



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

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 5129

# **RAPORT**

*Respectarea Normelor de Conduită a Funcționarilor Publici,  
Standardele Etice și  
Implementarea Procedurilor Disciplinare*

**SEMESTRUL I**  
**2012**

--- Octombrie 2012 ---

*Angajament, Neutralitate, Fidelitate, Profesionalism*



## CUPRINS

<b>Cap. 1</b>	<b>Introducere</b>	<b>1</b>
<b>Cap. 2</b>	<b>Misiune și valori asumate</b>	<b>1</b>
<b>Cap. 3</b>	<b>Activități de promovare și susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii</b>	<b>2</b>
<b>Cap. 4</b>	<b>Monitorizarea respectării normelor de conduită</b>	<b>2</b>
4.1	Aspecte generale	2
4.2	Formarea profesională a consilierilor de etică	3
4.3	Date privind activitatea de consiliere etică	3
4.3.1	Solicitarea consilierii etice și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia	5
4.3.2	Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară ale funcționarului public	5
4.4	Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite	6
4.5	Impactul mediatic al nerespectării normelor de conduită	6
4.6	Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită	6
4.7	Măsurile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită	7
<b>Cap. 5</b>	<b>Implementarea procedurilor disciplinare</b>	<b>8</b>
5.1	Capacitatea de sesizare	8
5.1.1	Gradul de sesizare	8
5.1.2	Indicele sesizărilor	9
5.1.3	Categoriile de persoane care formulează sesizări	10
5.1.4	Motivele sesizărilor	11
5.2	Finalizarea procedurilor disciplinare	11
5.2.1	Propunerile formulate de comisiile de disciplină	12



5.2.2	Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici	13
5.2.3	Gradul de sancționare	14
5.2.4	Motivele aplicării unei sancțiuni diferite	16
5.2.5	Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală	16
5.3	Decizia organelor de cercetarea penală și a instanțelor de judecată	16
5.4	Soluții ale instanțelor de judecată în cazurile contestării actelor administrative de sancționare	17
Cap. 6	Analiza și rezultatul procesului de raportare	17
6.1	Perioada monitorizată	17
6.2	Relevanța raportării	17
6.2.1	Gradul și nivelul de respondență	17
6.2.2	Gradul de acceptare a comunicării electronice	18
6.2.3	Conformarea la prevederile legale	18
6.2.4	Gradul de relevanță al raportării	19
Cap. 7	Concluzii și direcții de acțiune	19
Cap. 8	Recomandări	20



## Capitolul 1 – Introducere

La 1 ianuarie 2007, dată la care România urma să adere la Uniunea Europeană, mai erau încă de rezolvat o serie de obiective în ceea ce privește reforma sistemului judiciar și reducerea corupției la nivelul autorităților și instituțiilor publice. Astfel, prin Decizia nr. 2006/928CE din data de 13.12.2006, Comisia Europeană a stabilit un Mecanism de Cooperare și Verificare, pentru a ajuta țara noastră să soluționeze aceste probleme. Mecanismul de cooperare și verificare reprezintă un proces de verificare regulată a progreselor pe care țara noastră le are în domeniul reformei judiciare și a luptei împotriva corupției.

## Capitolul 2 – Misiune și valori asumate

La nivel național, prin H.G. nr. 1346/2007 a fost aprobat planul de acțiune pentru îndeplinirea condiționalităților din cadrul mecanismului de cooperare și verificare a progresului realizat de România în domeniul reformei sistemului judiciar și a luptei împotriva corupției. Astfel, la punctul 4 al condiționalității nr. 4 sunt prevăzute în sarcina Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, îndatoriri cu privire la monitorizarea respectării normelor de conduită și a standardelor etice în administrația publică.

Așadar, începând cu anul 2008, Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, a fost introdusă în mod obligatoriu în bibliografia pentru ocuparea funcțiilor publice vacante.

Totodată, prin Ordinul Președintelui ANFP nr. 4500/2008 au fost stabilite metodele de colectare a informațiilor relevante privind încălcarea normelor de etică de către funcționarii publici din toate sectoarele administrației publice. Drept urmare, datele colectate au fost centralizate și prezentate prin rapoarte semestriale, postate pe site-ul Agenției.

Astfel, începând cu semestrul al II-lea al anului 2008, la nivelul ANFP se colectează informațiile relevante privind măsurile luate pentru reducerea incidenței comportamentelor neconforme cu normele de conduită și integritatea profesională și se realizează o evaluare a impactului acestora. Semestrial, se realizează un raport privind măsurile luate cu privire la reducerea acestor comportamente, precum și a sancțiunilor luate împotriva funcționarilor publici din administrația publică centrală, locală și din cadrul serviciilor publice deconcentrate. De asemenea, prin rapoartele semestriale se pregătește și se diseminează datele statistice către publicul interesat.

În ceea ce privește procesul de conștientizare a funcționarilor publici cu privire la normele de conduită etică, ANFP organizează conferințe, seminarii și cursuri cu tematică specifică.

Prin H.G. nr. 215/2012 a fost aprobată Strategia națională anticorupție (SNA) pe perioada 2012-2015. Scopul SNA este de a reduce și preveni fenomenul corupției prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea maximizării impactului măsurilor anticorupție. Documentul are un caracter multidisciplinar și este adresat tuturor instituțiilor publice reprezentând puterea executivă, legislativă și judecătorească, autorităților publice locale, mediului de afaceri și societății civile.

Prin intermediul inventarului măsurilor preventive anticorupție și indicatorilor de evaluare asociați, enumerați în Anexa nr. 2 la H.G. nr. 215/2012, se urmărește realizarea la nivelul fiecărei instituții/autorități publice a unei autoevaluări periodice privind nivelul de utilizare și eficiență a măsurilor anticorupție. Printre altele, autoevaluarea va viza măsuri cu privire la codurile etice și deontologice. Acest tip de evaluare va viza inclusiv modul concret de aplicare a măsurilor preventive prevăzute în Anexa nr. 2 la hotărâre, precum protecția personalului din instituțiile și autoritățile publice care semnalează încălcări ale legii și a consilierului de etică/integritate și, dacă este necesar, formularea de propuneri pentru consolidarea statutului lor juridic.

Măsura 1.1.5 din Planul național de acțiune pentru implementarea SNA, prevede în sarcina Secretariatului tehnic al SNA și al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, obligații cu privire la consolidarea statutului și a rolului consilierului de etică, monitorizarea numărului de consilieri de etică desemnați, precum și stabilirea consilierii de etică drept activitate principală.



## Capitolul 3 – Activități de promovare și susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii

În primul semestru al anului 2012, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a continuat organizarea de seminarii regionale cu tema „Carieră și etică în funcția publică”, în cadrul cărora au fost tratate subiecte cu privire la conduita etică și integritatea în funcția publică.

Așadar, în perioada 14 – 16 martie, un astfel de eveniment a fost organizat la Târgu Jiu. La lucrările acestui seminar s-au reunit aproximativ 120 de participanți, reprezentanți ai administrației publice din județele Gorj, Hunedoara, Caraș Severin, Mehedinți, Vâlcea, Olt și Dolj. Sesiunile de instruire au abordat subiecte de actualitate în ceea ce privește:

- obținerea de avize;
- transformarea posturilor;
- structurile organizatorice;
- actele administrative de numire în funcția publică;
- dosarul profesional al funcționarului public;
- promovarea și avansarea funcționarilor publici;
- dezvoltarea carierei funcționarilor publici;
- conduita etică și integritatea în funcția publică.

Un alt eveniment a fost organizat la Mediaș, Județul Sibiu în perioada 04 – 06 aprilie, unde au fost invitați să participe reprezentanți ai administrației publice locale și ai serviciilor publice deconcentrate, din județele Sibiu, Alba, Mureș, Cluj, Harghita și Brașov. La acest eveniment au fost prezente aproximativ 60 de persoane, fiind abordate dificultățile și aspectele problematice privind implementarea legislației specifice funcției publice, urmând să fie dezbătute subiecte precum:

- etică și integritate în funcția publică;
- dosarul profesional al funcționarului public;
- promovare și avansarea funcționarilor publici;
- transformarea posturilor;
- structuri organizatorice.

De asemenea, în cadrul dezbaterilor a fost prezentat sistemul informațional integrat de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici, dezvoltat de ANFP.

## Capitolul 4 – Monitorizarea respectării normelor de conduită

### 4.1 – Aspecte generale

Activitatea de consiliere etică a fost evaluată pe baza indicatorilor stabiliți prin formatul de raportare a respectării normelor de conduită, aprobat prin OPANFP nr. 4500/2008, după cum urmează:

- *Pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați pentru consiliere etică și monitorizarea normelor de conduită*
  - cursurile de formare profesională urmate de consilierii de etică;
- *Nivelul de răspuns al consilierilor etici*
  - numărul funcționarilor cărora li s-a acordat consiliere etică / numărul funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică;
- *Principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice*
  - sintetizarea informațiilor privind problemele care au constituit obiectul consilierii etice;



- *Modalitățile de acțiune ulterioară a funcționarului public*
  - sintetizarea informațiilor cu privire la modalitatea în care au acționat funcționarii publici, ca urmare a acordării consilierii etice;
- *Cele mai importante cauze ale nerespectării codului de conduită*
  - sintetizarea informațiilor privind cauzele nerespectării codului de conduită identificate în rapoartele primite de ANFP pe parcursul perioadei evaluate;
- *Cele mai frecvent întâlnite consecințe ale încălcării normelor de conduită*
  - sintetizarea informațiilor privind consecințele încălcării normelor de conduită identificate în rapoartele primite de ANFP în perioada evaluată;
- *Impactul mediatic al nerespectării normelor de conduită*
  - numărul de cazuri și situații care au prezentat interes pentru opinia publică;
  - motivele pentru care aceste situații au reprezentat interes pentru opinia publică;
- *Modalitățile de prevenire și măsurile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților și instituțiilor publice*
  - sintetizarea măsurilor de prevenire;
  - măsurile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită.

#### **4.2 – Formarea profesională a consilierilor de etică**

Pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați consilieri de etică a continuat și pe parcursul primului semestru al anului 2012, principalele teme abordate fiind următoarele:

- ❖ formarea consilierilor de etică;
- ❖ managementul resurselor umane;
- ❖ etică și integritate în administrația publică;
- ❖ formare formatori în domeniul eticii profesionale, etică și deontologie profesională;
- ❖ managementul funcției publice și al funcționarilor publici;
- ❖ comunicare și relații internaționale;
- ❖ nevoile de formare și dezvoltarea resurselor umane;
- ❖ organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

În urma analizării datelor primite, s-a constatat faptul că cele mai relevante teme abordate pentru formare profesională au fost cele cu privire la formarea consilierilor de etică, deontologie profesională și etica în serviciile publice, dar și cele care au vizat managementul resurselor umane.

Prin comparație cu anii precedenți, pe parcursul primului semestru al anului 2012, se observă o scădere semnificativă a numărului consilierilor de etică care au participat la cursuri de formare profesională. De asemenea, se constată faptul că la nivelul administrației publice locale și la nivelul serviciilor publice deconcentrate, numărul consilierilor de etică care au participat la cursuri de formare profesională este semnificativ mai mic decât în cazul celor care își desfășoară activitatea la nivelul administrației publice centrale.

#### **4.3 – Date privind activitatea de consiliere etică**

În urma analizării și evaluării informațiilor transmise de către autoritățile și instituțiile publice pentru primele două trimestre ale anului 2012, prin comparație se poate observa faptul că nivelul de răspuns al consilierilor de etică a continuat să fie supraunitar, fapt ce demonstrează o abordare activă a activității acestora, în sensul că alături de consilierea pe probleme etice solicitată expres de funcționarii publici, a fost acordată consiliere suplimentară anumitor funcționari publici.

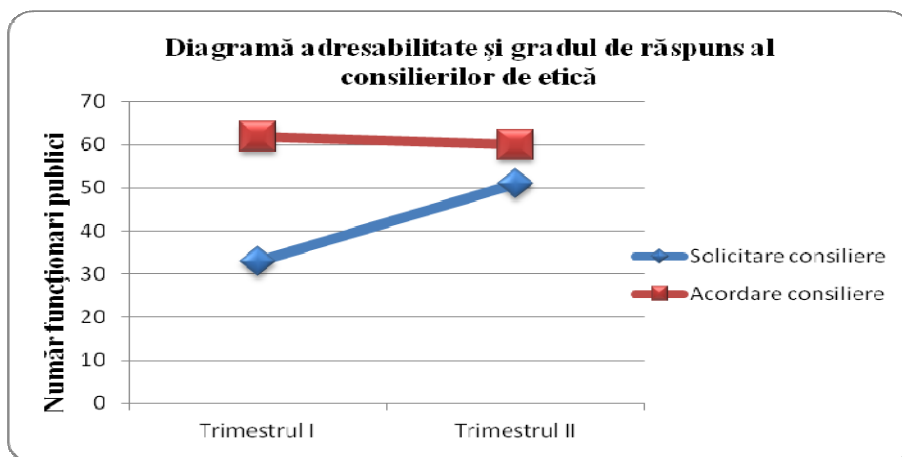
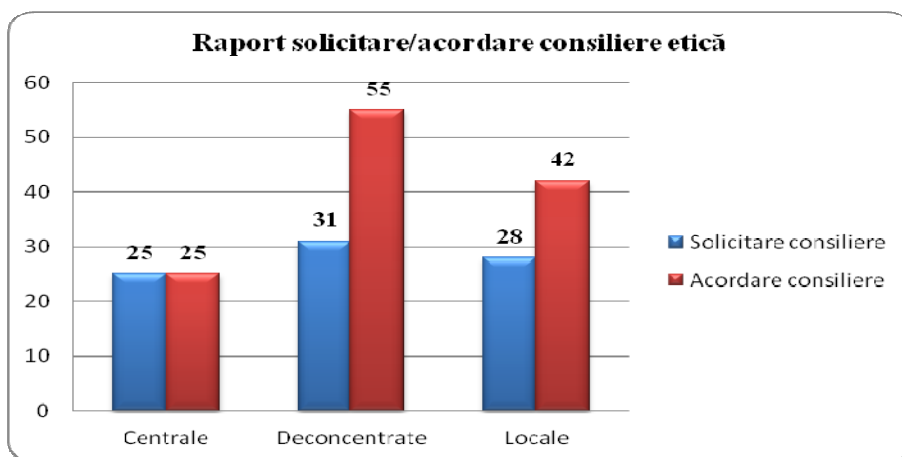


Trimestrul I	Funcționari publici care au solicitat consiliere etică		Funcționari publici care au primit consiliere etică	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	0	10	0	10
Deconcentrate	2	9	11	23
Locale	0	12	0	18

Tabelul 1 – Nivelul de răspuns al consilierilor de etică pentru Trimestrul I

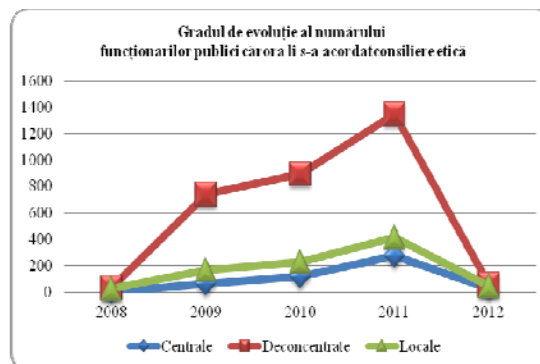
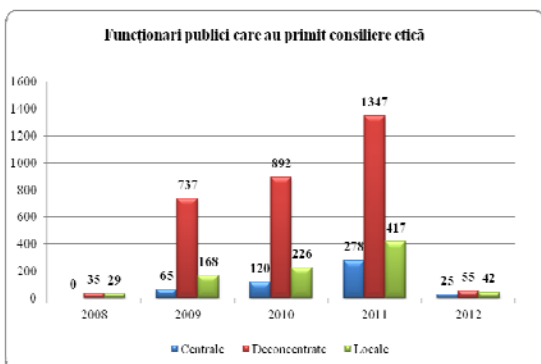
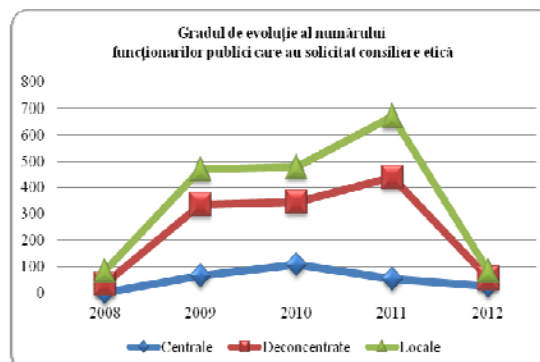
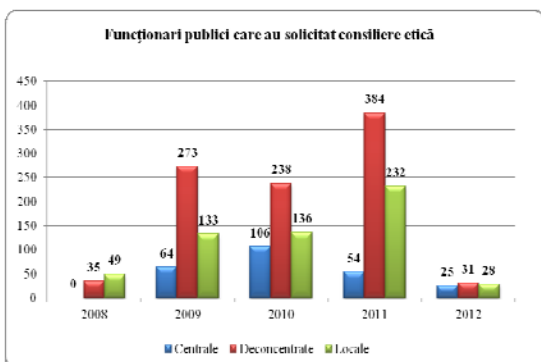
Trimestrul II	Funcționari publici care au solicitat consiliere etică		Funcționari publici care au primit consiliere etică	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	2	13	2	13
Deconcentrate	1	19	1	20
Locale	0	16	0	24

Tabelul 2 – Nivelul de răspuns al consilierilor de etică pentru Trimestrul II



Cu toate acestea, se poate observa o scădere majoră a numărului funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică, implicit numărul funcționarilor publici care au primit consiliere etică fiind, de asemenea în scădere, prin comparație cu primele două trimestre din anii precedenți.

În graficele următoare se poate evidenția diferența semnificativă înregistrată în ceea ce privește numărul funcționarilor publici care au solicitat și cărora li s-a acordat consiliere etică în primele două trimestre, în intervalul 2008 – 2012.



#### 4.3.1 – Solicitarea consilierii etice și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia

Ca urmare a sintetizării informațiilor primite pe parcursul perioadei de raportare, s-a constatat faptul că principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice s-au axat pe unul din următoarele subiecte:

- ❖ Codul de conduită, în vederea evitării situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese;
- ❖ Conduita profesională;
- ❖ Raportul de evaluare a funcționarului public;
- ❖ Reflectarea valorilor etice ale instituției în note redactate de către superiorul ierarhic;
- ❖ Comportamentul profesionist și asigurarea integrității;
- ❖ Crearea unei stări tensionate;
- ❖ Intenția de a exercita activități în alte domenii din sectorul privat;
- ❖ Nerespectarea deciziei conducătorului instituției prin care se interzice fumatul în incintă;
- ❖ Probleme generate de specificul direcțiilor;
- ❖ Obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese.

#### 4.3.2 – Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară ale funcționarului public

În urma activităților întreprinse de consilierii de etică, au fost evidențiate următoarele rezultate pozitive, în ceea ce privește modalitatea de acțiune a funcționarilor publici care au solicitat consiliere:

- ❖ Însușirea și respectarea prevederilor codului de conduită de către funcționarii publici;
- ❖ Respectarea normelor de conduită care au făcut obiectul consilierii;
- ❖ S-a ajuns la un consens, evitându-se un posibil conflict;





- ❖ Respectarea regimului incompatibilităților;
- ❖ Funcționarii publici care au solicitat consiliere au căpătat încredere și siguranță în realizarea sarcinilor de serviciu.

#### **4.4 – Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite**

După cum a fost menționat și în rapoartele precedente, majoritatea autorităților și instituțiilor publice care au transmis raportări pentru primele două trimestre ale anului 2012 și care au evidențiat încălcări ale normelor de conduită, nu au menționat cauzele și consecințele încălcării Codului de conduită al funcționarilor publici. Pe cale de consecință, în lipsa unor date relevante, prin prezentul raport nu se pot extrage concluzii relevante cu privire la acest indicator.

Cu toate acestea, din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice în perioada de raportare, se pot enumera o serie de cauze ale nerespectării normelor de conduită, după cum urmează:

- ❖ Neglijența funcționarilor publici în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- ❖ Influența problemelor personale asupra activității profesionale;
- ❖ Volumul de muncă ridicat;
- ❖ Complexitatea și modificarea legislației specifice.

Cu privire la consecințele nerespectării normelor de conduită, în perioada de raportare a fost evidențiată ca o consecință generală, atragerea nemulțumirii beneficiarilor de servicii publice.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici menține constatarea formulată în Rapoartele din anii precedenți, 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 de către funcționarii publici.

#### **4.5 – Impactul mediatic al nerespectării normelor de conduită**

Deși deteriorarea imaginii instituției este identificată în mod expres ca o consecință a nerespectării normelor de conduită, ANFP menține constatarea anterioară, conform căreia, majoritatea rapoartelor înaintate nu conțin aspecte referitoare la evaluarea impactului nerespectării normelor de conduită de către funcționarii publici.

Față de aceasta, datele furnizate de către autoritățile și instituțiile publice nu permit formularea unor concluzii relevante pentru măsurarea acestui indicator.

Cu toate acestea, subliniem faptul că în perioada de raportare au fost evidențiate 10 cazuri care au reprezentat interes pentru opinia publică, de asemenea, mediatizate în presă, principalele cauze fiind următoarele:

- ❖ Aderarea la grupări infracționale organizate;
- ❖ Contrabandă;
- ❖ Fapte de corupție;
- ❖ Agresiunea fizică sau verbală;
- ❖ Nemulțumiri ale beneficiarilor de servicii publice în raport cu activitatea profesională a unor funcționari publici;
- ❖ Sesizările adresate comisiilor de disciplină.

#### **4.6 – Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită**

În comparație cu anii precedenți, gradul de identificare a modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice înregistrează un trend crescător, constatându-se astfel faptul că activitatea consilierilor de etică a influențat pozitiv conduita funcționarilor publici.



După cum s-a procedat și în anii trecuți, ANFP continuă să prezinte un rezumat al celor mai frecvent întâlnite modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită. În urma sintetizării informațiilor primite de la autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte pentru primele două trimestre ale anului 2012, putem enumera următoarele:

- ❖ Informarea periodică a funcționarilor publici cu privire la respectarea codului de conduită și a regulamentului de ordine interioară, precum și a legislației specifice și în ceea ce privește încălcarea acestora;
- ❖ Dezbateri în cadrul ședințelor de pregătire privind respectarea și monitorizarea normelor de conduită și prezentarea actelor normative referitoare la statutul funcționarilor publici drepturi, obligatii, conflict de interese si incompatibilitati;
- ❖ Publicarea pe paginile web ale autorităților și instituțiilor publice a codului de conduită etică și profesională și ale regulamentelor interne;
- ❖ Identificarea factorilor care au favorizat încălcarea normelor de conduită;
- ❖ Măsuri manageriale și administrative care au contribuit la îmbunătățirea climatului de lucru;
- ❖ Redactarea și distribuirea de chestionare privind respectarea normelor de conduită la nivelul instituțiilor;
- ❖ Introducerea de tematici specifice în programele de formare profesională;
- ❖ Intensificarea acțiunilor de control intern, în vederea depistării atitudinilor care contravin normelor etice;
- ❖ Monitorizarea riscurilor de corupție și instruirea personalului privind etica și integritatea;
- ❖ Asigurarea transparenței atât la nivelul actului administrativ cât și a deciziilor luate la nivelul instituțiilor;

#### **4.7 – Modalitățile privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită**

Gradul de identificare a măsurilor privind reducerea sau eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită la nivelul autorităților și instituțiilor publice continuă să fie redus.

În ceea ce privește sintetizarea acestora, conform datelor colectate de la autoritățile și instituțiile publice în perioada de raportare, se pot evidenția următoarele:

- ❖ Activitatea depusă în domeniu a condus la eliminarea cazurilor de nerespectare a normelor de conduită;
- ❖ Identificarea și implementarea măsurilor de înlăturare a cauzelor care au condus la nerespectarea normelor de conduită și de eliminare a consecințelor care s-ar fi putut produce;
- ❖ Prelucrarea cu toți funcționarii publici a codului de conduită;
- ❖ Monitorizarea riscurilor generale și elaborarea procedurilor de lucru;
- ❖ Buna funcționare a comisiei de disciplină și aplicarea de către persoana care are competența legală a sancțiunilor propuse;
- ❖ Urmărirea însușirii prevederilor actelor normative și a normelor de conduită;
- ❖ Implementarea măsurilor de prevenire a încălcării normelor de conduită.

Sub aspectul unei raportări corecte, prin analiză comparativă, ANFP constată în continuare faptul că datele furnizate de către consilierii de etică se coroborează ce cele obținute de Agenție prin alte metode de monitorizare, cu titlu de exemplu referindu-ne la monitorizarea petițiilor primite spre soluționare.

## Capitolul 5 – Implementarea procedurilor disciplinare

### 5.1 – Capacitatea de sesizare

Capacitatea de sesizare a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:

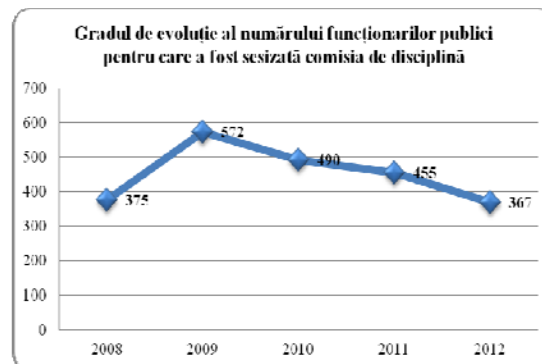
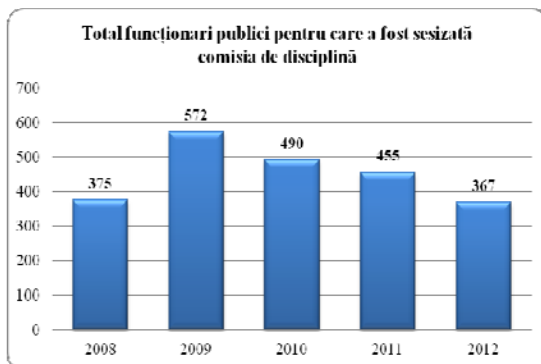
- *Gradul de sesizare*
  - numărul funcționarilor publici ale căror fapte au fost sesizate comisiei de disciplină / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte;
- *Indicele sesizărilor*
  - numărul sesizărilor adresate comisiei de disciplină / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte;
- *Categoriile de persoane care formulează sesizări*
  - calitatea persoanelor care formulează sesizări / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte;
- *Motivele sesizărilor*
  - sinteza principalelor motive care au stat la baza formulării sesizărilor adresate comisiilor de disciplină.

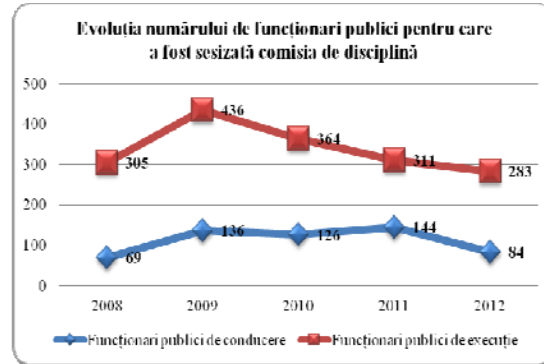
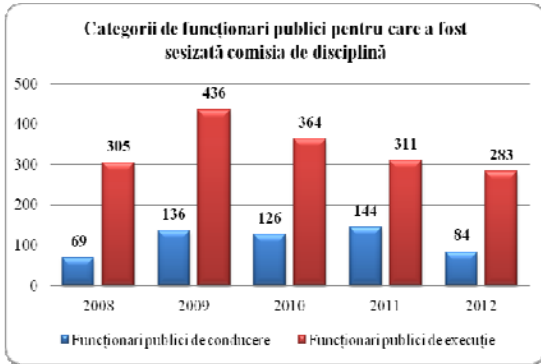
#### 5.1.1 – Gradul de sesizare

La nivelul autorităților și instituțiilor publice a fost raportat în primul semestru al anului 2012 un număr de 367 funcționari publici pentru care au fost formulate sesizări disciplinare, dintre care 84 pentru funcționarii publici de conducere și 283 pentru funcționarii publici de execuție.

În următoarele prezentări grafice a fost evidențiat totalul funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină pentru primul semestru al intervalului 2008 – 2012. Din analiza informațiilor raportate în anii precedenți rezultă o descreștere constantă a numărului total al funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină cu un procent care variază de la an la an. Prin comparație cu semestrul I al anului 2009, pentru aceeași perioadă a anului 2012, a fost înregistrată o scădere cu aproximativ 35% a numărului funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină.

De asemenea, aceeași situație se poate observa și din analiza numărului funcționarilor publici raportată la categoria funcției publice ocupate. Datele statistice vizează un indice de raportare similar în ce privește numărul de autorități și instituții publice/număr de funcționari publici încadrați.

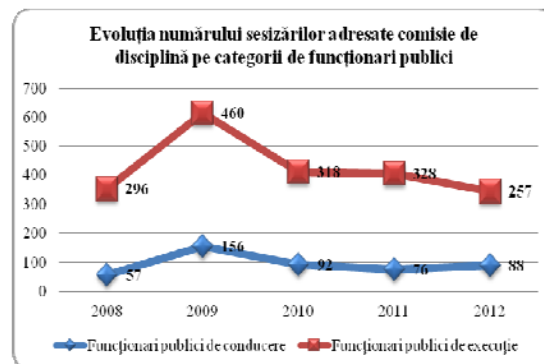
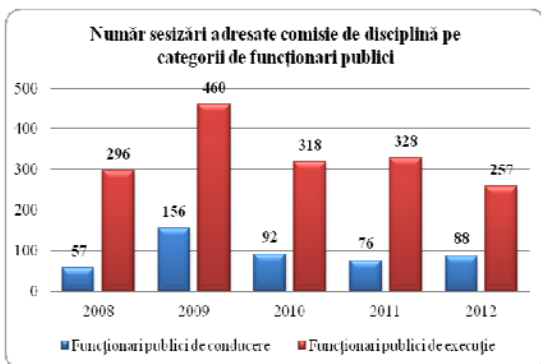
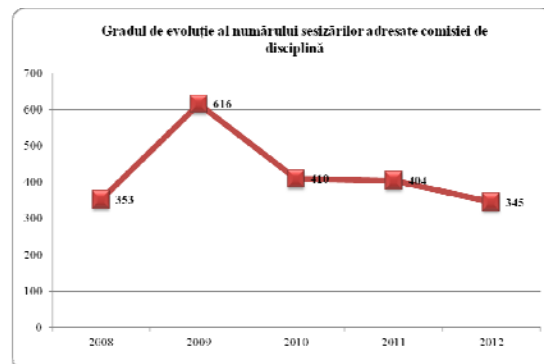
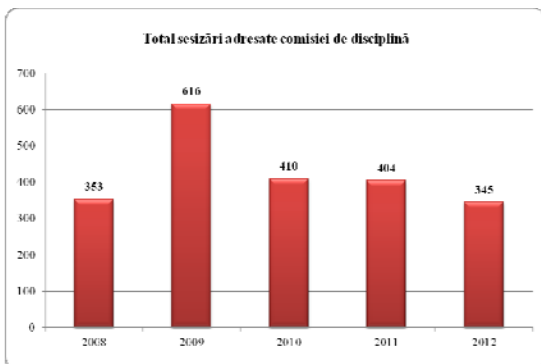




### 5.1.2 – Indicele sesizărilor

În timp ce gradul de sesizare măsoară numărul funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină, indicele sesizărilor măsoară numărul de sesizări adresate acestora. ANFP și-a propus măsurarea celor doi indicatori și monitorizarea evoluției valorilor acestora pentru a deține informații cu privire la frecvența cu care o sesizare este îndreptată împotriva unui singur funcționar public sau împotriva mai multor funcționari publici.

Din datele gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a rezultat faptul că în semestrul I al anului 2012 au fost formulate 345 de sesizări disciplinare. Prin comparație cu aceeași perioadă a anului 2009, se poate observa în graficele următoare, faptul că numărul sesizărilor adresate comisiilor de disciplină a scăzut cu aproape 50%.



### 5.1.3 – Categoriile de persoane care formulează sesizări

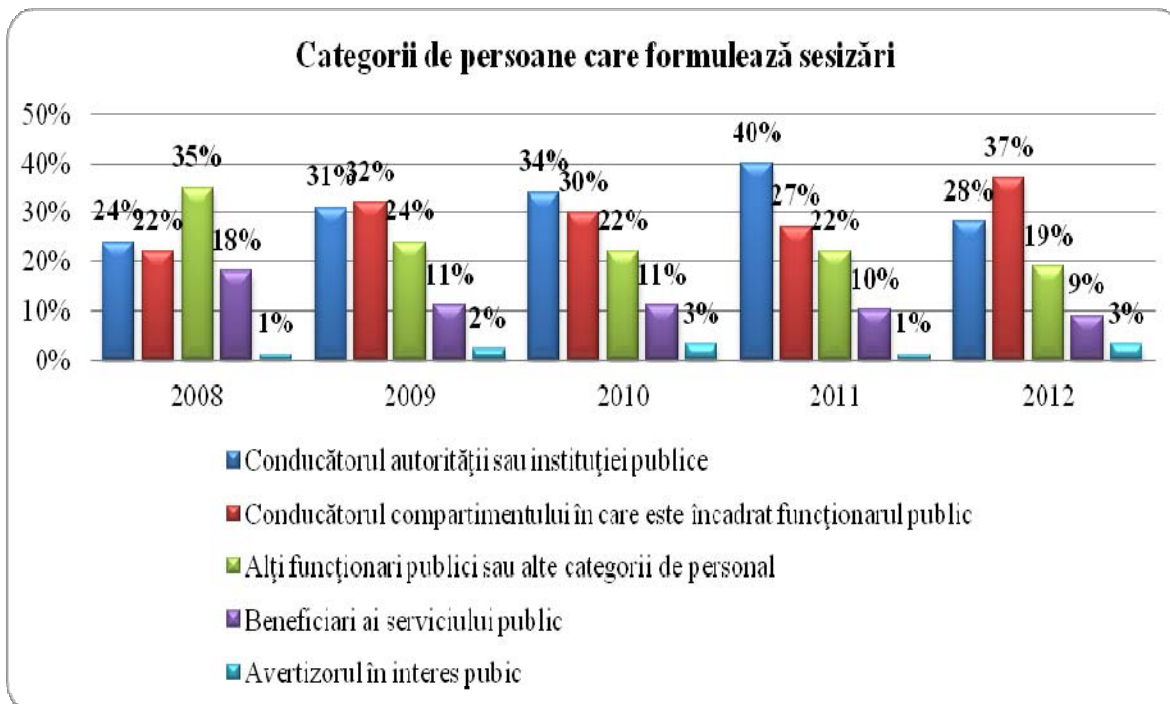
Sesizarea disciplinară este unicul act care poate declanșa procedura disciplinară, reprezentând în același timp actul de învestire a comisiei de disciplină cu autoritatea și competența legală a desfășurării procedurii disciplinare.

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

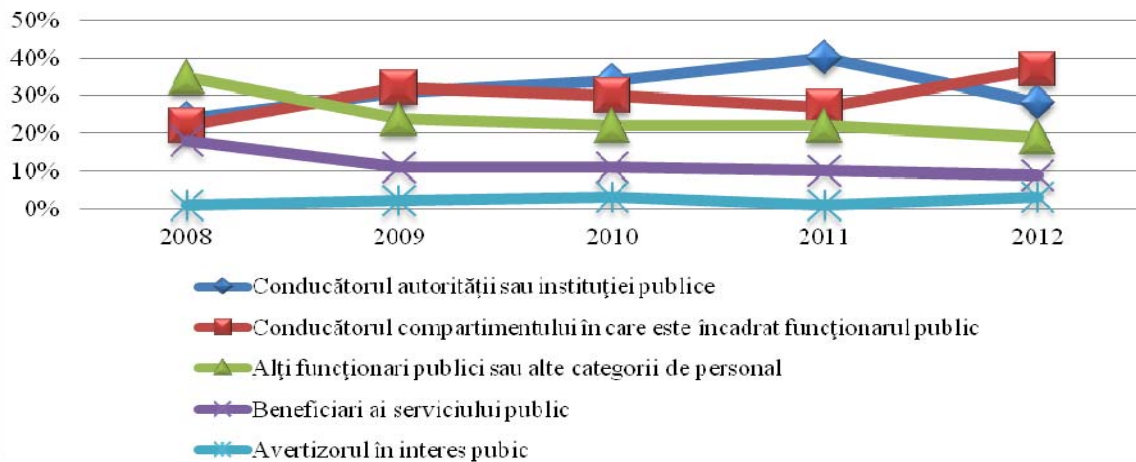
Indicatorul prezintă în ce proporție categoriile prestabilite de persoane formulează plângeri disciplinare.

În urma analizării repartizării sesizărilor pe categorii de persoane, se poate observa faptul că 9% dintre acestea pornesc de la beneficiarii serviciului public, restul fiind generate de șefii direcți sau indirecti ai funcționarilor publici – 66% sau de colegi – 19%. De asemenea, avertizorul în interes public a formulat sesizări în procent de 3%.

După cum se poate observa în graficul următor, din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări pentru primul semestru al anului 2012, prin comparație cu perioada similară din anii anteriori, procentul sesizărilor provenite de la beneficiarii serviciilor publice a scăzut considerabil de la an la an. Dacă pentru aceeași perioadă a anului 2008, numărul sesizărilor adresate de către beneficiarii serviciilor publice atingea un procent de aproximativ 20% din totalul acestora, în primele două trimestre ale anului în curs, din totalul sesizărilor adresate comisiilor de disciplină, doar 9% au fost formulate de categoria de persoane anterior menționată.



### Evoluția indicatorului categoriilor de persoane care formulează sesizări



#### 5.1.4 – Motivele sesizărilor

În urma raportărilor primite de la autoritățile și instituțiile publice, au fost semnalate următoarele motive ale sesizărilor:

- ❖ neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă și/sau neglijentă a atribuțiilor de serviciu;
- ❖ refuzul de a îndeplini sarcinile de serviciu;
- ❖ absențe nemotivate de la serviciu;
- ❖ întâzieri repetate în efectuarea lucrărilor;
- ❖ comportament necorespunzător și utilizarea de cuvinte și expresii jignitoare;
- ❖ încălcarea regimului incompatibilităților și al conflictului de interese;
- ❖ încălcarea dispozițiilor privind incompatibilitățile și conflictului de interese;
- ❖ încălcarea regulamentelor de ordine interioară ale autorităților și instituțiilor publice unde funcționarul public în cauză este încadrat;

Prin comparație cu raportările anterioare, se poate observa faptul că motivele sesizărilor adresate comisiilor de disciplină sunt în general asemănătoare, preponderente fiind cele cu privire la modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

#### 5.2 – Finalizarea procedurilor disciplinare

În urma cercetării situației sesizate, comisiile de disciplină întocmesc rapoarte prin care formulează propuneri privind sancțiunile disciplinare aplicabile sau, după caz, propuneri de clasare a sesizărilor.

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

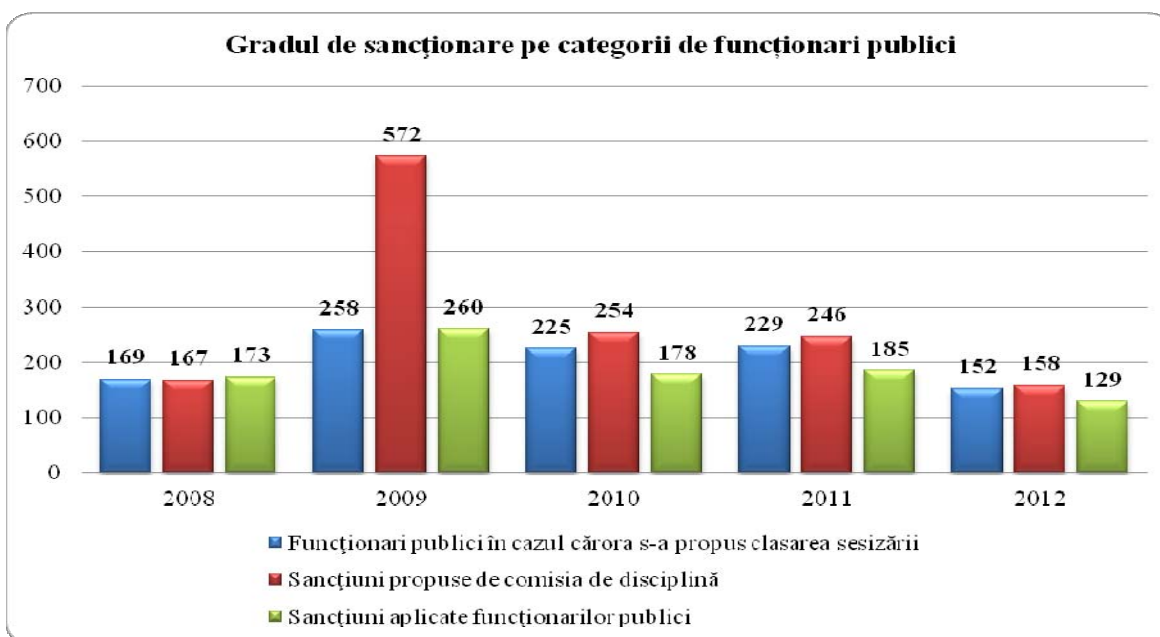
În vederea evaluării modului în care a avut loc finalizarea procedurii disciplinare, au fost măsurați următorii indicatori:

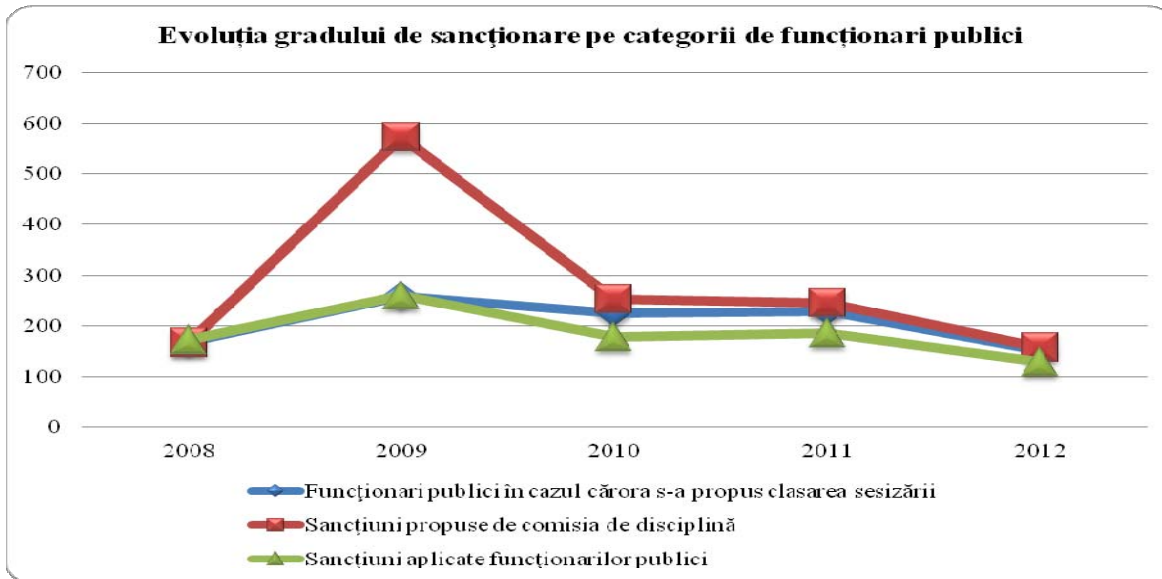
- *Propunerile formulate de comisiile de disciplină*
  - numărul clasărilor sau al sancțiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;

- *Obligații neîndeplinite de funcționarii publici*
  - sintetizarea principalelor norme juridice încălcate de funcționarii publici;
  - extragerea obligațiilor neîndeplinite;
- *Gradul de sancționare*
  - numărul sancțiunilor disciplinare aplicate / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
- *Motivele aplicării unei sancțiuni diferite*
  - sintetizarea motivelor invocate în vederea aplicării unei sancțiuni diferite;
- *Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală*
  - numărul cazurilor în care au fost sesizate organele de cercetare penală / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
- *Soluții ale instanțelor de judecată pronunțate în cazurile contestării actelor administrative de sancționare*
  - numărul hotărârilor instanțelor de judecată / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;

### 5.2.1 – Propunerile formulate de comisiile de disciplină

Valorile obținute în urma analizării informațiilor transmise pentru acest indicator sunt în scădere cu aproximativ 35% față de perioada de raportare similară din ultimii 2 ani. Pentru semestrul I al anului 2012 au fost raportate Agenției 310 propuneri formulate de comisia de disciplină. Dintre acestea, comisiile de disciplină au formulat 152 propuneri de clasare și 158 propuneri de sancționare. Din totalul propunerilor de sancționare înaintate de către comisiile de disciplină au fost emise 129 de sancțiuni disciplinare.





Din analiza datelor statistice, rezultă o neconcordanță în raportarea datelor, în sensul că pentru un număr de 367 funcționari publici au fost formulate sesizări disciplinare în semestrul I al anului 2012, în timp ce numărul propunerilor formulate de comisiile de disciplină a fost de 310.

Totodată, din cele 158 de propuneri de sancționare ale comisiilor de disciplină, s-au aplicat sancțiuni disciplinare în 129 de cazuri. Prevederile art. 50 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare reglementează numai cu privire la posibilitatea persoanei care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară de a aplica o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, cu obligația de a motiva această decizie, nu și posibilitatea de a nu aplica o sancțiune în cazul în care s-a formulat o propunere de aplicare a unei sancțiuni disciplinare de către comisia de disciplină.

### 5.2.2 – Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici

Raportările autorităților și instituțiilor publice indică temeuri legale care stau la baza propunerilor de sancționare disciplinară. Pe baza acestora, ANFP a identificat o serie de obligații reglementate prin lege, încălcate de funcționarii publici, după cum urmează:

- ❖ îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în termenele stabilite;
- ❖ prezentarea la serviciu în timpul programului de lucru;
- ❖ respectarea prevederilor legale cu privire la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege funcționarilor publici;
- ❖ conformarea față de dispozițiile primite de la șefii ierarhici superiori;
- ❖ obligația de a considera interesul public mai presus decât cel personal, în exercitarea funcției publice;
- ❖ respectarea prevederilor cuprinse în legislația specifică care reglementează domeniul de activitate al funcționarului public în cauză;
- ❖ respectarea prevederilor regulamentelor interne ale autorităților și instituțiilor publice unde funcționarul public își desfășoară activitatea.

În urma analizării datelor primite, se constată că nu au fost identificate diferențe semnificative cu privire la informațiile înaintate în perioadele anterioare.



### 5.2.3 – Gradul de sancționare

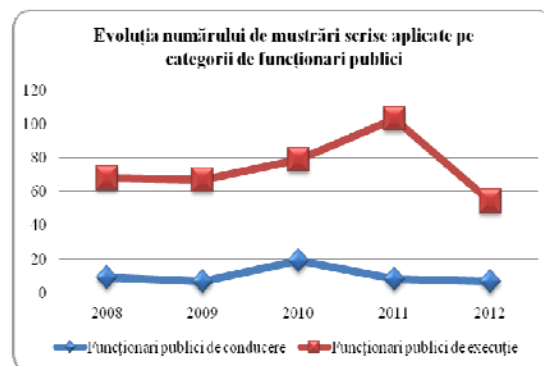
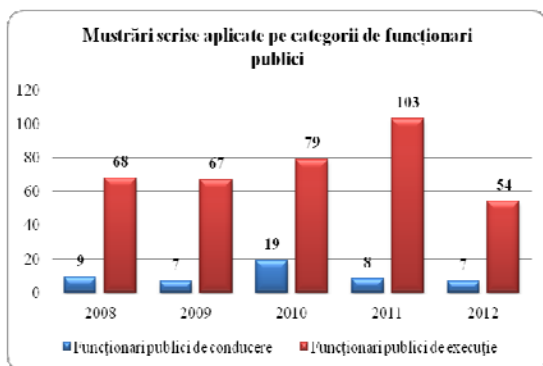
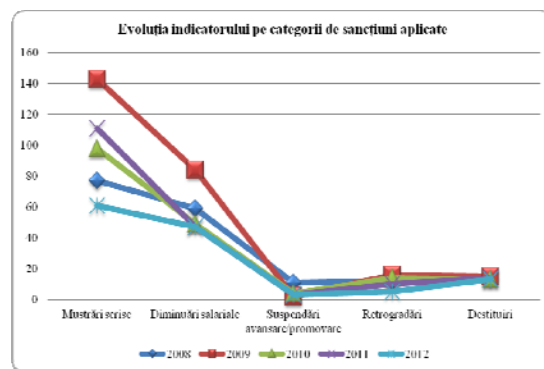
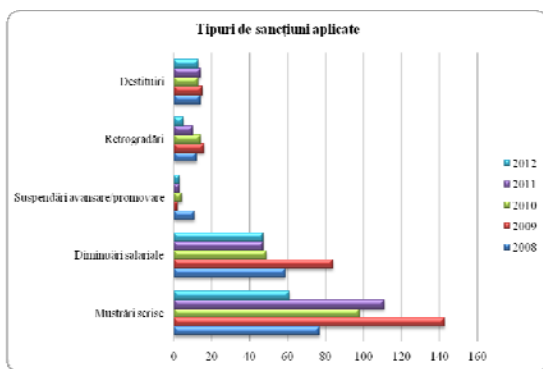
În conformitate cu prevederile art. 50 alin. (1) din H.G nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, persoana care are competența legală de a aplica sancțiuni disciplinare emite actul administrativ de sancționare ca urmare a propunerii formulate de comisia de disciplină.

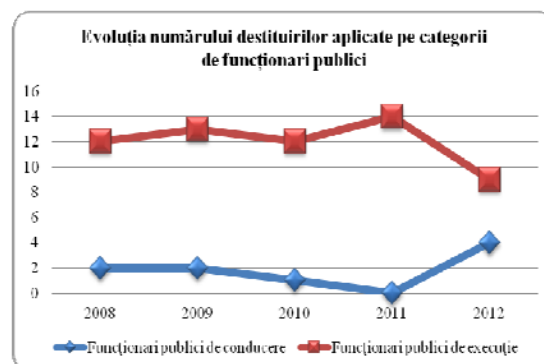
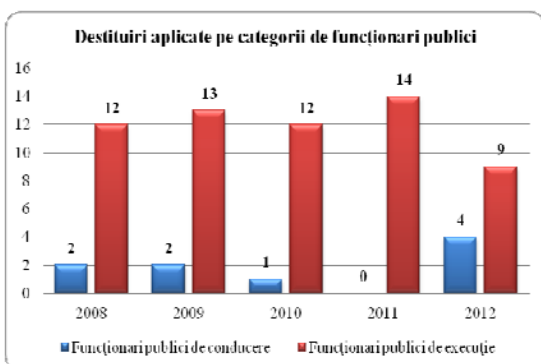
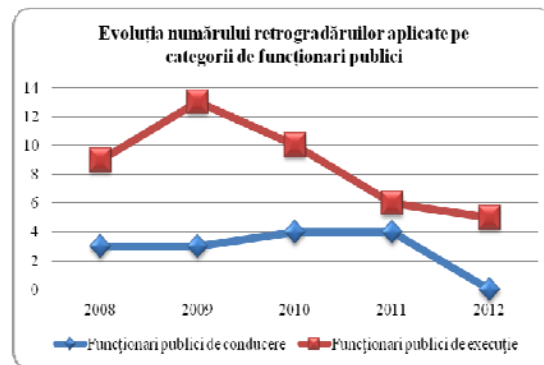
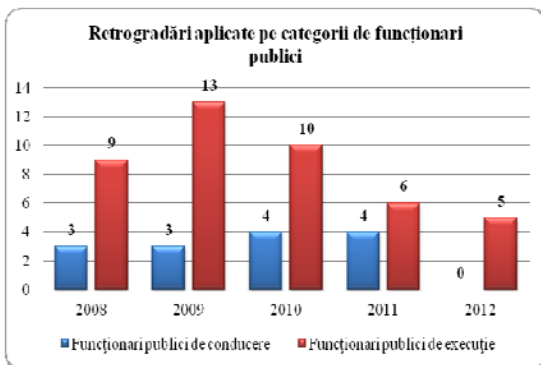
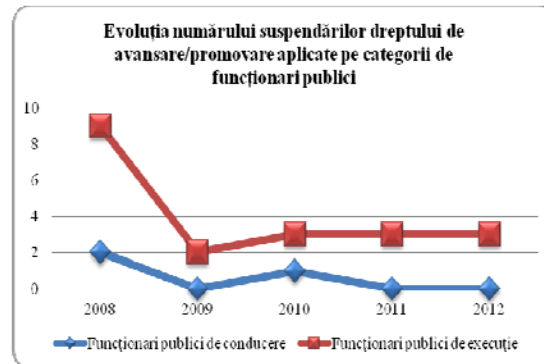
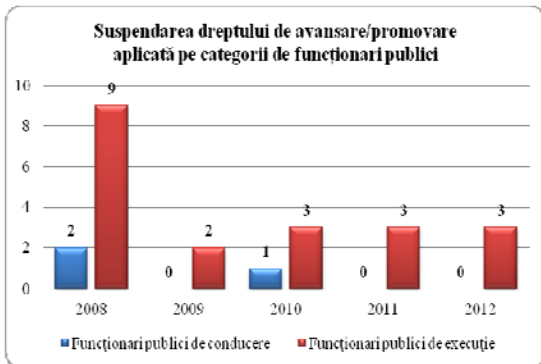
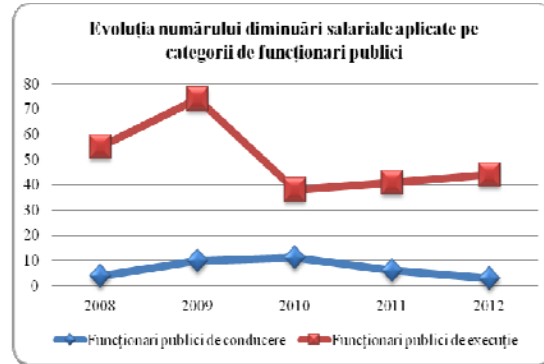
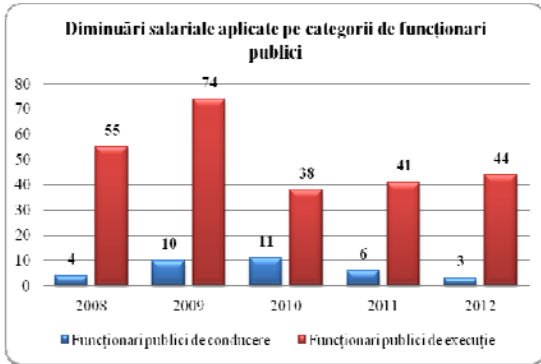
Ca urmare a analizării informațiilor primite pentru semestrul I al anului 2012 au fost identificate 129 sancțiuni disciplinare aplicate, dintre care 61 muștrări scrise și 68 sancțiuni mai grave. Prin comparație cu perioadele de raportare similare din ultimii ani, putem observa faptul că se păstrează o scădere constantă a numărului sancțiunilor disciplinare aplicate, inclusiv în situația în care ne raportăm la tipuri diferite de sancțiuni.

	Numărul și tipul sancțiunilor dispuse de persoana care are competența legală de aplicare									
	Muștrări scrise		Diminuări salariale		Suspendare drept avansare/promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	0	1	2	0	0	0	0	0	2	0
Deconcentrate	5	36	0	21	0	0	0	3	2	5
Locale	2	17	1	23	0	3	0	2	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>54</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

Tabelul 3 – Sancțiunile aplicate funcționarilor publici în semestrul I al anului 2012

### Situația comparativă a sancțiunilor disciplinare aplicate în anii 2008-2012





#### 5.2.4 – 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.

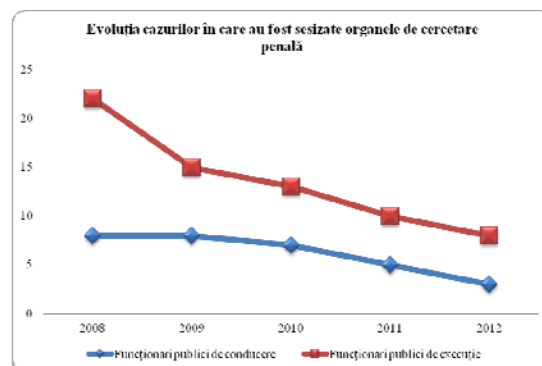
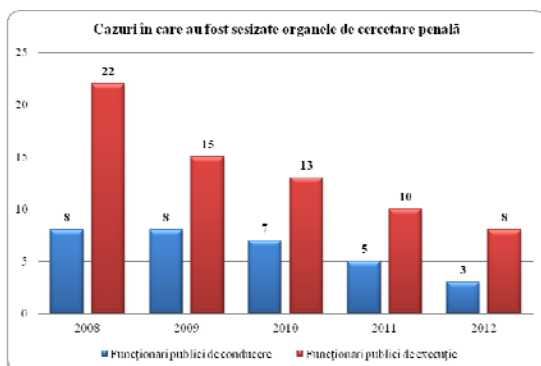
În cazul aplicării unor sancțiuni disciplinare mai grave, s-a ținut cont de prejudiciile de imagine aduse autorității sau instituției publice precum și de consecințele importante pe care abaterea disciplinară le-a antrenat.

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.

Din datele raportate, rezultă faptul că sancțiunea mustrării scrise a fost aplicată și direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică, în temeiul art. 78 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 (r2) privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

#### 5.2.5 – Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală

În baza datelor colectate de la autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte pentru semestrul I al anului 2012, a rezultat faptul că pentru 11 funcționari publici au fost sesizate organele de cercetare penală. Valoarea indicatorului înregistrează și în această situație o scădere semnificativă, cu aproximativ 64% prin comparație cu anul 2008.



Pentru perioada de referință, autoritățile și instituțiile publice au raportat către ANFP fapte sesizate de către comisiile de disciplină ca infracțiuni, după cum urmează:

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

#### 5.3 – Decizia organelor de cercetarea penală și a instanțelor de judecată

În primul semestru al anului 2012, au fost raportate 2 cazuri în care s-a dispus condamnarea penală prin hotărâre judecătorească definitivă a unor funcționari publici din cadrul unor servicii publice deconcentrate. Într-una dintre situații funcționarul public a fost acuzat de fapte penale încadrate de art. 31 Cod Penal, cu trimitere la art. 108 și art. 112 din Legea nr. 46/2008 privind Codul Silvic. În al doilea caz funcționarul public a fost acuzat de fals material în înscrisuri oficiale, fals intelectual, fals în înscrisuri sub semnătură privată și uz de fals.



## 5.4 – Soluții ale instanțelor de judecată în cazurile contestării actelor administrative de sancționare

Pentru perioada de raportare, în comparație cu anii precedenți se înregistrează un număr redus de sancțiuni disciplinare contestate în instanță. Astfel, în urma colectării datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice, au fost înregistrate 9 situații în care sancțiunile disciplinare au fost contestate de către funcționarii publici. În 3 cazuri ne raportăm la sancțiuni aplicate funcționarilor publici de conducere.

În ceea ce privește hotărârile pronunțate de instanțele de judecată, în 2 situații instanța a menținut sancțiunea disciplinară aplicată, pentru ca în alte 2 cazuri să anuleze actele administrative prin care acestea au fost aplicate.

## Capitolul 6 – Analiza și rezultatul procesului de raportare

### 6.1 – Perioada monitorizată

În conformitate cu prevederile OPANFP nr. 4500/2008, monitorizarea respectării normelor de conduită a funcționarilor publici se realizează trimestrial, având la bază datele și informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală și locală și de către serviciile publice deconcentrate. În ceea ce privește monitorizarea implementării sancțiunilor disciplinare, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a raporta semestrial informațiile solicitate, conform cerințelor și prevederilor actului normativ anterior menționat.

În baza informațiilor primite de la autoritățile și instituțiile publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici elaborează semestrial un Raport de monitorizare. Perioada de referință pentru prezentul raport este 1 ianuarie – 30 iunie 2012.

### 6.2 – Relevanța raportării

Relevanța raportării este măsurată de ANFP utilizând următorii indicatori:

- *Gradul de respondență*
  - numărul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte validate / numărul total de autorități și instituții publice la nivel național;
- *Gradul de acceptare a comunicării electronice*
  - numărul rapoartelor primite în variantă electronică / numărul total de rapoarte primite în format electronic sau pe suport de hârtie;
- *Conformarea autorităților și instituțiilor publice la prevederile legale*
  - numărul rapoartelor validate / numărul total al rapoartelor primite în variantă electronică;
- *Gradul de relevanță a raportării*
  - numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate / numărul total al funcționarilor publici la nivel național.

#### 6.2.1 – Gradul de respondență

Începând cu anul 2008, ANFP a definit 4 niveluri de respondență, raportându-se la numărul total de autorități și instituții publice existente la nivel național. Pentru a calcula gradul de răspuns al



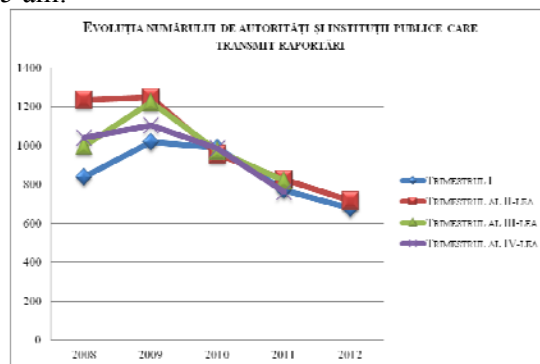
autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte valide în primele două trimestre ale anului 2012, ne raportăm la un total de 4.487 de instituții existente la nivel național, la sfârșitul anului 2011.

Nivelul de respondență	Interval valoare indice de respondență	Valori numerice approximate, corespunzătoare limitelor intervalelor
Peste așteptări	0.89 – 1	4.000/4.487 – 4.487/4.487
Foarte bun	0.44 – 0.89	2.000/4.487 – 4.000/4.487
Bun	0.11 – 0,44	500/4.487 – 2.000/4.487
Nesatisfăcător	0 – 0.11	0 – 500/4.487

În ceea ce privește raportările cu privire la respectarea normelor de conduită, pentru primul trimestru al anului 2012, au raportat un număr de 678 de autorități și instituții publice, din care 43 din administrația publică centrală, 303 din administrația publică locală, iar un număr de 332 din cadrul serviciilor publice deconcentrate. Pentru al doilea trimestru numărul total al autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte valide este de 716, structurate după cum urmează: 51 aparținând administrației publice centrale, 333 administrației publice locale și 332 din serviciilor publice deconcentrate.

Astfel, conform nivelurilor de referință stabilite, indicele de răspuns pentru trimestrul I al anului 2012 este 0.15, iar pentru trimestrul al II-lea este calculat la 0.16. Deși conform nivelurilor de respondență calificativul obținut este „Bun”, indicele rezultat pentru primele două trimestre ale anului 2012 reprezintă cea mai scăzută valoare obținută în ultimii 5 ani.

În privința raportărilor privind implementarea sancțiunilor disciplinare, pentru primul semestru al anului în curs un număr de 596 de autorități și instituții publice au transmis rapoarte valide, din care 38 autorități ale administrației publice centrale, 286 servicii publice deconcentrate, 272 instituții din administrația publică locală. Indicatorul de referință este de asemenea mult mai scăzut ca în anii precedenți, fiind calculat la valoarea de 0.13.



Printr-o comparație realizată pe baza numărului de raportări transmise în intervalul 2008 – 2012 se poate observa că numărul autorităților și instituțiilor publice care raportează este în descreștere.

### 6.2.2 – Gradul de acceptare a comunicării electronice

Comunicarea electronică a fost acceptată în proporție de 100%. În ambele perioade de raportare stabilite pentru primele două trimestre ale anului, au existat autorități și instituții publice care au ales pentru redundanță, să transmită raportările și pe suport de hârtie, semnate și ștampilate de către conducătorul instituției.

### 6.2.3 – Conformarea la prevederile legale

În ceea ce privește conformarea la respectarea reglementărilor stabilite pentru completarea și transmiterea formatelor de raportare, pentru perioada de referință nu s-au înregistrat situații de invalidare a vreunui e-mail primit sau raport transmis. Astfel, pentru primele două trimestre ale anului 2012, valoarea indicatorului este de 100%.



#### 6.2.4 – Gradul de relevanță al raportării

În cadrul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte în perioada de referință erau încadrați 52.486 funcționari publici, din care 11.421 în cadrul autorităților administrației publice centrale, 26.634 în cadrul serviciilor publice deconcentrate și 14.431 în cadrul instituțiilor publice din administrația publică locală.

Prin raportare la numărul total de funcționari publici încadrați la nivel național la data de 31.12.2011, valoarea indicatorului este de 41.60%. În cazul autorităților publice din administrația publică centrală, valoarea indicatorului este de 80%, în cazul serviciilor publice deconcentrate valoarea indicatorului este de 54%, iar în cazul instituțiilor publice din administrația publică locală, valoarea indicatorului este de 22%.

Deși, și în acest caz înregistrăm cele mai mici valori din ultimii ani, apreciem faptul că din punct de vedere al mediei funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte, eșantionul pe care a fost realizată evaluarea este reprezentativ.

### Capitolul 7 – Concluzii și direcții de acțiune

Ca urmare a cuantificării numărului de rapoarte primite de la autoritățile și instituțiile publice în primele două trimestre ale anului 2012, se poate trage o primă concluzie asupra faptului că interesul autorităților și instituțiilor publice, în ceea ce privește transmiterea datelor cu privire la respectarea normelor de conduită și cu privire la implementarea sancțiunilor disciplinare, este în descreștere. Procentual, din totalul autorităților și instituțiilor existente la nivel național, s-au înregistrat raportări în medie de 15.5 %, ceea ce pentru Agenție reprezintă un semnal de îngrijorare în ceea ce privește conștientizarea la nivel național a rolului desemnării și a rolului activității consilierului de etică.

Având în vedere acest fapt și în contextul Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2012-2015, aprobat prin H.G. nr. 215/2012, Agenția Națională a Funcționarilor Publici are în vedere elaborarea unui set de chestionare de evaluare a implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici, adresându-se totodată, funcționarilor publici de execuție, celor de conducere, dar și consilierilor de etică.

De asemenea, pentru a realiza o bază de date la nivel național cu consilierii de etică, ANFP intenționează realizarea unui demers către toate ministerele, instituțiile prefectului, consiliile județene și alte autorități publice, pentru a acorda sprijinul la completarea acestora, prin raportare la autoritățile și instituțiile publice din sfera de subordonare sau coordonare.

Totodată, prin raportare la obligațiile asumate prin Planul național de acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2012-2015, aprobat prin H.G. nr. 215/2012, Agenția Națională a Funcționarilor Publici are în vedere modificarea OPANFP nr. 4500/2008, în concordanță cu datele care trebuie cuprinse în rapoarte.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici a elaborat proiectul propunerii de politică publică „Dezvoltarea standardelor etice în administrația publică”, proiect de acțiune suspus procesului de transparență decizională.

Dacă la nivelul administrației publice centrale, prin raportare la numărul de funcționari publici încadrați, putem spune că nivelul de răspuns, în ceea ce privește regularitatea cu care se transmit raportările reglementate prin OPANFP nr. 4500/2008, este foarte bun, nu același lucru se poate spune și în situația raportărilor primite de la nivelul autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală, unde înregistrăm un procent de raportare de sub 10%.

Cu toate acestea, particularizând, prin trimitere la datele prelucrate în urma raportărilor trimestriale cu privire la respectarea normelor de conduită, putem concluziona faptul că activitatea consilierilor de etică continuă să fie activă, procentual, numărul funcționarilor publici cărora li s-a acordat consiliere etică fiind semnificativ mai mare ca cel al funcționarilor publici care au solicitat o astfel de îndrumare.



În ceea ce privește implementarea sancțiunilor disciplinare, conform datelor și informațiilor extrase din raportările semestriale, putem sintetiza faptul că numărul funcționarilor publici pentru care au fost formulate sesizări disciplinare, precum și numărul de sesizări adresate comisiei de disciplină, înregistrează valoarea cea mai scăzută din ultimii 5 ani. Prin raportare la numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis raportări, acest indicator este unul pozitiv având în vedere faptul că eșantionul pe care s-a realizat evaluarea este foarte apropiat de cel pe care s-au realizat evaluările anterioare.

Un alt indicator care trebuie menționat este acela că procentul sesizărilor adresate comisiilor de disciplină de către beneficiarii serviciilor publice este în descreștere de la an la an, pentru perioada de raportare înregistrându-se cea mai mică valoare prin comparație cu perioadele similare din anii trecuți, ceea ce demonstrează profesionalismul și seriozitatea în îndeplinirea cu succes a atribuțiilor de serviciu de către funcționarii publici.

Nu în ultimul rând, trebuie subliniat faptul că prin raportare la intervalul 2008 – 2012, numărul funcționarilor publici pentru care au fost sesizate organele de cercetare penală este în descreștere, în primul semestru al acestui an înregistrându-se o scădere cu aproximativ 64% față de aceeași perioadă a anului 2008.

## **Capitolul 8 – Recomandări**

În urma concluziilor care rezultă din prezentul raport, principala recomandare pe care o adresăm tuturor autorităților și instituțiilor publice, precum și conducătorilor acestora, este de a acorda tot sprijinul necesar funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, pentru a duce la îndeplinire atribuțiile desemnate. Totodată, reiterăm obligativitatea tuturor autorităților și instituțiilor publice de a desemna un consilier de etică și nu în ultimul rând recomandăm desemnarea acestuia în regim de urgență la nivelul entităților unde această obligativitate nu a fost îndeplinită.

De asemenea, recomandăm ca atribuțiile funcționarului public desemnat consilier etic să fie revizuite astfel încât atribuțiile corespunzătoare acestuia să aibă o pondere proporțională cu importanța și volumul activității de consiliere etică și de monitorizare a respectării normelor de conduită în cadrul fiecărei autorități și instituții publice.

În vederea formării profesionale a consilierului de etică, recomandăm tuturor autorităților și instituțiilor publice să asigure condițiile necesare pentru participarea acestor funcționari publici la programe de perfecționare profesională având tematici precum etică, conduită și integritate, măsuri anticorupție și comunicare. Totodată, recomandăm să se asigure condițiile necesare participării consilierului etic la dezbaterile și evenimentele organizate de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în vederea dezvoltării rețelei consilierilor etici.

În ceea ce privește desemnarea consilierilor de etică și transmiterea raportărilor în cazul instituțiilor publice din administrația publică locală, cu precădere raportându-ne la primăriile de comună, recomandăm consiliilor județene să asigure sprijinul necesar și acolo unde este cazul să aducă la cunoștința conducătorilor instituțiilor publice, obligativitățile care sunt reglementate prin OPANFP nr. 4500/2008.

Reiterăm importanța atribuțiilor ANFP asumate prin Planul național de acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2012-2015, aprobat prin H.G. nr. 215/2012, respectiv obligația autorităților și instituțiilor publice de transmitere a raportărilor privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare, în primele 7 zile lucrătoare ale lunii imediat următoare sfârșitului fiecărui trimestru, respectiv semestru al anului, chiar și în situațiile în care nu există nici un indicator de raportat pentru perioada de referință.