



**MINISTERUL ADMINISTRAȚIEI ȘI INTERNELOR**  
**Agenția Națională a Funcționarilor Publici**

**RAPORT SEMESTRIAL PRIVIND RESPECTAREA  
NORMELOR DE CONDUITĂ A FUNCȚIONARILOR  
PUBLICI, STANDARDELE ETICE ȘI IMPLEMENTAREA  
PROCEDURILOR DISCIPLINARE  
PENTRU SEMESTRUL I AL ANULUI 2010**

Octombrie 2010



## Capitolul I. Introducere

Acest raport reflectă date corespunzătoare semestrului I al anului 2010. Pentru o mai bună înțelegere a documentului, Agenția Națională a Funcționarilor Publici recomandă consultarea prealabilă a *Rapoartelor anterioare*, disponibile pe portalul ANFP<sup>1</sup>. Raportul pentru semestrul I al anului 2008 este primul raport care are la bază noile formate de raportare și conține referiri la aspectele metodologice privind conceperea și funcționarea sistemului de monitorizare și evaluare, la metodele de cercetare utilizate, precum și la principalele etape ale managementului de proces pe care Agenția îl asigură.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici își propune ca această serie de rapoarte să acționeze ca un mijloc de conștientizare a funcționarilor publici și de informare a opiniei publice cu privire la gradul de conformare a funcționarilor publici la normele de conduită. ANFP își propune să urmărească evoluțiile și să evidențieze progresele cu privire la implementarea normelor de conduită și a procedurilor disciplinare în condițiile în care, este cunoscut faptul că, o mai bună cunoaștere și o mai strictă respectare a principiilor care stau la baza exercitării funcției publice și a standardelor etice contribuie, pe de o parte, la reducerea vulnerabilităților la fapte de corupție în administrația publică, iar pe de altă parte, la creșterea calității serviciului public.

## Capitolul II. Activități de promovare și susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii în semestrul I al anului 2010

### II.1. Dezvoltarea în domeniul eticii

Agenția a încheiat, la data de 02.02.2010 un protocol de colaborare cu ANI în vederea elaborării cererii de finanțare și derulării în parteneriat a proiectului "Dezvoltarea unui sistem integrat și unitar de integritate în funcția publică" – Axa prioritară 1 – *Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice, Domeniu major de intervenție 1.2. Creșterea responsabilizării administrației publice*, având o valoare totală de 9.430.755,00 RON.

Proiectul dezvoltat de cele două instituții a trecut de evaluarea administrativă și se află în faza evaluării tehnice.

De asemenea, ANFP a aplicat ca partener al Centrului de Resurse Juridice cu proiectul Formare și Dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică, acesta putând beneficia de finanțare în cadrul *Programului Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative" (PODCA), finanțat din Fondul Social European, Axa prioritară 1 – Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice, Domeniu major de intervenție 1.3. Îmbunătățirea eficacității organizaționale.*

### II.2. Proiectul Corupția ne privește pe toți!

ANFP derulează în calitate de partener alături de Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă - Agenda 21 proiectul „Corupția ne privește pe toți!” finanțat prin programul „Facilitatea de Tranzitie 2007/19343.01.11”.

Proiectul și-a propus să contribuie la creșterea gradului de prevenire și combatere a corupției la nivel local, dar și la promovarea integrității și eticii, transparenței, responsabilității și bune guvernări, precum și la educarea cetățenilor, pentru a se implica activ în identificarea și combaterea cazurilor de corupție.

Obiectivele proiectului vizează: identificarea și experimentarea unor mecanisme de monitorizare de către societatea civilă a modului în care se aplică în practică legislația și prevederile Strategiei naționale anticorupție privind sectoarele vulnerabile și administrația publică locală pe perioada 2008-2010 în 16 instituții și autorități publice locale din județele Cluj, Dolj, Ilfov, Harghita, Neamț și din Municipiul București, precum și elaborarea și diseminarea unui Compendiu de bune practici în combaterea corupției la nivel local, care să includă planuri de acțiune model, angajamente anticorupție și respectiv analize și evaluări ale situațiilor de risc și vulnerabilitate la corupție, precum și standarde și indicatori de integritate.

În acest sens, până în prezent în cadrul proiectului s-au derulat următoarele activități:

<sup>1</sup> Rapoartele sunt disponibile pe portalul [www.anfp.gov.ro](http://www.anfp.gov.ro), secțiunea *Materiale utile*, subsecțiunea *Rapoarte*, meniul *Rapoarte de monitorizare*, la rubricile corespunzătoare anilor 2008, 2009 și 2010.



- lansarea oficială a proiectului, urmată de lansarea la nivel local în cadrul autorităților publice, parteneri locali (17 februarie 2010);
- realizarea materialelor de vizibilitate ale proiectului: afișul și pliantul;
- selectarea unui număr de 30 de voluntari pentru a fi implicați în activitățile specifice din proiect, câte cinci de la nivelul fiecărui județ;
- sesiunea de instruire a voluntarilor referitoare la pachetul de legi specifice pentru reforma administrației, cu accent pe legile transparenței în actul de administrație, Codul de conduită a funcționarilor publici, Strategia națională privind prevenirea și combaterea corupției în sectoarele vulnerabile și administrația publică locală. Seminarul a cuprins și un modul referitor la elemente de bază ale comunicării eficiente și proceduri de monitorizare, iar pentru aspectele privind etica și integritatea participanții au beneficiat de prezența și experiența unui expert în domeniu din Belgia (9 - 11 aprilie 2010);
- elaborarea chestionarului pentru sondajul de opinie;
- chestionarea cetățenilor de către voluntari relativ la modul în care percep corupția, cauzele care o generează și modalitățile de prevenire și combatere a acesteia. Criteriile de selecție ale cetățenilor au avut în vedere echilibrul de vârstă, gen și apartenență etnică;
- cursurile de formare a funcționarilor publici, reprezentanți ai partenerilor locali, au beneficiat de cursuri de formare ca formatori (mai 2010, Sinaia);
- sesiunea cursurilor de formare a funcționarilor publici din cele 16 instituții implicate în proiect. Au fost selecționați funcționarii publici care ocupă funcții cu grad ridicat de vulnerabilitate la corupție, din compartimentele de audit, investiții, persoanele care îndeplinesc atribuții de consilier etic, și după caz, funcționari publici cu statut special (poliție, vamă) – iunie – august 2010;
- elaborarea regulamentului Grupului de Acțiune Locală (GAL) – mai - iunie 2010;
- elaborarea studiului privind “Percepția cetățenilor asupra corupției din instituțiile publice: cauze, practici, prevenire”. Rezultatele preliminare ale acestui studiu, dar și celelalte activități desfășurate sau viitoare ale proiectului au fost prezentate în cadrul emisiunii Dosarele Integrării Europene realizată de Radio România Cultural, difuzată în data de 12 iulie 2010. La emisiune au participat din partea ANFP dl. președinte Andras Szakal și dra Adriana Cîrciumaru, coordonator de proiect;

### **II.3. Competiția națională a celor mai bune practici în administrația publică**

ANFP a lansat cea de-a III-a ediție a competiției celor mai bune practici în administrația publică din România, pentru a continua, în acest fel, procesul de promovare a rezultatelor deosebite obținute în administrația publică românească.

Scopul acestui demers a fost de a identifica, evidenția și disemina cele mai eficiente și inovative practici administrative, de a face cunoscute experiența și rezultatele remarcabile ale administrației publice din România, care există chiar și în situația actuală de criză financiară.

La competiție au putut participa instituții și autorități publice, de la toate nivelurile administrației publice, înscrierea desfășurându-se în perioada 20 iunie – 10 septembrie 2010, pe site-ul [www.anfp.gov.ro](http://www.anfp.gov.ro).

Ghidul practic cu informațiile necesare pentru depunerea lucrărilor și formatul standard pentru aplicație, au putut fi accesate pe site-ul ANFP.

De menționat că nu au putut participa în competiție proiecte/cazuri de bună practică care au mai fost premiate la edițiile anterioare ale conferinței sau idei de proiecte care nu au fost încă implementate.

Secțiunile tematice au fost următoarele:

- îmbunătățirea serviciilor publice printr-un management organizațional și al calității performant;
- consolidarea administrației publice prin promovarea dialogului social, dar și prin atragerea la actul de decizie a cetățenilor;
- sporirea gradului de integritate, transparență și răspundere în cadrul funcției publice.



O secțiune tematică a competiției a fost exclusiv dedicată exemplor de bună practică în ceea ce privește etica, integritatea și răspunderea în funcția publică.

Cele mai bune exemple de bună practică vor fi incluse într-un Ghid de bune practici și vor fi premiate în cadrul Conferinței „Inovație și calitate în sectorul public” - ediția a III-a, eveniment care va avea loc la București, la data de 16 noiembrie 2010.

#### II.4. Seminariile regionale

Agencia Națională a Funcționarilor Publici a participat ca partener în cadrul proiectului Phare 2006/018-147/01.05.03 „Continuarea luptei împotriva corupției în administrația publică”, gestionat de Direcția Generală Anticorupție din cadrul Ministerului Administrației și Internelor.

În această calitate ANFP a organizat în cadrul proiectului două seminariile regionale în perioada octombrie-noiembrie 2009 la Timișoara și Poiana Brașov, având tema Etică, integritate și carieră în funcția publică. Discuțiile s-au axat pe etică și integritate în funcția publică, norme generale de conduită, profilul consilierului etic și elementele carierei funcționarilor publici. Totodată, în cadrul seminariilor s-a prezentat „Declarația de Integritate” de către reprezentanții UCRAP. La aceste evenimente au participat reprezentanți ai autorităților și instituțiilor publice din județele Timiș, Sălaj, Arad, Caraș-Severin, Brașov, Sibiu, Argeș, Prahova și Covasna, aproximativ 100 de participanți la fiecare seminar.

În vederea asigurării sustenabilității rezultatelor proiectului, ANFP a previzionat o serie de alte seminariile regionale în cadrul cărora să fie dezbătute aspecte privind etica și integritatea în funcția publică, fapt concretizat prin:

- Seminarul regional de la Iași (10-12 februarie 2010) - „Etică, integritate și carieră în funcția publică”

În cadrul seminarului de la Iași au fost prezenți aproximativ 50 de participanți – primari, secretari, consilieri de etică din județele Iași, Neamț, Buzău, Vrancea. La Iași s-a discutat despre o viitoare strânsă colaborare între ANFP și funcționarii publici, despre aplicarea cât mai corectă a legislației cu modificările și completările apărute, solicitarea angajaților ANFP către funcționarii publici de a cere lămuriri de câte ori întâmpină anumite dificultăți în aplicarea legii.

- Seminarul regional de la Târgu Jiu (24-25 martie 2010) - „Managementul Resurselor Umane în Funcția Publică”

În cadrul seminarului de la Târgu Jiu au fost prezenți aproximativ 150 de participanți – primari, secretari, consilieri de etică din județele Gorj, Dolj, Mehedinți, Vâlcea. Principalele teme de dezbateră din cadrul seminarului au fost: etica și integritatea în funcția publică, unde s-a discutat și despre consilierul etic, incompatibilitățile și declarațiile de avere și interese, sancțiunile disciplinare și comisiile de disciplină, printre altele, dar și avertizorul de integritate și rolul ANI, cu care, recent, ANFP a încheiat un parteneriat în acest sens.

- Seminarul regional de la Costinești- județul Constanța (3 -4 mai 2010) „Managementul Resurselor Umane în Funcția Publică”

În cadrul seminarului de la Constanța au fost prezenți aproximativ 100 de participanți – primari, secretari, consilieri de etică din județele Constanța și Galați. Principalele teme de dezbateră din cadrul seminarului au vizat managementul funcției publice, etica și integritatea în funcția publică, incompatibilitățile și declarațiile de avere și interese, sancțiunile disciplinare și comisiile de disciplină.

- Seminarul regional de la Arad- județul Arad (21 -22 iunie 2010) „Managementul Resurselor Umane în Funcția Publică”

În cadrul seminarului au fost prezenți aproximativ 150 de participanți – secretari, consilieri de etică, responsabili de resurse umane din instituții și autorități publice din județele Arad și Bihor. Principalele teme de dezbateră din cadrul seminarului au vizat managementul funcției publice, etica și integritatea în funcția publică, conflictul de interese, incompatibilitățile, sancțiunile disciplinare și comisiile de disciplină.



## Capitolul III. Analiza și rezultatele procesului de raportare

### III.1. Perioada monitorizată

Indicatorii privind respectarea normelor de conduită sunt monitorizați trimestrial, iar indicatorii privind implementarea procedurilor disciplinare sunt monitorizați semestrial.

Măsurarea indicatorilor, analiza datelor și evaluarea rezultatelor se face de către Agenție, concluziile rezultate fiind valorificate prin Rapoartele de monitorizare semestriale. Perioada monitorizată este 1 ianuarie 2010 – 31 iunie 2010.

### III.2. Relevanța raportării

Relevanța raportării a fost măsurată de Agenție utilizând patru indicatori:

- Gradul de respondență – calculat ca număr de autorități și instituții publice care au transmis rapoarte validate / numărul total de autorități și instituții publice; nivelul de respondență, expresie calitativă a gradului de respondență;
- Gradul de acceptare a comunicării electronice – număr de rapoarte primite în variantă electronică / număr total de rapoarte primite (electronic + hârtie);
- Conformarea autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte în variantă electronică la prevederile legale – calculat ca numărul de rapoarte validate / număr total de rapoarte primite în variantă electronică.
- Gradul de relevanță a raportării – calculat ca număr de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte valide / număr total de funcționari publici (estimat la nivelul ANFP);

#### III.2.a. Gradul și nivelul de respondență

În vederea evaluării gradului de respondență, calculat ca număr de instituții sau autorități publice care au transmis rapoarte validate / Număr total de instituții sau autorități publice (estimat la nivelul ANFP), Agenția a definit încă din anul 2008 nivele de respondență – bazate pe valoarea indicatorului.

Gradul de respondență la nivelul autorităților și instituțiilor publice		
Nivelul de respondență	Interval valoare indice de respondență	Valori numerice aproximative, corespunzătoare limitelor intervalelor
Peste așteptări	$[0.64^2 - 1]$	3,000 / 4,695 – 4,619 / 4,695
Foarte bun	$(0.32 - 0.64)$	1,500 / 4,695 – 3,000 / 4,695
Bun	$[0.15 - 0.32]$	700 / 4,695 – 1,500 / 4,695
Nesatisfăcător	$[0 - 0.15)$	0 – 700 / 4,695

\* Unde valoarea de 4695 este corespunzătoare numărului total de instituții și autorități publice evidențiat la nivelul ANFP – cifra este estimată de structura de specialitate din cadrul ANFP pentru anul 2009; limitele intervalelor pot fi actualizate în funcție de evoluția numărului total de instituții și autorități publice.

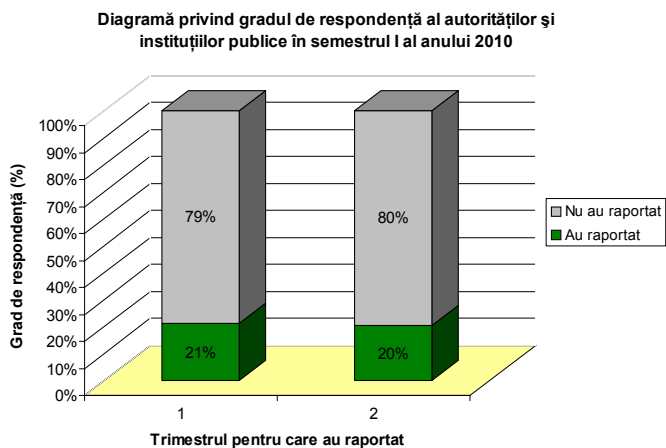
Valoarea corespunzătoare numărului total de instituții și autorități publice urmează a fi actualizată în următorul raport al ANFP astfel încât aceasta să corespundă valorii reale înregistrate urmare a reorganizărilor instituționale care au avut loc în anul 2011.

<sup>2</sup> Ca regulă, prezentul raport a utilizat caracterul „.” ca separator zecimal și caracterul „,” ca separator de mii.

### Nivelul de respondență pentru primele două trimestre ale anului 2010 este bun.

În semestrul I al anului 2010, monitorizarea normelor de conduită și implementării procedurilor disciplinare a avut la bază date cantitative și calitative transmise de autorități și instituții publice, evoluția numărului acestora fiind redată în tabelul și graficul de mai jos:

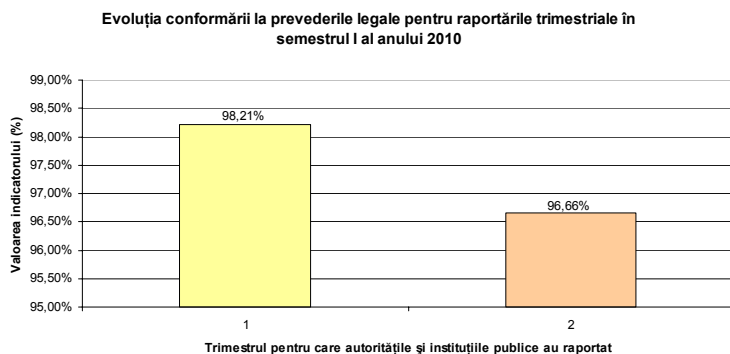
Trimestrul I al anului 2010	
Număr de autorități și instituții publice care au trimis rapoarte	989
Trimestrul al II-lea al anului 2010	
Număr de autorități și instituții publice care au trimis rapoarte	956



### III.2.b. Gradul de acceptare a comunicării electronice

Comunicarea electronică a fost acceptată de peste 99% din numărul total al autorităților și instituțiilor publice, cazurile în care Agenția a primit rapoarte în format de hârtie fiind foarte rare, generate, de regulă, de către instituții care raportează pentru prima dată.

### III.2.c. Conformarea la prevederile legale



În trimestrul I al anului 2010 au fost validate 989 rapoarte din 1012 transmise în variantă electronică, valoarea indicatorului fiind de 98.21%.

În trimestrul al II-lea au fost validate 956 rapoarte din 1003 transmise în variantă electronică, valoarea indicatorului fiind de 96.66%.

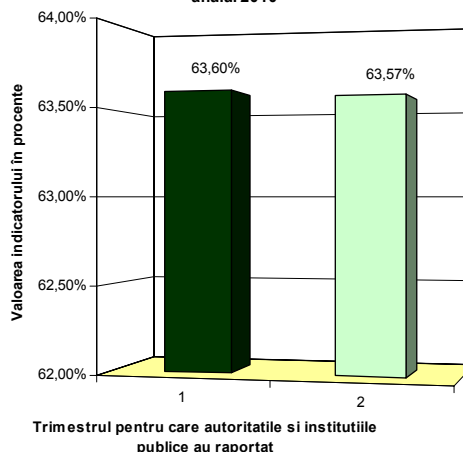
### III.2.d. Gradul de relevanță a raportării

În semestrul I al anului 2010 în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte către ANFP erau încadrați:

- 72,543 funcționari publici în trimestrul I al anului 2010, valoarea indicatorului fiind de 64,23%<sup>3</sup>;
- 71,794 funcționari publici în trimestrul al II-lea al anului 2010, valoarea indicatorului fiind de 63,57%<sup>4</sup>;

Având în vedere faptul că numărul mediu de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au raportat este de 72168 (exprimat procentual – 63,90% funcționari publici din totalul de 112944 funcționari publici - estimat la nivelul Agenției pentru anul 2009 (Raportul privind managementul funcțiilor publice și funcționarilor publici pentru anul 2009, pag. 29)), apreciem că, din punct de vedere statistic, eșantionul pe care este realizată cercetarea este reprezentativ.

Evoluția gradului de relevanță a raportării în semestrul I al anului 2010



### III.3. Interesul pentru raportare

Interesul pentru raportare este măsurat prin intermediul a doi indicatori:

- a. Numărul de apeluri telefonice referitoare la procesul de raportare gestionate de ANFP în perioadele de primire a formatelor standard de raportare;
- b. Numărul de adrese scrise referitoare la raportare primite de ANFP.

#### III.3.a. Numărul de apeluri telefonice referitoare la procesul de raportare gestionate de ANFP în perioadele de primire a formatelor standard de raportare

În primele două trimestre ale anului 2010, Serviciul Dezvoltare, Implementare a gestionat un număr de 98 de apeluri telefonice în perioada de transmitere către ANFP a formatelor standard de raportare. Apelurile urmăreau lămurirea unor aspecte punctuale privind raportarea.

#### III.3.b. Numărul de adrese scrise referitoare la raportare primite de ANFP

În primele două semestre ale anului 2010 Agenția a primit 14 adrese scrise referitoare la monitorizarea normelor de conduită, standardele etice și implementarea procedurilor disciplinare. Aceste comunicări anunțau numirea funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită. Se menține tendința consilierilor de etică de a solicita informații referitoare la raportare prin e-mail, răspunsul ANFP fiind primit, de regulă, în intervale mai mici de 30 de minute<sup>5</sup>.

## Capitolul IV. Monitorizarea respectării normelor de conduită

### Activitatea de consiliere etică

Activitatea de consiliere etică a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:

- a. Nivelul de răspuns al consilierilor etici, calculat ca număr de funcționari cărora li s-a acordat consiliere etică / număr de funcționari publici care au solicitat consiliere etică;
- b. Principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice, evaluat prin sintetizarea informațiilor privind problemele care au constituit obiectul consilierii etice pe parcursul semestrului I al anului 2010;
- c. Pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, evaluată pe baza cursurilor de formare profesională urmate de aceștia;

<sup>3</sup> Calculat prin raportare la numărul total de funcționari publici de 112944, estimat la nivelul Agenției pentru anul 2009 (Raportul privind managementul funcțiilor publice și funcționarilor publici pentru anul 2009, pag. 29).

<sup>4</sup> Idem 3.

<sup>5</sup> Excepție a făcut cazul în care persoana de contact s-a aflat în concediu.



- d. Cele mai importante cauze ale nerespectării codului de conduită, indicator evaluat prin sintetizarea informațiilor privind cauzele nerespectării codului de conduită identificate în rapoartele primite de ANFP pe parcursul semestrului I al anului 2010 și cele mai frecvent întâlnite consecințe ale încălcării normelor de conduită, evaluat prin sintetizarea informațiilor privind consecințele încălcării normelor de conduită identificate în rapoartele primite de ANFP în semestrul I al anului 2010;
- e. Impactul mediatic al nerespectării normelor de conduită, evaluat pe baza numărului de cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică, a situațiilor care au prezentat interes pentru opinia publică și a motivelor pentru care aceste situații au fost considerate ca prezentând interes pentru opinia publică;
- f. Modalitățile de prevenire și măsurile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților sau instituțiilor publice evaluat prin sintetizarea măsurilor de prevenire și măsurilor de reducere care au fost comunicate în rapoarte.

#### IV.a. Nivelul de răspuns al consilierilor etici

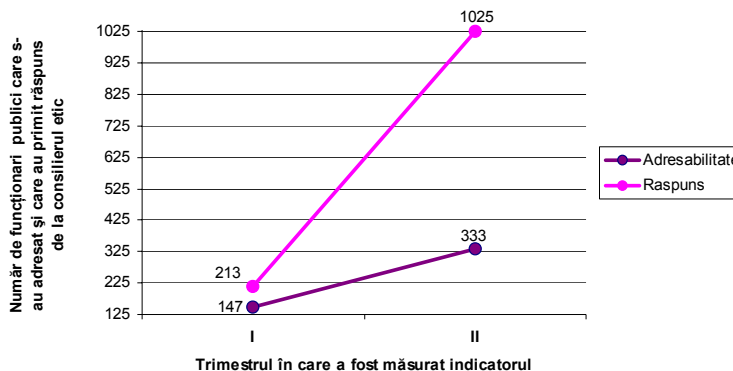
TRIMESTRUL I AL ANULUI 2010	Număr f.p. care au solicitat consiliere etică		Număr f.p. care au primit consiliere etică	
	conducere	execuție	conducere	execuție
Cen	18	27	20	39
Dec	26	49	35	86
Loc	12	15	12	21

TRIMESTRUL AL II-LEA AL ANULUI 2010	Număr f.p. care au solicitat consiliere etică		Număr f.p. care au primit consiliere etică	
	conducere	execuție	conducere	execuție
Cen	23	38	23	38
Dec	41	122	129	642
Loc	27	82	36	157

Comparând valorile raportate de către consilierii de etică pentru primele două trimestre ale anului 2010, observăm faptul că nivelul de răspuns al consilierilor etici continuă să fie preponderent supraunitar ceea ce demonstrează o abordare activă a consilierilor etici.

Diagramă privind adresabilitatea și gradul de răspuns al consilierilor etici în semestrul I al anului 2010



Dacă analizăm comparativ cele două trimestre, constatăm faptul că în primul trimestru 2.9% dintre funcționarii publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au raportat, au primit consiliere etică, valoarea indicatorului pentru al II-lea trimestru fiind de 14.3%.

#### IV.b. Principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice, evaluat prin sintetizarea informațiilor privind problemele care au constituit obiectul consilierii etice pe parcursul trimestrului I al anului 2010

Sintetizând informațiile primite pe parcursul anului 2010, constatăm faptul că principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice au fost legate de:

- regimul conflictelor de interese – cu cea mai mare pondere în rândul dilemelor etice;
- comportamentul funcționarilor publici în timpul programului de lucru, cu accent pe comportamentul față de beneficiarii serviciului public;
- întinderea atribuțiilor funcționarilor publici;
- drepturile și obligațiile funcționarilor publici.





#### **IV.c. Pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită**

În trimestrul I al anului 2010 pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită a acoperit următoarele domenii:

- inspector resurse umane;
- managementul resurselor umane;
- ECDL;
- cursuri specifice vizând domeniul resurselor umane, organizate la nivel de instituție;
- relații publice și comunicare;
- relații de muncă;
- deontologie;
- egalitatea de șanse;
- cursuri specifice în specialitatea studiilor sau pe domenii de activitate restrânse ale funcționarilor publici, cu importanță redusă față de domeniul eticii.

Analizând datele transmise, domeniile relevante sunt: managementul resurselor umane, comunicare, deontologie și egalitatea de șanse.

Gradul de formare a funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și respectarea normelor de conduită rămâne, ca și în anii trecuți, mai mare la nivelul instituțiilor deconcentrate decât la nivel local.

#### **IV.d. Cele mai importante cauze ale nerespectării codului de conduită și cel mai frecvent întâlnite consecințe ale încălcării normelor de conduită**

Ca și în perioadele de raportare precedente, majoritatea rapoartelor (peste 90% din numărul rapoartelor care au menționat încălcări ale normelor de conduită) cauzele și consecințele nerespectării Codului de conduită al funcționarilor publici nu au fost comunicate către ANFP. Menținem astfel concluzia Rapoartelor precedente, conform căreia, în lipsa mai multor date, prezentul raport nu poate extrage concluzii relevante pentru acest indicator calitativ.

Cu titlul de exemplu, printre cauzele care au fost comunicate, în perioada 2008-2010, prin formatele de raportare se află:

- insuficiența cunoaștere și interpretarea eronată a normelor juridice;
- influența problemelor personale asupra activității profesionale;
- consumul de băuturi alcoolice;
- dispute dintre colegi;
- repartizare inegală a sarcinilor de serviciu;
- volumul de muncă ridicat;
- întrebuițarea de expresii jignitoare la serviciu și comportamentul inadecvat față de beneficiarii serviciului public;
- întârzieri în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

Printre consecințele nerespectării normelor de conduită comunicate în formatele de raportare se află:

- perturbarea activității instituției publice;
- atingeri aduse imaginii instituției publice;
- atragerea nemulțumirii beneficiarilor serviciilor publice.

ANFP menține constatarea formulată în Rapoartele pentru perioadele precedente, conform căreia, la nivelul autorităților și instituțiilor publice raportoare s-a acordat o importanță diminuată analizării și individualizării cauzelor și consecințelor nerespectării normelor de conduită a funcționarilor publici.

#### **IV.e. Impactul mediatic al nerespectării normelor de conduită**

Deși deteriorarea imaginii instituției este identificată expres ca o consecință a nerespectării normelor de conduită, Agenția își menține constatarea anterioară, conform căreia, în majoritatea rapoartelor comunicate (peste 95%) nu au fost precizate aspecte referitoare la evaluarea impactului nerespectării normelor de conduită a funcționarilor publici. În acest context, datele furnizate de autoritățile și instituțiile publice nu permit formularea unor concluzii relevante pentru măsurarea acestui indicator.

Exemplificativ, motivele pentru care cazurile de nerespectare a normelor de conduită au fost considerate ca prezentând interes pentru opinia publică au fost:

- oferirea de servicii publice de calitate inferioară așteptărilor beneficiarilor;
- comportamentele unor funcționari publici au contrastat cu rolul pe care aceștia îl au în societate.



#### IV.f. Modalitățile de prevenire și măsurile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților sau instituțiilor publice

Gradul de identificare a modalităților de prevenire și a măsurilor privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților sau instituțiilor publice continuă să fie redus. Agenția continuă să prezinte o sinteză a celor mai frecvent menționate modalități de prevenire și măsuri de eliminare a cazurilor de nerespectare a normelor de conduită, cu mențiunea că acestea nu sunt neapărat reprezentative la nivel de sistem.

Modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită în cadrul autorităților sau instituțiilor publice	Măsuri privind reducerea / eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților sau instituțiilor publice
<ul style="list-style-type: none"><li>- acțiuni de conștientizare a funcționarilor publici asupra importanței respectării normelor de conduită și a standardelor etice;</li><li>- aducerea la cunoștința funcționarilor publici a normelor juridice noi de interes pentru domeniul de activitate în care aceștia își desfășoară activitatea;</li><li>- identificarea activităților cu grad sporit de risc și implementarea unor măsuri manageriale (organizatorice) menite să le gestioneze;</li><li>- elaborarea unor analize prealabile ale situațiilor care urmează a fi parcurse la nivelul autorităților și instituțiilor publice și prezentarea de posibile modalități de rezolvare a acestora;</li><li>- asigurarea transparenței atât a actului administrativ cât și a deciziilor luate la nivelul instituției;</li><li>- reglementarea proceselor care au loc la nivelul instituției prin dezvoltarea de proceduri interne;</li><li>- selectarea corectă a funcționarilor publici, pe bază de competență.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- buna funcționare a comisiei de disciplină și aplicarea de către persoana care are competența legală a sancțiunilor propuse;</li><li>- controlul managerial sporit al activității persoanelor care nu respectă normele de conduită;</li><li>- aplicarea unitară a sancțiunilor disciplinare;</li><li>- creșterea gradului de responsabilizare a funcționarilor publici;</li><li>- întărirea managementului bazat pe obiective / rezultate;</li><li>- control managerial sporit al proceselor în cadrul cărora sunt identificate încălcări ale normelor de conduită;</li><li>- identificarea factorilor care au generat încălcări ale normelor de conduită și implementarea de măsuri care să conducă la eliminarea acestor factori.</li></ul>

Urmare a evaluării generale a datelor numerice și informațiilor calitative cuprinse în Formatele de raportare se constată faptul că activitatea funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și monitorizarea normelor de conduită se dezvoltă, volumul înregistrând o tendință preponderent crescătoare. Din datele transmise către Agenție activitatea de consiliere etică a influențat pozitiv conduita funcționarilor publici, dovedindu-se astfel eficientă. Totuși, nivelul calitativ dorit de Agenție este departe de a fi atins, activitățile de training trebuind să joace un rol esențial în dezvoltarea consilierilor de etică.

Sub aspectul corectitudinii raportării, prin analiză comparativă, ANFP a constatat că datele numerice furnizate de către consilierii de etică se coroborează cu cele obținute de Agenție prin alte metode de monitorizare (de exemplu, monitorizarea prin intermediul petițiilor primite de Agenție).

Din punct de calitativ, rapoartele transmise de către consilierii de etică sunt, în marea majoritate a cazurilor, necompletate deci nerelevante.

## Capitolul V. Monitorizarea respectării normelor de conduită

### V.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 comisiei de disciplină / număr de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte;
- Indicele sesizărilor, calculat ca număr de sesizări adresate comisiei de disciplină / număr de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte;

- c. Categoriile de persoane care formulează sesizări, evaluat în funcție de calitatea persoanelor care formulează sesizările – conducătorul autorității sau instituției publice, conducătorul compartimentului în care este încadrat funcționarul public, funcționarii publici sau alte categorii de personal din instituție, beneficiarii serviciului public, avertizorul de integritate, calculat ca număr de sesizări / număr de funcționari publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte;
- d. Motivele sesizărilor, evaluat ca sinteză a principalelor motive care au stat la baza formulării sesizărilor adresate comisiilor de disciplină.

#### V.1.a. Gradul de sesizare

La nivelul autorităților și instituțiilor publice a fost raport în semestrul I al anului 2010 un număr de 490 funcționari publici pentru care au fost formulate sesizări disciplinare. Valoarea indicatorului este de 6.825.

#### V.1.b. Indicele sesizărilor

În timp ce gradul de sesizare măsoară numărul de funcționari pentru care a fost sesizată comisia, indicele sesizărilor măsoară numărul de sesizări adresate comisiei. Agenția și-a propus măsurarea celor doi indici și monitorizarea evoluției valorilor acestora pentru a avea informații despre frecvența cu care o plângere este îndreptată împotriva unui singur funcționar public sau împotriva mai multor funcționari publici. Din datele primite de către ANFP rezultă faptul că în semestrul I al anului 2010 au fost formulate 410 sesizări disciplinare, valoarea indicatorului fiind de 5,711‰.

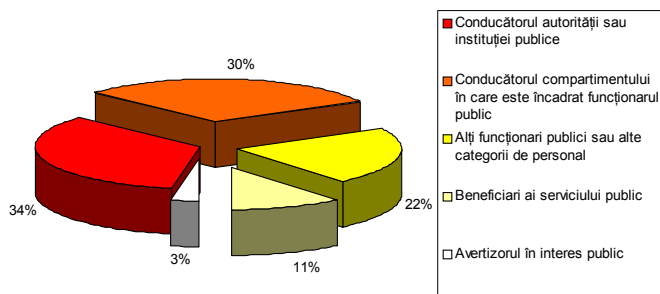
Se confirmă faptul că nu există o tendință a persoanelor care formulează sesizări de a le îndrepta împotriva mai multor funcționari publici, percepția acestora față de încălcarea normelor de conduită fiind orientată punctual către problema pe care o sesizează și pe care o asociază responsabilității individuale a unor funcționari publici, și nu către grupuri sau colective.

#### V.1.c. Categoriile de persoane care formulează sesizări

Sesizarea disciplinară este unicul act care poate declanșa procedura disciplinară, reprezentând în același timp actul de investire a comisiei de disciplină cu autoritatea și competența legală a desfășurării procedurii disciplinare. Conform dispozițiilor art. 19 alin. (2) din H.G. nr. 1.344/2007 comisiile de disciplină își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul acesteia.

Indicatorul arată în ce proporție categoriile prestabilite de persoane formulează plângeri disciplinare.

Categoriile de persoane care formulează sesizări disciplinare la nivelul autorităților și instituțiilor publice



Din studiul repartizării sesizărilor pe categorii de persoane care formulează sesizări observăm că 11% dintre acestea pornesc de la beneficiarii serviciului public, restul fiind generate de șefii – direcți sau indirecti ai funcționarilor publici – 64% (34% de către conducătorul instituției și 30% de către conducătorul compartimentului) sau de colegi – 22%.

#### V.1.d. Motivele sesizărilor

Autoritățile și instituțiile publice raportează următoarele motive ale sesizărilor:

- neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a atribuțiilor de serviciu;
- refuzul de a îndeplini sarcinile de serviciu;
- absențe nemotivate sau întârzieri repetate în efectuarea lucrărilor;
- comportament necorespunzător, utilizarea de cuvinte și expresii jignitoare;
- încălcarea regimului incompatibilităților și conflictelor de interese;
- prezentarea la serviciu în stare de ebrietate;
- neglijență în gestionarea bunurilor;



- încălcarea dispozițiilor regulamentelor interne ale autorităților și instituțiilor publice în care funcționarul public este încadrat<sup>6</sup>.

Față de perioadele de raportare precedente, nu se observă modificări ale motivelor sesizărilor.

## VI.2. Finalizarea procedurilor disciplinare

După încheierea dezbaterii cazului, comisiile de disciplină întocmesc rapoarte prin care formulează propuneri privind sancțiunile disciplinare aplicabile sau, după caz, propuneri de clasare a sesizării. Conform art. 50 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1.344/2007, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară emite actul administrativ de sancționare urmare a propunerii formulate de comisia de disciplină.

Pentru a evalua modul în care a avut loc finalizarea procedurii disciplinare, au fost măsurați următorii indicatori:

- Propunerile formulate de comisiile de disciplină, calculat ca număr de clasări ori sancțiuni disciplinare propuse de comisia de disciplină / număr de funcționari încadrați în instituțiile care au transmis rapoarte validate;
- Obligații neîndeplinite de funcționarii publici, evaluat prin sintetizarea principalelor norme juridice încălcate de funcționarii publici și extragerea obligațiilor neîndeplinite;
- Gradul de sancționare, calculat ca număr de sancțiuni disciplinare aplicate / număr de funcționari încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
- Motivele aplicării unei sancțiuni diferite, evaluat prin sintetizarea motivelor invocate în vederea aplicării unei sancțiuni diferite;
- Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală, calculat ca număr de cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală / număr de funcționari încadrați în instituțiile care au transmis rapoarte validate și evaluat în funcție de frecvența faptelor sesizate ca infracțiuni.
- Soluții ale instanțelor de judecată pronunțate în cazurile contestării actelor administrative de sancționare, calculat ca număr de hotărâri ale instanțelor de judecată / număr de funcționari încadrați în instituțiile care au transmis rapoarte validate

### VI.2.a. Propunerile formulate de comisiile de disciplină

Valorile obținute pentru acest indicator sunt în general constante. În cursul semestrului I al anului 2010 au fost raportate ANFP 479 propuneri formulate de comisia de disciplină. Dintre acestea, comisiile de disciplină au formulat 225 de propuneri de clasare și 254 de propuneri de sancționare.

### VI.2.b. Obligații neîndeplinite de funcționarii publici

Comunicările autorităților și instituțiilor publice indică temeiurile legale care stau la baza propunerilor de sancționare disciplinară. Pe baza acestora, Agenția a identificat principalele obligații legale încălcate de funcționarii publici:

- obligația de a îndeplini îndatoririle de serviciu la termenele stabilite;
- obligația de a fi prezent la serviciu în timpul programului de lucru;
- obligația de a respecta prevederile legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- obligația de a se conforma dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici;
- obligația de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice;
- obligații cuprinse în acte juridice specifice – de exemplu în Codul fiscal sau în regulamentele interne ale autorităților și instituțiilor publice.

Nu se observă diferențe față de informațiile comunicate în perioadele anterioare.

<sup>6</sup> Concluzie valabilă în special pentru instituțiile publice care, prin specificul activității, au reglementări interne detaliate prin care sunt înlocuite o mare parte dintre îndatoririle funcționarilor publici



### VI.2.c. Gradul de sancționare

Conform art. 50 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1.344/2007, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară emite actul administrativ de sancționare urmare a propunerii formulate de comisie.

Din datele primite de către Agenție pe parcursul semestrului I al anului 2010 rezultă faptul că au fost aplicate 178 de sancțiuni disciplinare – 98 mustrări scrise și 80 sancțiuni mai grave.

Tabel privind sancțiunile aplicate în semestrul I al anului 2010 funcționarilor publici											
Număr și tip de sancțiuni dispuse de persoana care are competența legală de aplicare											
Tipul instituției		Nr. de mustrări scrise		Nr. de diminuări salariale		Nr. de suspendări ale dreptului la avansare / promovare		Nr. de retrogradări		Nr. de destituiri	
		Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Tipul instituției	DEC	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	CEN	12	43	3	10	0	1	1	8	1	4
	LOC	6	35	7	28	1	2	3	2	0	6
	<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>79</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

Valoarea indicatorului de monitorizare este de 2,479‰ sancțiuni dispuse la mia de funcționari publici.

### VI.2.d. Motivele aplicării unei sancțiuni diferite

La aplicarea unor sancțiuni disciplinare mai ușoare, s-a ținut cont de circumstanțele atenuante în care a fost săvârșită fapta, de dimensiunea redusă a prejudiciului sau de consecințele limitate ale acestuia. În cazul aplicării unor sancțiuni disciplinare mai grave, s-a ținut cont de prejudiciile de imagine aduse instituției precum și de consecințele importante pe care abaterea disciplinară le-a antrenat.

Nu s-au aplicat sancțiuni disciplinare în cazul în care funcționarii publici pentru care comisia de disciplină a propus sancțiuni au ieșit din corpul funcționarilor publici. De asemenea, nu au fost aplicate sancțiuni disciplinare în cazul în care persoana care avea competența de aplicare s-a aflat în incapacitate temporară de muncă.

Din datele raportate Agenției rezultă faptul că sancțiunea mustrării scrise a fost aplicată direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică, conform art. 78 alin (1) din Legea nr. 188/1999 republicată cu modificările și completările ulterioare.

### VI.2.e. Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală

În semestrul I al anului 2010 au fost sesizate organele de cercetare penală pentru 20 de funcționari publici – 7 de conducere și 13 de execuție. Valoarea indicatorului nu înregistrează evoluții semnificative.

În cursul semestrului I al anului 2010 au fost raportate Agenției următoarele fapte sesizate de către comisiile de disciplină ca infracțiuni:

- abuz în serviciu contra intereselor publice;
- fals material în înscrisuri oficiale și uz de fals;
- primirea de foloase necuvenite;
- abuz în serviciu contra intereselor persoanelor;
- neglijența în serviciu;
- divulgarea secretului profesional;
- fals privind identitatea.

Tipul instituției	Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală	
	Nr. de cazuri	
	De conducere	De execuție
DEC	4	5
CEN	2	4
LOC	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>13</b>



### VI.3. Soluții ale instanțelor de judecată pronunțate în cazurile contestării actelor administrative de sancționare

Soluții ale instanțelor de judecată pronunțate în cazurile contestării actului administrativ de sancționare disciplinară			
Număr de hotărâri pronunțate de instanță			
	Prin care instanța a menținut sancțiunea disciplinară inițială	Prin care instanța a dispus aplicarea unei sancțiuni disciplinare mai ușoare decât cea inițială	Prin care instanța a anulat sancțiunea disciplinară dispusă inițial
Valoare brută	12	0	94

## Capitolul VII. Concluzii

Față de Rapoartele de monitorizare anterioare, concluziile de fond se mențin.

Sub aspectul procesului de raportare, ANFP a depus eforturi pentru a susține activitățile de raportare, de centralizare a datelor, de calcul al indicatorilor, de evaluare a datelor și de întocmire a rapoartelor. Agenția consideră că, implicarea unui număr mare de autorități și instituții publice într-un asemenea sistem de monitorizare este în practică foarte dificil de realizat. De principiu, cercetările statistice sunt realizate pe eșantioane reduse, metodele general acceptate fiind de dorință să fie utilizate și în cazul prezentului studiu.

Deși, din punct de vedere normativ, instituțional și tehnic, Agenția a asigurat condițiile necesare și a furnizat suportul metodologic necesar prin emiterea Ordinului Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 4.500/2008, susținut apoi de activități de promovare și asistență în implementare, participarea instituțiilor publice la acest proces conform rezultatelor prezentate, a permis obținerea preponderentă a unor date statistice cantitative și mai puțin a unor date calitative pe baza cărora să poată fi formulate concluzii mai relevante.

ANFP menține concluzia formulată anterior conform căreia funcționarii publici nu sunt sesizați în mod frecvent pentru încălcarea normelor de conduită și a obligațiilor profesionale. De asemenea, s-a constatat că tendința sesizărilor se manifestă preponderent la nivel individual și nesemnificativ în forme colective. Datele raportate de autoritățile și instituțiile publice nu redau situații deosebite în ceea ce privește regimul răspunderii disciplinare prin prisma raportului de proporționalitate între faptele sesizate ca abateri disciplinare și dimensiunea eșantionului: pe de o parte capacitatea de sesizare nu este exercitată foarte frecvent de către categoriile de persoane care au acest drept, iar pe de altă parte derularea procedurilor disciplinare desfășurate de comisiile de disciplină se înscriu în limite statistice obiective, numărul sancțiunilor disciplinare aplicate nefiind disproporționat în comparație cu numărul de funcționari publici.

Singurul indicator care are o valoare alarmantă este cel privind soluțiile de modificare a sancțiunilor disciplinare pronunțate de către instanțele de judecată – prezentate la punctul VII.3. Valoarea indicatorului a fost calculată de către ANFP exclusiv prin centralizarea datelor raportate de către autoritățile și instituțiile publice. Având în vedere faptul că Agenția nu este parte în cauzele care au ca obiect anularea actelor administrative prin care s-a dispus aplicarea de sancțiuni disciplinare – părți fiind funcționarul public sancționat și instituția, nu cunoaștem modul concret de derulare a procedurilor disciplinare și nici conținutul hotărârilor judecătorești prin care s-au dispus soluții de anulare și nu putem aprecia corectitudinea datelor raportate.

Valoarea indicatorului continuă să fie monitorizată și valorile urmează să fie prezentate în Rapoartele viitoare.

După mai mult de doi ani de implementare a formatelor unice, Agenția constată faptul că numai aproximativ o pătrime dintre autoritățile instituțiile publice își îndeplinesc atribuțiile de raportare, nivelul calitativ fiind foarte scăzut.

### VII.1. Recomandări generale

Agenția recomandă respectarea Ordinului Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 4.500/2008. În acest sens, acordarea unei atenții sporite înțelegerii procedurii reglementate prin





Ordinul Președintelui ANFP nr. 4.500/2008 poate contribui substanțial la creșterea calității rapoartelor transmise Agenției.

Punctual, unul dintre aspectele sesizate este nerespectarea dispozițiilor art. 23 alin. (2) lit. a) din *Instrucțiunile de completare și transmitere a formatului standard de raportare privind respectarea normelor de conduită și a formatului standard de raportare privind implementarea procedurilor disciplinare* care prevede obligația înscrierii la rubricile privind plângerile disciplinare numai a numărului de plângeri pentru care cercetarea administrativă a fost finalizată, fapt ce îngreunează compararea volumului sesizărilor disciplinare cu cel al clasărilor și sancțiunilor disciplinare.

Agenția menționează că, în conformitate cu dispozițiile Ordinului Președintelui ANFP nr. 4500/2008, este dezirabilă creșterea gradului de participare a instituțiilor publice la procesul de raportare, ceea ce va face posibilă o analiză mai complexă, cu rezultate mai cuprinzătoare și concluzii relevante la nivel de sistem al funcției publice.

Agenția recomandă autorităților și instituțiilor publice dezvoltarea managementului proceselor, a procedurilor de lucru interne care reglementează activitățile instituției, evaluarea riscurilor care pot să apară în derularea proceselor, promovarea și implementarea măsurilor manageriale considerate optime pentru domeniul de activitate, astfel încât acestea să conducă la diminuarea riscurilor de încălcare a normelor de conduită.

Agenția recomandă funcționarilor publici cu atribuții de consiliere etică să consulte periodic portalul instituției, la adresa [www.anfp.gov.ro](http://www.anfp.gov.ro) secțiunea *Materiale utile* subsecțiunea *Formate de raportare*, pentru a se informa cu privire la recomandările pe care Agenția le formulează pentru îmbunătățirea continuă a procesului de raportare.

## VII.2. Recomandări referitoare la comunicare în cadrul procesului de raportare

ANFP solicită transmiterea e-mail-urilor conținând formatele de raportare completate după cum urmează:

- la adresa de e-mail: [conduitacentrale@anfp.gov.ro](mailto:conduitacentrale@anfp.gov.ro), dacă instituția sau autoritatea publică care transmite raportul aparține administrației publice centrale;
- la adresa de e-mail: [conduitadeconcentrate@anfp.gov.ro](mailto:conduitadeconcentrate@anfp.gov.ro), dacă instituția publică raportoare este un serviciu public deconcentrat al unui minister sau al unui alt organ de specialitate al administrației publice centrale în unitățile administrativ-teritoriale;
- la adresa de e-mail: [conduitalocale@anfp.gov.ro](mailto:conduitalocale@anfp.gov.ro), dacă instituția publică aparține administrației publice locale;

**Nerespectarea regulilor procedurale de transmitere atrage aplicarea procedurii de invalidare.**

## VII.3. Recomandări referitoare la activitatea de consiliere etică

Agenția recomandă autorităților și instituțiilor publice să facă în continuare cunoscute existența și rolul funcționarului cu atribuții de consiliere etică și monitorizare a normelor de conduită, să sprijine activitatea acestuia și să promoveze colaborarea cu acesta în situații privind conduita profesională. De asemenea, este necesară aducerea la cunoștința funcționarilor publici din cadrul instituției publice respective, a datelor și informațiilor conținute în formatele de raportare precum și rapoartele ANFP privind respectarea normelor de conduită, standardele etice și implementarea normelor disciplinare. Totodată, Agenția recomandă autorităților și instituțiilor publice să asigure participarea la cursuri de formare profesională a funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică în domeniile considerate relevante de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

## VII.4. Recomandări referitoare la identificarea cauzelor și consecințelor nerespectării normelor de conduită

Agenția recomandă îmbunătățirea capacității de identificare și reflectare în sinteză a informațiilor concrete care constituie cauze ale încălcării normelor de conduită profesională și, respectiv a consecinței sau consecințelor nerespectării acestor norme. În acest sens, precizăm că o explicare a ceea ce trebuie menționat referitor la *cauze și consecințe* este indicată în cuprinsul art. 14 alin. (1) lit. a) și b) din *Instrucțiunile de completare și transmitere a formatului standard de raportare privind respectarea normelor de conduită și a formatului standard de raportare privind implementarea procedurilor disciplinare aprobate prin Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 4.500/2008*.

Menționăm faptul că neidentificarea cauzelor și a consecințelor nerespectării normelor de conduită creează dificultăți în identificarea modalităților de prevenire adecvate și a măsurilor de reducere/diminuare a cazurilor de nerespectare a normelor de conduită.





#### **VII.5. Recomandări referitoare la identificarea modalităților de prevenire și a măsurilor de reducere / diminuare a cazurilor de nerespectare a normelor de conduită**

Agenția recomandă îmbunătățirea metodelor de analiză în domenii care au importanță și incidență asupra conduitei profesionale la nivelul autorităților și instituțiilor publice în care își desfășoară activitatea funcționari publici. Subliniem însă faptul că, elaborarea analizelor nu este o atribuție sau o sarcină exclusivă a funcționarului public cu atribuții de consiliere etică. Acesta poate însă participa la elaborarea acestor analize prin modalitățile stabilite la nivelul autorităților și instituțiilor publice conform propriilor decizii manageriale considerate optime. În acest sens, precizăm că o explicare a ceea ce trebuie menționat referitor la *modalități de prevenire și măsuri de reducere/eliminare a cazurilor de nerespectare a normelor de conduită* este indicat în cuprinsul art. 16 și 17 din Instrucțiunile de completare și transmitere a formatului standard de raportare privind respectarea normelor de conduită și a formatului standard de raportare privind implementarea procedurilor disciplinare aprobate prin Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 4.500/2008.