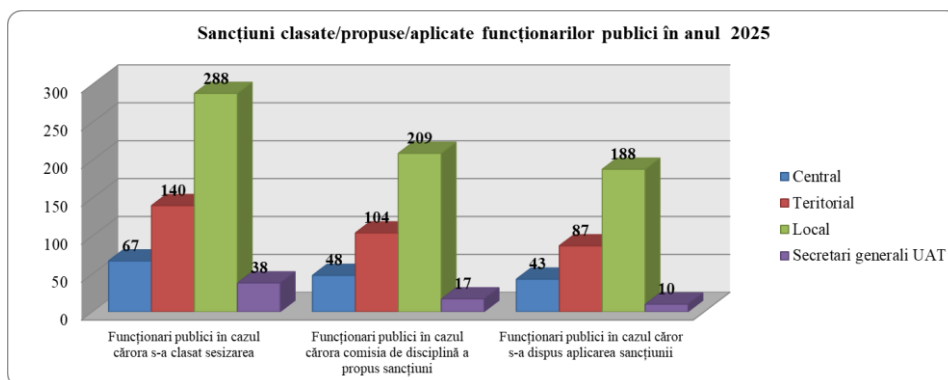




Reprezentarea grafică a tipurilor de sancțiuni aplicate în anul 2024 defalcate pe categorii:



Reprezentarea grafică comparativă a modului de soluționare a sancțiunilor în anul 2025 defalcat pe categorii:



În concluzie, se constată că, raportat la nivelul administrației publice, pentru anul 2025 situația privind soluționarea sesizărilor adresate comisiilor de disciplină se prezintă după cum urmează:

- ❖ în cadrul administrației publice centrale pentru 54% dintre funcționarii publici sesizările adresate comisiilor de disciplină au fost clasate, iar din totalul sancțiunilor propuse au fost aplicate în procent de 90% din totalul acestora;



- ❖ în cadrul administrației publice teritoriale pentru 26% dintre funcționarii publici sesizările adresate comisiilor de disciplină au fost clasate, iar din totalul sancțiunilor propuse au fost aplicate în procent de 84%;
- ❖ în cadrul administrației publice locale pentru 13% dintre funcționarii publici sesizările adresate comisiilor de disciplină au fost clasate, iar din totalul sancțiunilor propuse au fost aplicate în procent 90% din totalul acestora.

Pentru secretarii generali UAT pentru 7% dintre aceștia sesizările adresate comisiilor de disciplină au fost clasate, iar din totalul sancțiunilor propuse au fost aplicate în procent 59% din totalul acestora.

7.2.7 - Motivele aplicării unei sancțiuni disciplinare diferite sau neaplicării sancțiunilor disciplinare propuse de către comisia de disciplină

Informațiile prezentate cu privire la motivele neaplicării sau aplicării altor sancțiuni disciplinare decât cele propuse de comisia de disciplină au fost:

- încetarea raportului de serviciu înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare;
- lipsa unei funcții publice de conducere de nivel inferior vacante în organigrama instituției;
- din probele administrate nu rezultă cu certitudine săvârșirea faptei și existența abaterii disciplinare;
- suspiciuni legate de autenticitatea semnăturilor de pe sesizare.

7.2.8 - Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică

Pentru anul 2025 nu sunt raportate date cu privire la acest indicator.

7.3 - Decizia organelor de cercetare penală și a instanțelor de judecată

În anul 2025 au fost raportate cazuri în care s-a dispus condamnarea penală prin hotărâre judecătorească definitivă a unui singur funcționar public. Faptele sesizate organelor de urmărire penală și instanțelor de judecată ca infracțiuni pentru care s-a dispus condamnarea penală: infracțiune de luarea de mită.



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

În urma colectării datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice, în anul 2025 au fost înregistrate 73 situații în care sancțiunile disciplinare au fost contestate în instanță, 56 privind funcționari publici de execuție, un număr de 16 pentru funcționari publici de conducere și un secretar general UAT.

În ceea ce privește hotărârile în care instanțele de judecată s-au pronunțat definitiv în ce privește sancțiunile disciplinare dispuse a fi aplicate, pentru anul 2025 s-au raportat;

- 16 cazuri de menținere a sancțiunii disciplinare inițiale;
- 1 caz în care instanța a dispus altă sancțiune disciplinară decât cea inițială;
- 8 cazuri în care instanța de judecată a anulat actul administrativ de sancționare disciplinară.

Capitolul 8 - Analiza și rezultatul procesului de raportare

8.1 - Perioada monitorizată

Prin dispozițiile art. 401 alin. (4) lit. i) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, s-a instituit 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 conformitate cu normele legale în materie, monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită de către funcționarii publici, precum și monitorizarea implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice s-a realizat centralizat în cadrul unei campanii de colectare a datelor care se desfășoară anual pentru anul anterior raportării, având la bază datele și informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală, locală și de către serviciile publice deconcentrate, și care a vizat sesizările înregistrate la comisia de disciplină care au fost soluționate în anul pentru care s-a realizat raportarea.

Perioada de referință pentru este 1 ianuarie 2025 - 31 decembrie 2025, iar informațiile în baza cărora a fost elaborat prezentul raport de monitorizare au fost primite de la autoritățile și instituțiile publice în perioada de raportare cuprinsă între 1 ianuarie 2026 - 25 februarie 2026.



8.2 - Relevanța raportării pentru Anexa nr. 2

Relevanța raportării este măsurată de ANFP utilizând următorii indicatori:

(1) *Gradul de respondență*

- numărul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte care au fost validate/ numărul total de autorități și instituții publice la nivel național;

(2) *Gradul de relevanță a raportării*

- numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte care au fost validate/numărul total al funcționarilor publici la nivel național.

Analiza acestor indicatori a fost realizată prin raportare la un număr total de **4.343 de autorități și instituții publice** și la un număr de **130.188 funcționari publici** la nivel național la data de 31.12.2025.

8.2.1 - Gradul de respondență/conformare instituțională pentru Anexa nr. 2

Gradul de respondență pentru Anexa nr. 2 reprezintă gradul de conformare instituțională și se calculează ca număr de autorități și instituții publice care au transmis rapoarte valide*100/ numărul total de autorități și instituții publice la nivel național.

Raportat la numărul de autorități și instituții publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 2, gradul de respondență/conformare instituțională este de 29,72% (față de 34,1% în anul anterior de raportare).

	Raportări privind implementarea procedurilor disciplinare (Anexa nr. 2) transmise de:			
ANUL	Administrația publică centrală	Administrația publică locală	Servicii publice teritoriale	Total
2021	67	1080	561	1.708
2022	73	912	531	1.516
2023	76	546	879	1.501
2024	74	525	880	1.479
2025	67	485	739	1.291



8.2.2 - Gradul de relevanță/gradul de acoperire a raportării pentru Anexa nr. 2

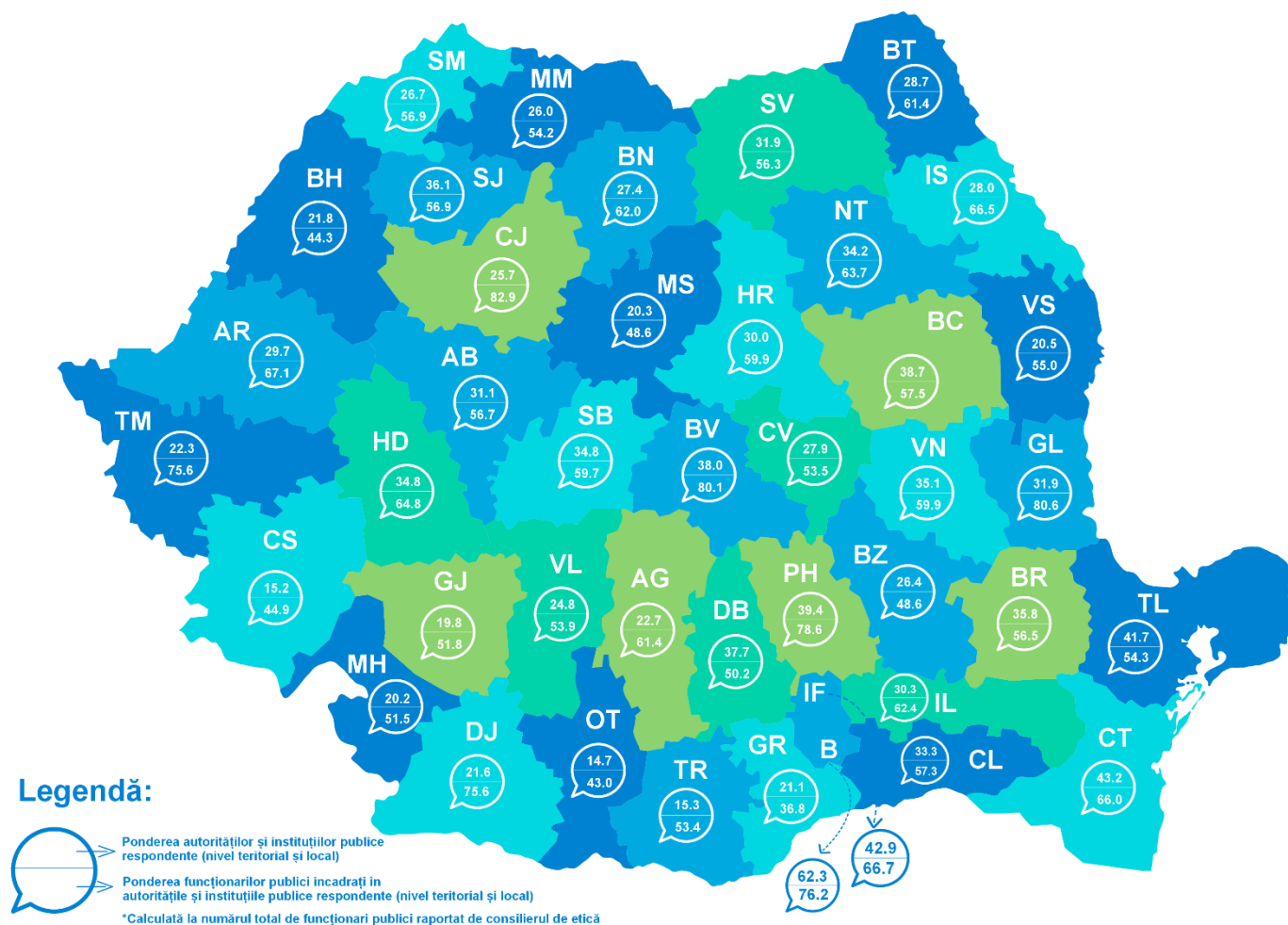
Gradul de relevanță a raportării pentru Anexa nr. 2 reprezintă gradul de acoperire de către funcționarii publici pentru care s-a realizat raportarea și se calculează ca număr de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte valide*100/ numărul total al funcționarilor publici la nivel național.

Raportat la numărul de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări valide pentru Anexa nr. 2, **gradul de relevanță/acoperire este de 68,44% (70,6% în anul anterior de raportare).**

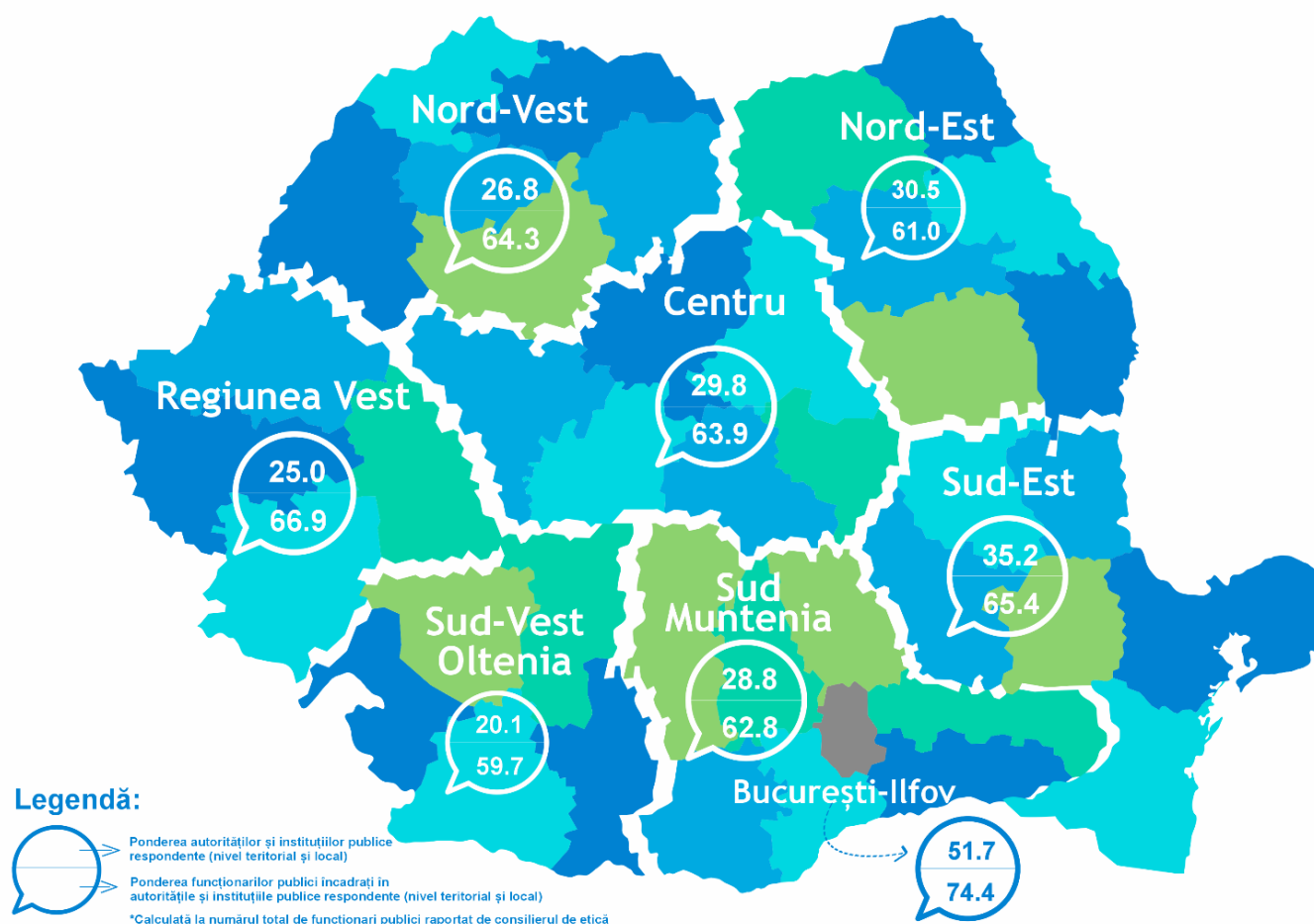
Raportări privind implementarea procedurilor disciplinare (Anexa nr. 2) transmise de:				
Anul	Funcționari publici administrația centrală	Funcționari publici administrația locală	Funcționari publici servicii publice teritoriale	Total
2021	15.133	47.587	41.125	103.845
2022	18.602	45.075	37.326	101.003
2023	22.435	45.630	36.422	104.487
2024	17.937	38.004	41.664	97.605
2025	17.966	37.514	33.619	89.099



Harta 3 reprezentând gradul de conformare instituțională (%) și gradul de acoperire (%) la nivel județean pentru administrația publică teritorială și locală (Anexa nr. 2)



Harta 4 reprezentând gradul de conformare instituțională (%) și gradul de acoperire (%) la nivel regional pentru administrația publică teritorială și locală (Anexa nr. 2)



Legendă:

Valori - exprimate în procente (%)

prima valoare = grad de respondență / conformare instituțională	nr. autorități și instituții publice respondente*100/ nr. total autorități și instituții publice la nivel național;
a doua valoare = grad de relevanță/de acoperire a raportării	nr. funcționari publici încadrați în autorități și instituții publice respondente * 100/ nr. total funcționari publici încadrați la nivel național



Capitolul 9 - Concluzii și recomandări

Dezvoltarea rolului consilierului de etică în cadrul autorităților și instituțiilor publice prin aplicarea cadrului normativ care reglementează implementarea, monitorizarea și controlul respectării principiilor și normelor privind conduita funcționarilor publici a reprezentat un obiectiv permanent promovat de acțiunile de reformă în domeniul funcției publice.

Pentru o bună evidență și coordonare în domeniul eticii, prin proiectului e - ANFP implementat de Agenție prin PNRR, Jalonul nr. 177 - Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice - Componenta C7. Transformarea digitală, în cursul anului 2025 a fost dezvoltat în portalul ANFP modulul Consilieri de etică, instrument ce asigură atât comunicarea directă cu consilierii de etică înrolați în portal, cât și digitalizarea și automatizarea procesului de raportare reglementat de Metodologia aprobată prin OPANFP nr. 26/2022. Precizăm că la finalizarea procesului de raportare din acest an figurau înregistrați în portal 1575 consilieri de etică, reprezentând un procent de 36% din totalul autorităților și instituțiilor publice la nivel național. Recomandăm consilierilor de etică care încă nu au fost înrolați în portal să se adreseze responsabililor de portal cu drepturi de administrator din cadrul autorității sau instituției publice în care sunt încadrați pentru a urma cu celeritate instrucțiunile transmise de ANFP în acest sens în vederea asigurării accesului la secțiunea dedicată consilierilor de etică din portal. Acestea pot fi consultate accesând următorul link: <https://www.anfp.gov.ro/cariera-in-functia-publica/in-atentia-responsabililor-de-portal-cu-drepturi-de-administrator/>.

Din analiza informațiilor transmise de consilierii de etică în anul 2026 în exercitarea atribuțiilor de raportare, s-a constatat un deficit major de formare profesională a acestora, aproximativ un procent de 84% din rețeaua consilierilor de etică respondenți nu au beneficiat de nicio formă de instruire sau curs de formare în anul 2025.

Având în vedere cele constatate cu privire la lipsa de instruire a consilierilor de etică, aducem în atenția conducătorilor autorităților și instituțiilor publice ca la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici care dețin statutul de consilieri de etică să se aibă în vedere necesitatea recomandării participării acestora la programe de instruire în domeniul eticii și integrității în administrația publică. În acest sens este necesară alocarea fondurilor bugetare pentru a asigura accesul consilierilor de etică la cursuri de specialitate, având ca referință orientativă tematicile stabilite prin legislația în vigoare pentru domeniu prioritar de formare și perfecționare profesională Etică și integritate în administrația publică din OPANFP nr. 234/2022.

În ce privește sesiunile de informare pe care consilierul de etică are obligația să le organizeze pentru a evita încălcări ale normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici, se constată că mai mult de jumătate dintre consilierii de etică respondenți (52%) nu au organizat în anul 2025 nicio sesiune de informare pentru funcționarii publici, aspect ce evidențiază că într-o proporție semnificativă mandatul de consilier de etică este pur formal.



Aducem în atenția consilierilor de etică că ANFP, în îndeplinirea atribuției de monitorizare a aplicării normelor privind conduita funcționarilor publici și a activității consilierilor de etică a pus la dispoziția acestora o serie de materiale specializate, concepute pentru a facilita derularea activităților specifice pentru promovarea standardelor etice în administrația publică și pentru consilierea etică. Aceste resurse sunt disponibile pe site-ul www.anfp.gov.ro la secțiunea Colaborări instituționale, subsecțiunea Consilieri de etică - Materiale utile și includ:

- ✓ Broșura „Să facem cunoștință cu normele de conduită (2023)” -prezintă normele de conduită care rezultă din îndatoririle funcționarilor publici așa cum sunt reglementate de Codul administrativ, împreună cu o succintă interpretare a acestora încadrată în rubrica Nota Bene!

Link: [ANFP - BROSURA NORMELE DE CONDUITĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI 2023](http://www.anfp.gov.ro/media/idopyjo3/brosura-asa-da-asa-nu-etica.docx)

- ✓ Broșura „Așa DA/Așa NU în ce privește respectarea normelor de conduită (2025)” - prezintă cazuri practice de respectare/încălcare a normelor de conduită a funcționarilor publici și acțiuni recomandate consilierilor de etică, sub forma unor situații „Așa DA” și „Așa NU”, menite să orienteze consilierii de etică în identificarea și corectarea comportamentelor neadecvate ale funcționarilor publici.

Link: <https://www.anfp.gov.ro/media/idopyjo3/brosura-asa-da-asa-nu-etica.docx>

- ✓ „Îndrumarul privind activitatea de consiliere etică a funcționarilor publici” (2024) -oferă orientări și recomandări cu caracter general, pornind de la cadrul legal specific domeniului eticii, despre modalitatea practică de desfășurare a activității de consiliere etică a funcționarilor publici.

Link: <https://www.anfp.gov.ro/media/1pbhylox/indrumar-privind-activitatea-de-consiliere-etica%20C4%83-19062024.pdf>

- ✓ „Chestionar adresat cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității/instituției publice” (2024) - elaborat ca instrument orientativ de culegere a informațiilor de către consilierii de etică, cu privire la respectarea normelor de conduită profesională de către funcționarii publici care asigură relația directă cu cetățenii și beneficiarii serviciului public, dar care poate fi adaptat specificului activității în vederea obținerii informațiilor relevante cu privire la gradul de cunoaștere de către funcționarii publici a principiilor și normelor de conduită.

Link: <https://www.anfp.gov.ro/media/jk0jrnis/chestionar-etica-adresat-cetatenilor-%20C8%99i-beneficiarilor-directi-2024.pdf>

- ✓ „Îndrumar - Elaborare analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul unei autorități sau instituții publice care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită” (2024) - prezintă principalele activități care se vor realiza de către consilierii de etică în scopul identificării cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților care se manifestă în activitatea funcționarilor publici, descrie etapele parcurse pentru realizarea analizei, detaliate cu exemple orientative și propune un model de raport care poate fi implementat de



consilierii de etică, pentru semnalarea de practici și proceduri instituționale care conduc la încălcarea normelor de conduită.

Link: <https://www.anfp.gov.ro/media/wdihtlar/indrumar-cu-model-de-analiza-etica%C4%83-0312.pdf>

De asemenea, pentru a face vizibile rezultatele procesului de raportare și a conștientiza consilierii de etică pentru respectarea obligației de raportare, Agenția realizează anual pliant digital cu informații extrase din raportul anual întocmit în domeniul eticii în care prezintă principalele rezultate raportate de către consilierii de etică în anul respectiv, pe care îl publică pe site și îl diseminează prin portal în atenția consilierilor de etică.

Astfel, pentru a-și consolida competențele și a asigura eficiența activităților desfășurate în mandatul de consilier de etică recomandăm consilierilor de etică să se ghideze în activitate pe materialele puse la dispoziție de ANFP și să participe activ la evenimentele organizate de ANFP pentru consilierii de etică.

În ce privește activitatea de raportare către ANFP recomandăm consilierilor de etică să respecte formatele standard și termenele anuale de raportare, precum și indicațiile metodologice de completare și transmitere, astfel încât să se asigure premisele creșterii gradului de conformare și de relevanță a raportării pentru îmbunătățirea procesului de monitorizare a eticii în administrația publică.

Facem precizarea că pentru comunicarea eficientă cu ANFP există adresa de email raportetica@anfp.gov.ro unde consilierii de etică au posibilitatea să adreseze direct întrebări pentru soluționarea eficientă a problemelor tehnice legate de raportare sau de înrolarea în portalul ANFP. Subliniem că pe parcursul perioadei de raportare desfășurate pentru colectarea datelor și informațiilor necesare întocmirii raportului aferent anului 2025, 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 peste 500 de email-uri.

Reamintim consilierilor de etică că începând din acest an, ANFP a creat posibilitatea ca formatele raportate online să fie încărcate în portal de către consilierii de etică pentru evidență și atribuire număr de înregistrare ANFP, conform instrucțiunilor comunicate în acest sens. Acestea pot fi consultate accesând următorul link:

<https://www.anfp.gov.ro/media/htypt20u/instructiuni-adaugare-raportari-ale-consilierilor-de-etica-in-portal.docx>.

În vederea asigurării transparenței procesului de raportare și pentru a conștientiza obligația de raportare, ANFP publică anual lista autorităților și instituțiilor publice care nu au transmis Anexa nr. 1 și Anexa nr. 2 aferentă anului respectiv. Prin urmare, adresăm rugămintea compartimentelor de resurse umane și comisiilor de disciplină să asigure resursele informaționale necesare elaborării și transmiterii rapoartelor către ANFP, iar conducătorilor instituțiilor să garanteze resursele financiare pentru perfecționarea profesională a consilierilor de etică, precum și resursele de timp și logistice pentru consolidarea rolului acestora în cadrul instituției, evitând astfel reducerea activității lor la un simplu rol formal.



Apreciam că raportul anual în domeniul eticii realizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici constituie un instrument valoros pentru îmbunătățirea calității serviciului public, prin informarea funcționarilor publici, a beneficiarilor serviciilor și a altor părți interesate cu privire la respectarea obligațiilor și normelor de conduită în exercitarea funcțiilor publice.