



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

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

tel: 0374 112 741
0374 112 714
Fax: 021 312 44 04
www.anfp.gov.ro

RAPORT

***privind monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de
conduită, precum și a procedurilor disciplinare
în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2020***



CUPRINS

Capitolul 1 - Introducere.....	4
Capitolul 2 - Misiune și valori asumate	4
Capitolul 3 - Cadrul normativ și instituțional prin care s-a asigurat monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2020.....	5
Capitolul 4 - Activități de susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii	5
Capitolul 5 - Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită	7
5.1 - Aspecte generale	7
5.2 - Formarea profesională a consilierilor de etică.....	7
5.3 - Date privind activitatea de consiliere etică	8
5.3.1 - Solicitarea consilierii etice și principalele probleme care au constituit obiectul acestora.....	10
5.3.2 - Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară a funcționarilor publici.....	11
5.4 - Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite	11
5.5 - Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită	13
5.6 - Măsurile administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită	13
5.7 - Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică	14
6. - Implementarea procedurilor disciplinare	14
6.1 - Capacitatea de sesizare	14
6.1.1 - Gradul de sesizare	15
6.1.2 - Indicele sesizărilor	16
6.1.3 - Categoriile de persoane care formulează sesizări	17
6.1.4 - Motivele sesizărilor	18
6.1.5 - Durata cercetării administrative	19



6.1.6 - Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării.....	20
6.1.7. - Norme juridice încălcate.....	21
6.2 - Finalizarea procedurilor disciplinare	22
6.2.1 - Propunerile formulate de comisiile de disciplină.....	22
6.2.2 - Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici.....	24
6.2.3 - Gradul de sancționare	24
6.2.4 - Motivele aplicării unei sancțiuni diferite	26
6.2.5 - Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală	27
6.3. - Decizia organelor de cercetare penală și a instanțelor de judecată.....	27
6.4 - Soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare	28
Capitolul 7 - Analiza și rezultatul procesului de raportare	28
7.1 - Perioada monitorizată	28
7.2 - Relevanța raportării.....	28
7.2.1 - Gradul de respondență	29
7.2.2 - Gradul de relevanță al raportării	30
Capitolul 8 - Concluzii și recomandări	30



Capitolul 1 - Introducere

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

Prezentul raport sintetizează date referitoare la implementarea principiilor și a standardelor de conduită precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice pentru anul 2020.

Capitolul 2 - Misiune și valori asumate

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

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

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

- Obiectiv general 2 - Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative - Obiectiv specific 2.2 - Creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public și interdicțiile post-angajare (pantouflage-ul).
- Obiectiv general 3 - Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare - Obiectiv specific 3.6 - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice.
- Obiectiv general 4 - Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice - Obiectiv specific 4.1 - Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și local.



Capitolul 3 - Cadrul normativ și instituțional prin care s-a asigurat monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2020

Cadrul legal este reprezentat de următoarele acte normative:

- O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare (până la publicarea Deciziei Curții Constituționale a României nr. 737/08.10.2020 în Monitorul Oficial al României, Partea I, la data de 07.12.2020);
- H.G. nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1442/2018 pentru aprobarea procedurii privind completarea și transmiterea informațiilor privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Cadrul instituțional pe baza căruia se realizează monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită, precum și a procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice în anul 2020 este reprezentat prin:

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

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

Ca urmare a lansării de către Autoritatea de Management Programul Operațional Capacitate Administrativă a Cererii de proiecte IP7/2017 „*Sprijin pentru secretariatul tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție și măsuri privind remediarea lacunelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public și interdicțiile post-angajare (pantouflage-ul)*”, în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă



2014-2020, Agenția Națională a Funcționarilor Publici implementează proiectul ”*ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație*”, cod SIPOCA 63.

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă dezvoltarea capacității autorităților și instituțiilor publice de a promova valori precum cinste, probitate, onestitate, în special prin creșterea transparenței, a gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor etice, a eficienței aplicării instrumentelor specifice și printr-o cultură a responsabilității.

Rezultate obținute pe parcursul anului 2020 au fost:

- 3 sesiuni de formare pentru manageri din autorități și instituții publice, la care au participat și au primit certificat de participare 107 persoane;
- 2 sesiuni de formare online în domeniul eticii adresate demnitarilor și aleșilor locali, la care au participat și au primit certificat de participare 17 persoane;
- 9 ateliere de lucru față în față ale celor trei comunități de practică (ETICA Central, ETICA Județean, ETICA Local), la care au luat parte 355 de consilieri și potențiali consilieri de etică;
- Raport final privind formarea în sistem pilot, cu propuneri și recomandări pentru viitor;
- un concept de campanie de conștientizare cu privire la standardele privind cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice și materiale aferente: albumul foto tematic, broșura, 3 tipuri de afișe de campanie, 1 banner web tematic, reclamă inteligentă tematică;
- pagina web a proiectului - <https://respectreciproc.ro/>;
- un videoclip tip scurtmetraj de 1min 42 sec, în 2 versiuni - în limba română și cu subtitrare în limba engleză și varianta prescurtată a videoclipului de 14 secunde;
- derularea campaniei de conștientizare cu privire la standardele privind cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice (campania s-a derulat cu precădere în mediul digital prin utilizarea platformelor de socializare și a website-urilor dedicate, dar și prin publicitatea clasică organizarea de evenimente și diseminarea de afișe, broșuri, albume foto etc.);
- 13 evenimente regionale de tip consultare publică la nivel național, în regiunile Sud-Muntenia, Sud-Est, Sud-Vest Oltenia, Centru, Nord-Vest, Vest, Nord-Est (participanți: 543 de reprezentanți din administrația publică și 279 de cetățeni);
- 13 rapoarte intermediare cu privire la organizarea și parcurgerea procedurilor de transparență decizională și consultare publică pentru fiecare eveniment de consultare publică desfășurat;
- Raport final cu privire la organizarea și parcurgerea procedurilor de transparență decizională și consultare publică;
- Raport sintetic cu privire la principalele repere utilizate în cadrul activităților de inventariere a necesarului de dezvoltare și a celor de organizare și parcurgere a procedurilor extinse de transparență decizională și consultare publică, în limba română și limba engleză;
- Conferința de finalizare a proiectului online, prin intermediul platformei Webex, la care au participat 65 de persoane, reprezentanți ai instituțiilor publice locale și centrale (consilieri de etică, funcționari publici de execuție și conducere, demnitari și aleși locali), reprezentanți ai prestatorilor de servicii din cadrul proiectului, reprezentanți ai partenerilor ANFP, ai ONG-urilor, ai structurilor asociative, precum și echipa de proiect;



- 9 anunțuri de promovare cu privire la demararea înscrierii la sesiunile de formare destinate consilierilor de etică desemnați, dar și potențialilor consilieri de etică, funcționarilor publici cu funcție de conducere, înalților funcționari publici și demnitarilor sau aleșilor locali, cu privire la sesiunile de formare și la consultările publice pe tema eticii în administrația publică, cu privire la închiderea proiectului/ organizarea conferinței de închidere a proiectului (publicat în ziarul Național) elaborate și postate pe site-ul ANFP și comunicate pe rețeaua de socializare Facebook a ANFP.

Capitolul 5 - Monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită

5.1 - Aspecte generale

Pentru anul 2020 monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită s-a realizat pe baza indicatorilor stabiliți prin formatul standard de raportare, aprobat prin OPANFP nr. 1442/2018, după cum urmează:

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

5.2 - Formarea profesională a consilierilor de etică

În ce privește pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, principalele teme abordate pe parcursul anului 2020 au vizat următoarele domenii:

- ❖ Etica profesională și transparența ca instrumente anticorupție și pro-integritate în administrația publică;
- ❖ Managementul resurselor umane și salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- ❖ Sistem de control intern managerial - modul consilier de etică;
- ❖ Expert prevenire și combatere a corupției;
- ❖ Metode și instrumente pentru eficientizarea administrației publice;



- ❖ Program perfecționare în domeniul sistemelor de management al calității;
- ❖ Etica, integritate și deontologie profesională;
- ❖ Comunicare și relații publice în cadrul instituțiilor publice;
- ❖ Anticorupție, transparență și deontologie profesională;
- ❖ Regimul incompatibilităților;
- ❖ Managementul situațiilor de criză identificate la nivelul unei instituții publice;
- ❖ Protecția datelor cu caracter personal, atribuții și responsabilități în sectorul public;
- ❖ Comunicare eficientă în administrația publică;
- ❖ Reguli de etică și integritate publică. Conexiuni legislative;
- ❖ Îmbunătățirea accesului și a calității serviciilor pentru cetățeni - o administrație publică transparentă și responsabilă;
- ❖ Managementul conflictelor. Medierea și negocierea în administrația publică;
- ❖ Creșterea capacității administrației publice în prevenirea și identificarea cazurilor de conflicte de interese, incompatibilități și averi nejustificate;
- ❖ Promovarea integrității și responsabilității sociale în România. Rolul consilierului de etică;
- ❖ Mecanisme eficiente de control administrativ și de prevenire a corupției - Ghidul de bune practici privind implementarea Standardului I - Etică și integritate al sistemului de control intern managerial;
- ❖ Consultări publice pe tema eticii în administrația publică în cadrul proiectului ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație.

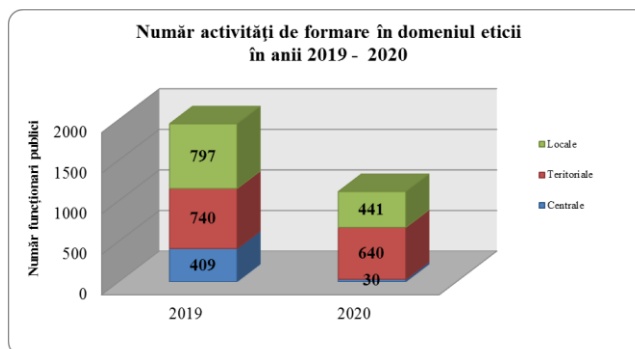
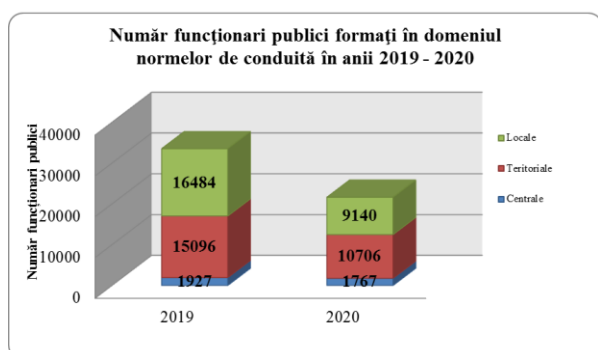
5.3 - Date privind activitatea de consiliere etică

Din datele furnizate prin raportări, se constată că pe parcursul anului 2020 numărul de funcționari publici formați în domeniul eticii a scăzut cu un procent de 35,5% față de anul 2019, la un număr de acțiuni de formare mai scăzut cu 42,9%.

O posibilă cauză ar putea fi faptul că în anul 2020 ne-am confruntat cu pandemia de coronavirus care a determinat instituirea stării de urgență pe teritoriul României și ulterior a stării de alertă, care a condus la reducerea numărului de cursuri organizate în domeniul eticii.

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

Instituții/ autorități publice	Funcționari publici instruiți prin intermediul acțiunilor de formare			
	Anul 2019		Anul 2020	
	Nr. activități formare	Nr. funcționari publici	Nr. activități formare	Nr. funcționari publici
Centrale	409	1927	30	1.767
Teritoriale	740	15.096	640	10.706
Locale	797	16.484	441	9.140
Total	1.946	33.507	1.111	21.613

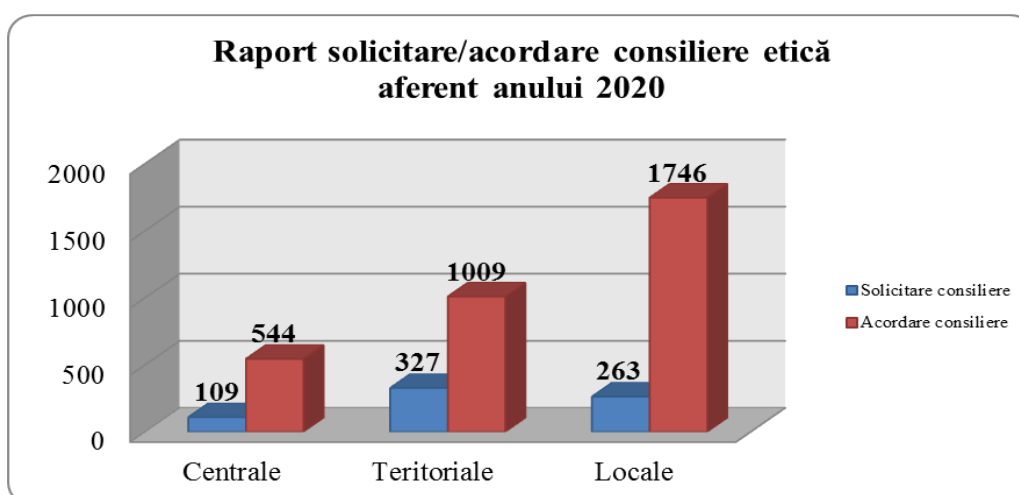


Referitor la nivelul de răspuns față de nivelul de solicitări ale funcționarilor publici în privința consilierii în domeniul eticii, situația în anul 2020 se prezintă astfel:

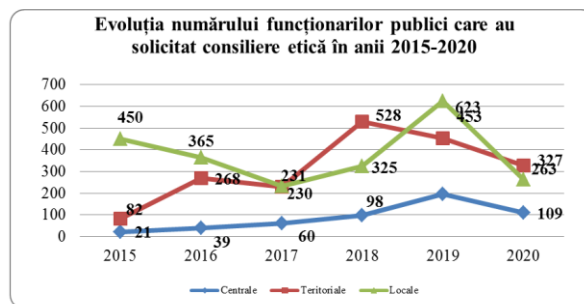
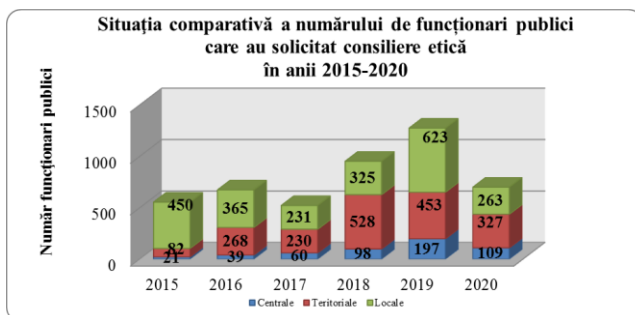
Instituții/ autorități publice	Funcționari publici care au solicitat consiliere etică			Funcționari publici care au primit consiliere etică		
	Anul 2020			Anul 2020		
	Conducere	Execuție	Total	Conducere	Execuție	Total
Centrale	20	89	109	78	466	544
Teritoriale	45	282	327	94	915	1.009
Locale	39	224	263	203	1543	1.746
Total	104	595	699	375	2924	3.299

Din informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice în anul 2020 a rezultat că numărul funcționarilor publici care au primit consiliere etică în anul 2020 a fost de aproximativ 4,7 ori mai mare decât al celor care au solicitat consiliere etică.

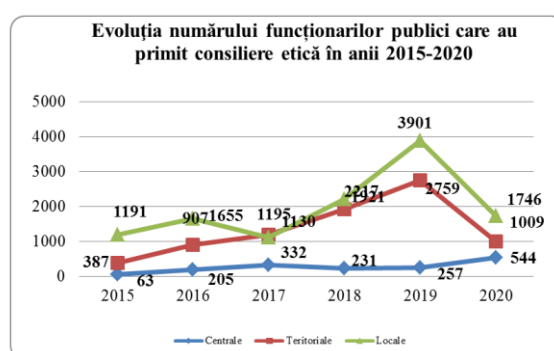
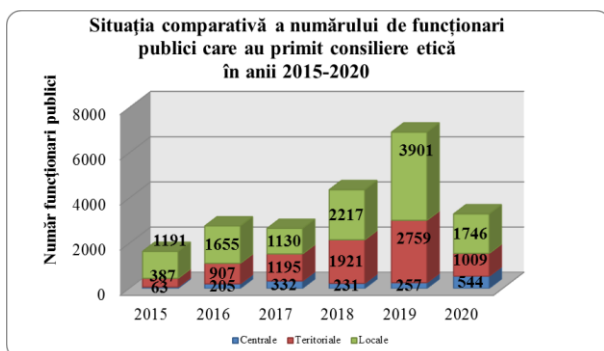
Din analiza comparativă a numărului de funcționari publici care au solicitat consiliere etică față de numărul celor care au primit consiliere, se constată că nivelul de răspuns al consilierilor de etică a continuat să fie supraunitar atât pentru funcționarii publici de conducere cât și pentru cei de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



În comparație cu perioadele de raportare similare din anii 2015 - 2018, numărul funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică s-a situat la un nivel apropiat de cel înregistrat în anul 2016, dar mai scăzut față de anul 2019. Nivelul atins în anul 2020 este mai scăzut cu 45% decât cel înregistrat în anul 2019, așa cum se poate observa în prezentarea grafică următoare:



În ce privește numărul funcționarilor publici care au primit consiliere etică în anul 2020 față de perioada similară din anii 2015 - 2018, se constată o scădere semnificativă a numărului acestora. Nivelul atins în 2020 este mai scăzut cu aproximativ 53% decât cel înregistrat în 2019, așa cum se poate observa în prezentarea grafică următoare:



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

Ca urmare a sintetizării informațiilor primite pe parcursul anului 2020, s-a constatat că principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice s-au axat pe unul din următoarele subiecte:

- ❖ Asigurarea unui serviciu public de calitate;
- ❖ Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice;



- ❖ Utilizarea responsabilă a resurselor publice;
- ❖ Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea;
- ❖ Conduita în relațiile cu cetățenii;
- ❖ Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje;
- ❖ Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților;
- ❖ Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor;
- ❖ Obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare;
- ❖ Respectarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici;
- ❖ Activitatea publică;
- ❖ Activitatea politică;
- ❖ Absențe nemotivate de la serviciu;
- ❖ Comportament sub influența băuturilor alcoolice.

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

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

- ❖ Înțelegerea și însușirea normelor de conduită pentru care au beneficiat de consiliere etică în cadrul sesiunilor de consiliere și informare, îmbunătățirea comportamentului în relația cu colegii, superiorii ierarhici și beneficiarii serviciului public;
- ❖ Însușirea principiilor aplicabile conduitei profesionale și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu cu responsabilitate;
- ❖ Adoptarea unui limbaj decent, adecvat statutului de funcționar public;
- ❖ O atenție sporită în activitățile întreprinse, o asumare mai mare a răspunderii la nivelul instituției publice;
- ❖ Adoptarea unei comportament profesionist, bazat pe bună-credință, corectitudine, amabilitate și respect reciproc;
- ❖ Respectarea codului de conduită al instituției publice și a regulamentului de organizare și funcționare adoptate la nivelul autorității/instituției publice.

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

Într-o proporție importantă, în raportările transmise în cursul anului 2020 de către autoritățile și instituțiile publice, nu au fost menționate cauzele și consecințele încălcării principiilor și a standardelor de conduită de către funcționarii publici. Astfel, analiza calitativă a indicatorilor este în continuare dificil de realizat.

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



- ❖ Tensiuni generate de volumul mare de muncă;
- ❖ Nerespectarea procedurilor operaționale de la nivelul autorității/instituției publice;
- ❖ Lipsa unei comunicări eficiente aplicată în relația cu beneficiarii serviciilor publice;
- ❖ Comportament neadecvat în relațiile cu colegii și cu beneficiarii serviciilor publice;
- ❖ Refuzul de a îndeplini sarcini de serviciu;
- ❖ Insuficienta cunoaștere a consecințelor nerespectării prevederilor legale și a procedurilor aprobate la nivelul instituției în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- ❖ Încălcarea codului de conduită și a regulamentului de organizare și funcționare aprobat la nivelul instituției;
- ❖ Neglijență în serviciu, întâzieri în efectuarea lucrărilor;
- ❖ Neaplicarea cadrului legal în domeniul specific de activitate;
- ❖ Neîndeplinirea cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios a îndatoririlor de serviciu;
- ❖ Nerealizarea la timp și întocmai a atribuțiilor funcției publice potrivit fișei postului și a dispozițiilor trasate pe linie ierarhică;
- ❖ Supraîncărcarea cu atribuții suplimentare în funcție de modificările legislative;
- ❖ Nerespectarea secretului de serviciu și comportament neadecvat în desfășurarea activității;
- ❖ Existența unui climat de muncă nefavorabil datorat insuficienței de personal;
- ❖ Părăsirea locului de muncă fără aprobarea șefului ierarhic;
- ❖ Încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- ❖ Nerespectarea obligației funcționarului public de a-și exercita atribuțiile legale imparțial, indiferent de propriile convingeri sau interese;
- ❖ Nerespectarea programului de lucru și folosirea timpului de lucru în alte scopuri decât cele pentru desfășurarea activităților aferente funcției publice;
- ❖ Atingerea onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției prin formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;
- ❖ Manifestări care aduc atingere prestigiului instituției publice;
- ❖ Consumul de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru.

Dintre consecințele nerespectării normelor de conduită ale funcționarilor publici care au fost cel mai des menționate ca produse în anul 2020, enumerăm:

- ❖ Afectarea ordinii interioare și a organizării activităților specifice în cadrul instituției publice;
- ❖ Apariția unor comportamente lipsite de profesionalism;
- ❖ Neducerea la îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- ❖ Sesizarea comisiei de disciplină, finalizată prin aplicarea sancțiunilor disciplinare;
- ❖ Realizarea incompletă a sarcinilor de serviciu, generată de lipsa de personal;
- ❖ Crearea unor stări tensionate și conflictuale, perturbarea activității;



- ❖ Nemulțumiri ale beneficiarilor serviciilor publice în raport cu activitatea unor funcționari publici;
- ❖ Crearea de prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției.

5.5 - Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită

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

- ❖ Numirea consilierului de etică și elaborarea procedurii privind activitatea acestuia;
- ❖ Afișare la avizier și pe site-ul instituției a informațiilor referitoare la normele de conduită;
- ❖ Diseminarea și însușirea prevederilor legale în materia eticii și integrității;
- ❖ Asigurarea transparenței deciziilor luate la nivelul instituției;
- ❖ Organizarea și desfășurarea sesiunilor de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică și modificările legislative din domeniul eticii;
- ❖ Elaborarea și aplicarea de chestionare de evaluare a cunoștințelor și percepției funcționarilor publici din instituție privind normele de conduită;
- ❖ Realizarea sondajelor sau aplicarea de chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de instituția publică;
- ❖ Analize prealabile ale mediului organizațional intern, precum și asupra modului în care mediul intern și extern autorității sau instituției publice poate influența conduita funcționarilor publici;
- ❖ Previzionarea și evaluarea riscurilor care pot apărea în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice;
- ❖ Identificarea domeniilor de activitate sau a activităților cu risc ridicat de expunere la vulnerabilități care ar putea conduce la încălcarea normelor de conduită sau la fapte mai grave de încălcare a legii;
- ❖ Implementarea măsurilor de limitare a intervenției factorilor care generează vulnerabilități și apariția situațiilor cu potențial impact negativ asupra conduitei funcționarilor publici;
- ❖ Măsuri manageriale și administrative menite să contribuie la îmbunătățirea climatului de lucru;
- ❖ Măsuri de armonizare a regulamentului intern de organizare și funcționare cu dispozițiile codului de conduită a funcționarilor publici adoptat în cadrul autorității/instituției publice;
- ❖ Întocmirea anuală a planului de activitate cu obiective specifice pentru consilierul de etică în vederea prevenirii încălcării normelor de conduită.

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



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

- ❖ Adoptarea codului de conduită a funcționarilor publici la nivelul instituției;
- ❖ Sancționarea disciplinară a funcționarilor publici care au încălcat normele de conduită prin comisia de disciplină;
- ❖ Buna funcționare a comisiei de disciplină și aplicarea de către persoana cu competență legală a sancțiunilor propuse;
- ❖ Întocmirea procedurilor de lucru, întocmirea planului de măsuri și acțiuni, întocmirea registrului de riscuri, inventarierea funcțiilor sensibile;
- ❖ Desemnarea persoanei responsabile pentru avertizorul în interes public;
- ❖ Actualizarea regulamentului intern al instituției;
- ❖ Actualizarea codului de conduită profesională a personalului instituției aprobat prin act administrativ;
- ❖ Asigurarea participării angajaților instituției publice la cursuri de perfecționare pentru dezvoltarea cunoștințelor și abilităților necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- ❖ Implementarea sistemului de control intern/manAGERIAL la nivelul instituției (elaborarea sau revizuirea unor proceduri de sistem);
- ❖ Elaborarea de proceduri și diseminarea modelelor de bune practici care să clarifice modul corect de conduită;
- ❖ Emiterea actelor administrative de aplicare a sancțiunilor disciplinare;
- ❖ Emiterea actelor administrative de constituire a comisiei de disciplină;
- ❖ Desemnarea persoanei responsabile pentru consilierea etică;
- ❖ Emiterea unor acte administrative prin care a fost reglementat modul de acțiune și de comportare a funcționarilor publici și a celorlalte categorii de personal, în ceea ce privește starea de urgență și starea de alertă, în contextul pandemiei cu virusul COVID-19.

5.7 - Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică

Au fost mediatizate în presa locală și națională măsuri abuzive privind aplicarea unor contravenții de către polițiști locali; omiterea înregistrării unor sume generatoare de venit având ca efect diminuarea bugetului de venituri al unității administrativ-teritoriale; comportament violent al unui angajat al administrației publice locale care a creat o stare de panică și nesiguranță între colegi.

Capitolul 6 - Implementarea procedurilor disciplinare

Structura indicatorilor monitorizați se prezintă astfel:

6.1 - Capacitatea de sesizare

Capacitatea de sesizare a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:

- *Gradul de sesizare*



- evoluția numărului de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină
- *Indicele sesizărilor*
- evoluția numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină;
- *Categoriile de persoane care formulează sesizări*
- calitatea persoanelor care formulează sesizări;
- *Motivele sesizărilor*
- sinteza principalelor motive care au stat la baza formulării sesizărilor adresate comisiilor de disciplină;
- *Durata cercetării administrative*
- perioada de timp alocată cercetării administrative.

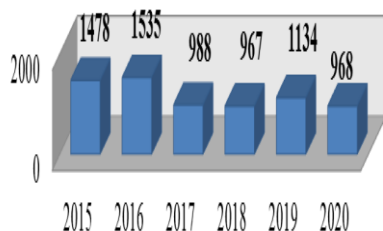
6.1.1 - Gradul de sesizare

Din analiza raportărilor transmise de către autoritățile și instituțiile publice către ANFP, a rezultat că în anul 2020 au fost sesizate comisiile de disciplină pentru un număr de **968 funcționari publici**, dintre care 201 funcționari publici de conducere, 740 funcționari publici de execuție și 27 secretari generali UAT.

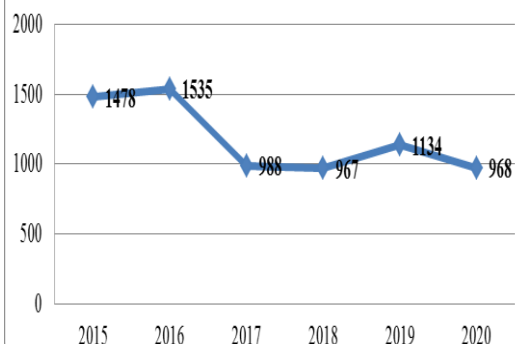
Instituții/ autorități publice Indicator	Centrale		Teritoriale		Locale		Total		
	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Secretari generali UAT	Cond.	Exe.
Nr. funcționari publici împotriva căroră au fost făcute sesizări	75	92	32	255	94	393	27	201	740
TOTAL	167		287		487		27	941	

Prezentările grafice următoare evidențiază numărul de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină pentru perioada 2015 - 2020 și evoluția numărului acestuia în aceeași perioadă.

Situația comparativă a numărului total de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în perioada 2015 - 2020

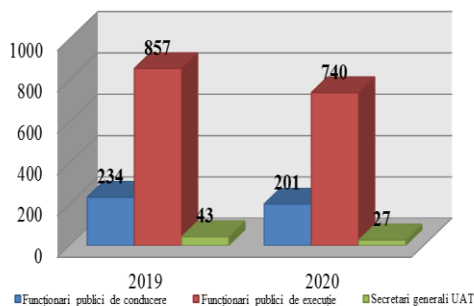


Evoluția numărului de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în perioada 2015 - 2020

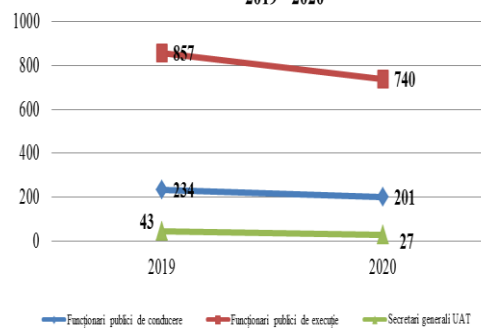


Prin comparație cu anul 2019, pentru anul 2020 a fost înregistrată o scădere cu 15% a numărului de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină. În prezentările grafice de mai jos este evidențiat numărul de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină pentru perioada 2019 - 2020 și evoluția numărului acestora în perioada de referință, raportat la categoria funcției publice ocupate.

Situația comparativă a categoriei de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în perioada 2019 - 2020



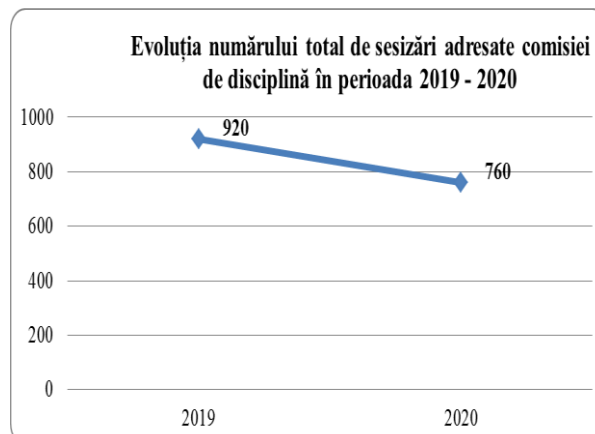
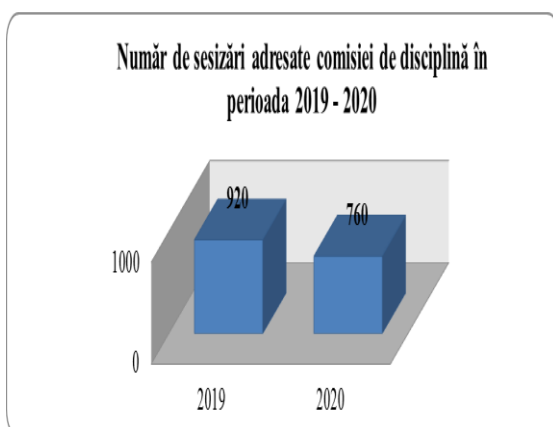
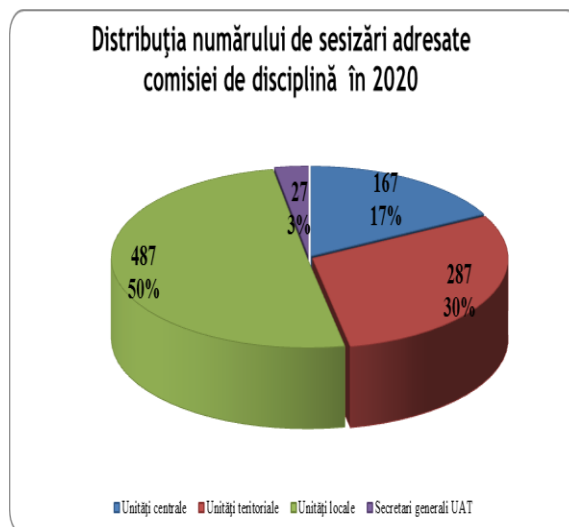
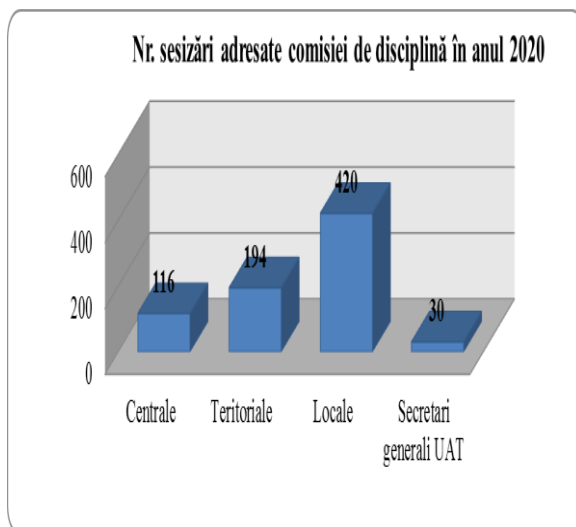
Evoluția numărului de funcționari publici pe categorii pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în perioada 2019 - 2020



În ce privește categoria înalților funcționari publici, în cursul anului 2020 au fost înregistrate 6 sesizări la comisia de disciplină, care nu au fost finalizate în perioada de raportare. De asemenea există 7 sesizări înregistrate anterior perioadei de raportare, adresate comisiei de disciplină pentru înalții funcționari publici, care sunt în curs de soluționare, nefiind finalizate în anul 2020.

6.1.2 - Indicele sesizărilor

Din datele gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a rezultat că în anul 2020 au fost soluționate **760 sesizări** adresate către comisia de disciplină împotriva unui număr de **968 funcționari publici**.



6.1.3 - Categoriile de persoane care formulează sesizări

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

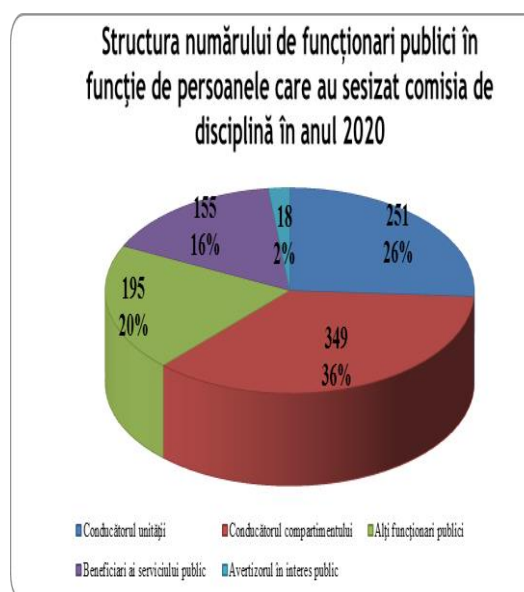
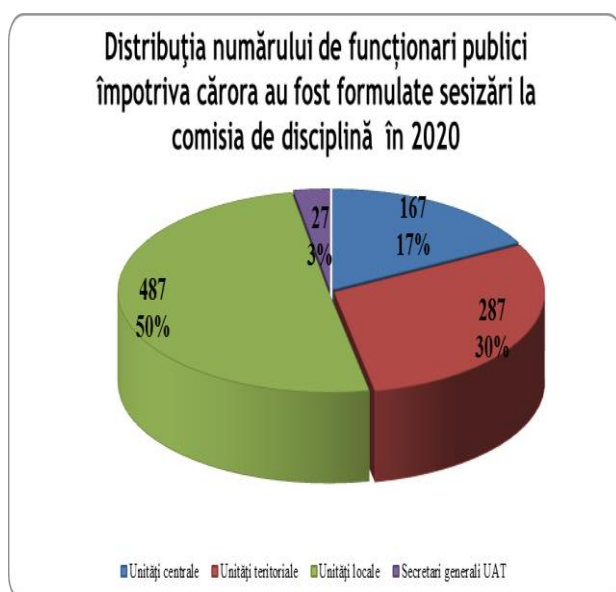
Indicatorul prezintă în ce proporție categoriile prestabilite de persoane formulează sesizări la comisiile de disciplină.

Autorități și instituții publice	Număr de funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări în anul 2020 de către:					Total
	Conducător instituție	Conducător compartiment	Alți funcționari publici	Beneficiari ai serviciului public	Avertizorul în interes public	
Centrale	21	47	76	22	1	167



Teritoriale	134	82	49	16	6	287
Locale	88	220	67	107	5	487
Secretari generali UAT	8	0	3	10	6	27
Total	251	349	195	155	18	968

În urma analizării sesizărilor depuse pe categorii de persoane, se poate observa că în anul 2020, cele mai multe sesizări au fost formulate de conducătorul compartimentului, urmate de conducătorul unității, după cum se poate observa în reprezentarea grafică:



6.1.4 - Motivele sesizărilor

În urma raportărilor transmise de autoritățile și instituțiile publice în anul 2020, se mențin motive asemănătoare sesizărilor ca în perioadele precedente, preponderente fiind cele cu privire la modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu. Sintetizând informațiile colectate în perioada de raportare, se constată că principalele motive care au condus la sesizarea comisiei de disciplină au fost:

- ❖ Adoptarea unui comportament neadecvat față de cetățeni/colegi;
- ❖ Întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- ❖ Neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- ❖ Manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- ❖ Refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- ❖ Neîndeplinirea obligației de a informa în scris conducerea cu privire la situația personală generatoare de acte juridice;



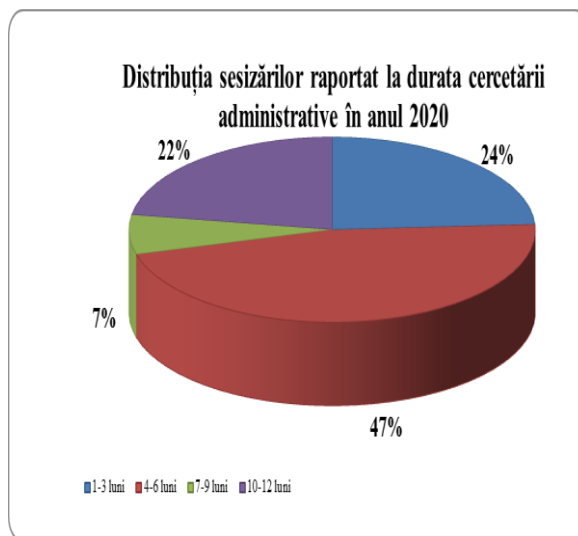
- ❖ Lipsa nemotivată de la serviciu;
- ❖ Încălcarea procedurilor de sistem și a procedurilor operaționale de lucru;
- ❖ Nerespectarea programului de lucru, părăsirea locului de muncă fără aprobarea superiorului ierarhic;
- ❖ Nerespectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților;
- ❖ Refuzul de a se conforma dispozițiilor legale ale șefului ierarhic superior;
- ❖ Neînregistrarea documentelor intrate în instituție;
- ❖ Ridicarea cu întârziere a documentelor repartizate, de la registratură;
- ❖ Refuzul de a semna fișa postului;
- ❖ Încălcarea atribuțiilor, depășirea competențelor, nerespectarea subordonării ierarhice;
- ❖ Modul defectuos, discreționar și rău intenționat de a colabora și soluționa sarcinile de serviciu;
- ❖ Nerespectarea legislației în domeniu;
- ❖ Utilizarea fără drept a legitimației de control;
- ❖ Denigrarea și compromiterea instituției publice și a superiorului ierarhic;
- ❖ Hărțuire morală și discriminare la locul de muncă;
- ❖ Depășirea termenelor de răspuns la petiții;
- ❖ Distrugerea unui document din cadrul dosarului de cercetare disciplinară;
- ❖ Nemulțumiri ale petenților referitor la soluția comunicată prin răspunsul formulat la sesizări;
- ❖ Conflict bazat pe opinii divergente exprimate folosind cuvinte jignitoare;
- ❖ Conduită necorespunzătoare în activitatea desfășurată.

6.1.5 - Durata cercetării administrative

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

Pentru anul 2020, din raportările transmise către ANFP a rezultat că durata cercetării administrative se situează în general între 1 - 3 luni, urmată de durata situată între 4-6 luni.

Autorități și instituții publice	Durata cercetării administrative (luni)			
	1-3	4-6	7-9	10-12
Centrale	28	54	8	26
Teritoriale	95	53	19	27
Locale	271	83	32	34
Secretari generali UAT	12	11	0	7
TOTAL	406	201	59	94





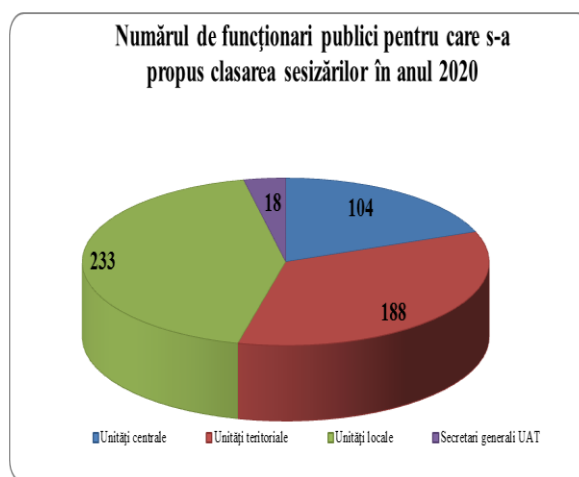
6.1.6 - Numărul de funcționari publici pentru care s-a propus clasarea sesizării

Din situația transmisă către ANFP în anul 2020 a rezultat că din totalul sesizărilor adresate în ce privește un număr de 941 funcționari publici, pentru 525 funcționari publici sesizările au fost clasate, reprezentând o proporție de 55,7% din totalul acestora.

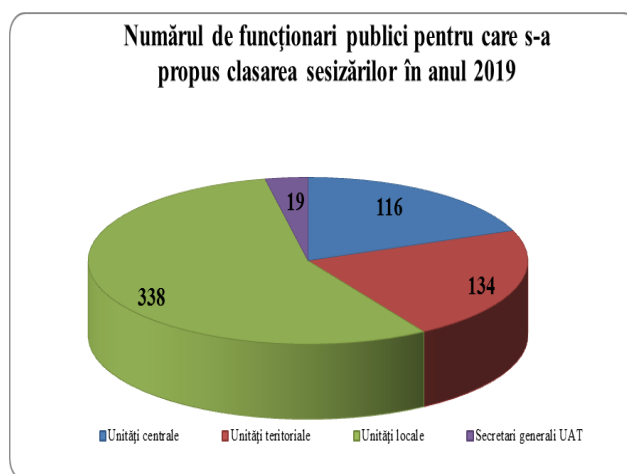
În ce privește sesizările adresate comisiilor de disciplină pentru secretarii generali UAT, din totalul de 27 secretari generali UAT pentru care au fost sesizate comisiile de disciplină, au fost clasate sesizările pentru 18 secretari generali UAT, reprezentând un procent de 66,6% din totalul acestora.

Reprezentarea statistică și grafică a numărului de funcționari publici pentru care s-au clasat sesizările în anul 2020 este prezentată în graficele de mai jos.

Autorități și instituții publice	Numărul de funcționari publici pentru care s-au clasat sesizările în anul 2020
Centrale	104
Teritoriale	188
Locale	233
Secretari generali UAT	18
Total	543

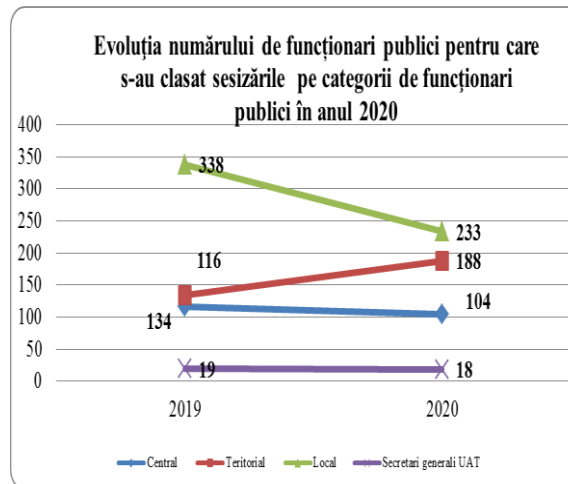
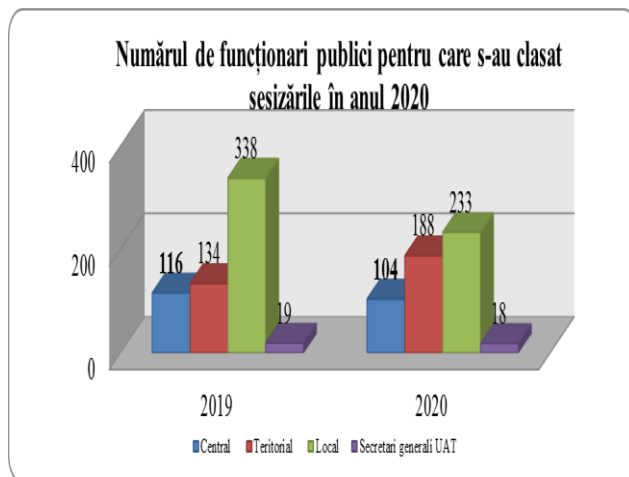


Autorități și instituții publice	Numărul de funcționari publici pentru care s-au clasat sesizările în anul 2019
Centrale	116
Teritoriale	134
Locale	338
Secretari generali UAT	19
Total	607





Prin comparație cu anul 2019, se poate observa în graficele următoare că numărul de funcționari publici pentru care s-au clasat sesizările în 2020 a scăzut cu 10,54%.



6.1.7 - Norme juridice încălcate

Conform raportărilor aferente perioadei de referință, principalele cauze invocate care au condus la aplicarea sancțiunilor disciplinare au vizat încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a principiilor care stau la baza exercitării funcției publice, a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică reglementate de legislația specifică funcției publice.

În ce privește normele juridice încălcate conform raportărilor, acestea au vizat art. 492, alin. (1) și alin. (2) lit. a), b), c) d), l), g, i) K), n), art. 445 alin. (3), art. 430 alin.(1), art. 435, art. 431 alin. (4), 437 alin. (1), art.368 lit. d), h), art. 371 alin. (2) și (3), art. 439, art. 441, alin. (2), alin. (4) lit. a), art. 432 alin. (2), art. 434 alin. (1) și (2), art. 442, art. 447, art. 432 alin. (2) și (3), art. 434 alin. (1) și alin. (2) lit. a), art. 439, art. 449 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Totodată, potrivit raportărilor transmise de către consilierii de etică, alte norme juridice încălcate au fost: O.S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice; Regulamentul de ordine interioară; Regulamentul de organizare și funcționare al instituției publice; art. 21 alin. (1) lit. e) și f), alin. (6) din Legea nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Ordinul președintelui CNAS nr. 655/05.08.2011 pentru aprobarea Codului etic și a regulilor de conduită aplicabile salariaților din cadrul CNAS și caselor de asigurări de sănătate; art. 247 alin. (1) coroborat cu art. 248, alin. (1) lit.c), art. 250, art. 251 alin. (1), (2) și (4), art. 252, alin. (1) - alin. (5) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare; art. 79, art. 94 alin. (1) și alin. (2) lit. a) și art. 97 alin. (2) lit. b) din Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu



modificările și completările ulterioare; Legea nr. 273/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Horarârea Guvernului nr. 1086/2013 pentru aprobarea Normelor generale privind exercitarea activității de audit public intern.

6.2 - Finalizarea procedurilor disciplinare

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

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

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

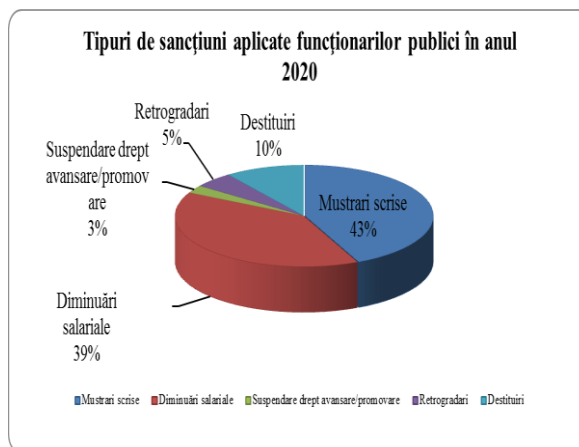
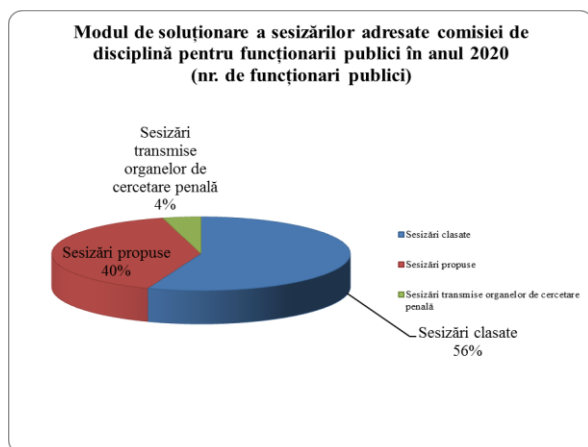
- *Propunerile formulate de comisiile de disciplină*
 - numărul clasărilor sau al sancțiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină;
- *Obligații neîndeplinite de funcționarii publici*
 - sintetizarea principalelor obligațiilor neîndeplinite de funcționarii publici;
- *Gradul de sancționare*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

6.2.1 - Propunerile formulate de comisiile de disciplină

În anul 2020 au fost raportate către Agenție ca fiind finalizate un număr de 760 sesizări adresate comisiei de disciplină în ce privește un număr de 968 funcționari publici. Dintre acestea, s-au formulat 386 propuneri de aplicare a sancțiunilor disciplinare și s-au aplicat 241 sancțiuni disciplinare, au fost clasate sesizările privind un număr de 543 funcționari publici, iar în 39 cazuri sesizările au fost transmise organelor de cercetare penală. Din totalul de sancțiuni disciplinare propuse de comisia de disciplină, pentru 145 funcționari publici nu au fost aplicate. Din analiza informațiilor raportate în anul 2020 rezultă un procent de 56% de funcționari publici pentru care s-au clasat sesizările din totalul



funcționarilor publici pentru care au fost adresate sesizări la comisiile de disciplină, 40% de funcționari publici pentru care comisia de disciplină a propus sancțiuni iar în 4% de cazuri sesizările au fost transmise organelor de cercetare penală.



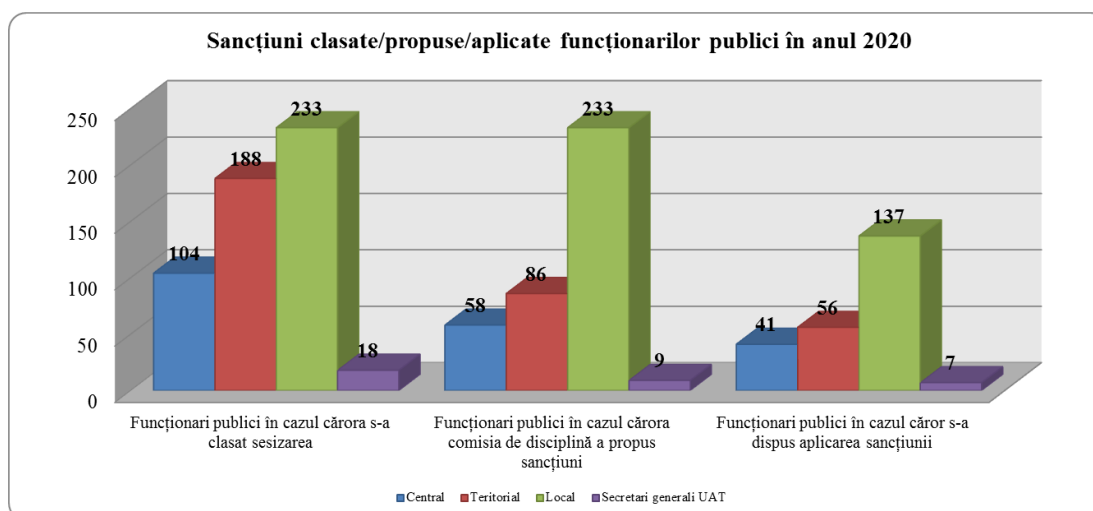
2020	Numărul și tipul sancțiunilor propuse de persoana care are competența legală de aplicare									
	Mustrări scrise		Diminuări salariale		Suspendare drept avansare/promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.	Cond.	Exec.
Centrale	12	12	4	11	5	0	3	1	5	5
Teritoriale	5	49	5	18	0	1	0	3	0	5
Locale	15	76	15	99	0	3	0	5	5	15
Total	32	137	24	128	5	4	3	9	10	25
S.G. UAT	6		2		0		0		1	
Total general	175		154		9		12		36	

În concluzie, au fost propuse **386** sancțiuni disciplinare, fiind aplicate **241** sancțiuni disciplinare, astfel:

- ❖ **mustrări scrise - 104**, din care 18 pentru funcționarii publici de conducere, 82 pentru funcționari publici de execuție și 4 secretari generali UAT;
- ❖ **diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni - 95**, din care 22 pentru funcționari publici de conducere, 70 pentru funcționari publici de execuție și 3 secretari generali UAT;
- ❖ **suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani - 6**, 2 pentru funcționari publici de execuție, 4 pentru funcționari publici de conducere;
- ❖ **retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an - 12**, 5 pentru funcționari publici de conducere, 7 pentru funcționari publici de execuție;



- ❖ **destituirea din funcția publică** - 24, din care 9 pentru funcționari publici de conducere, 15 pentru funcționari publici de execuție.



6.2.2 Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici

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

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

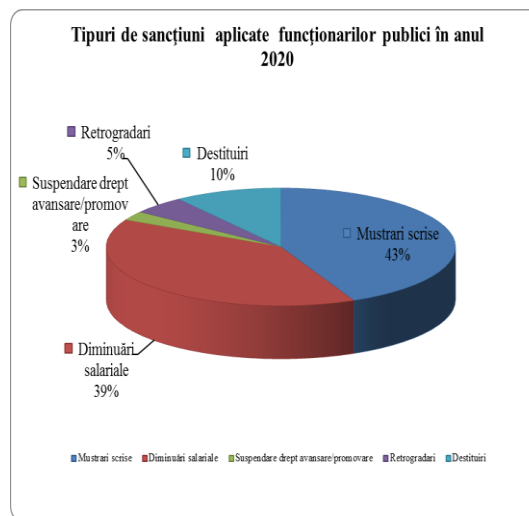
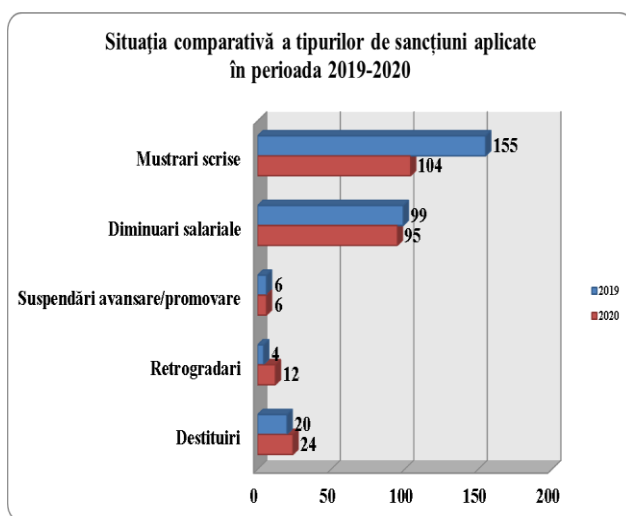
6.2.3 - Gradul de sancționare

Gradul de sancționare reprezintă numărul funcționarilor publici pentru care au fost aplicate sancțiunile disciplinare / numărul total al funcționarilor publici pentru care au fost propuse sancțiunile disciplinare. În anul 2020 a fost de 62,43%, iar în 2019 a fost de 57,60%, reprezentând o creștere cu 5 procente a sancțiunilor disciplinare aplicate de conducătorul instituției publice/persoana care are competența de numire în funcția publică.

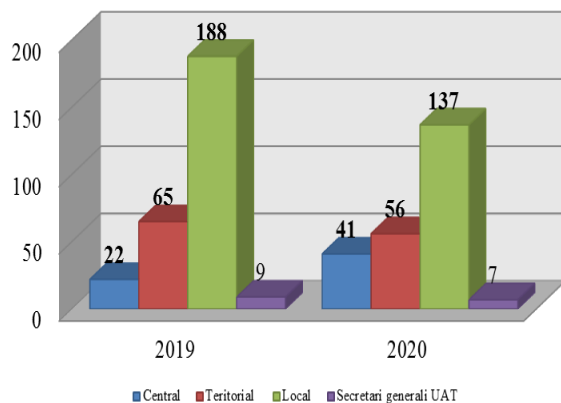


2020	Numărul și tipul sancțiunilor aplicate funcționarilor publici de persoana care are competența legală de aplicare									
	Mustrări scrise		Diminuări salariale		Suspendare drept avansare/promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	7	7	8	5	2	0	4	1	4	3
Teritoriale	5	30	2	10	0	2	1	3	0	3
Locale	6	45	12	55	0	2	0	3	5	9
Total	18	82	22	70	2	4	5	7	9	15
Secretari generali UAT	4		3		0		0		0	
Total general	104		95		6		12		24	

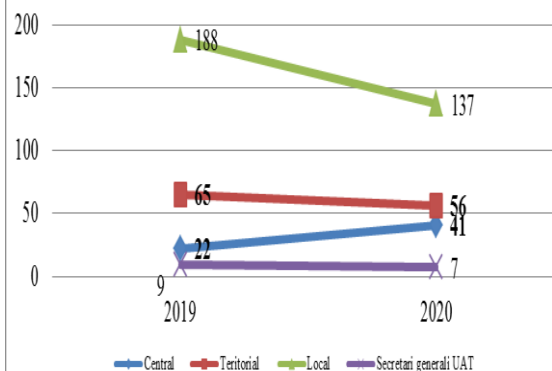
Datele comparative ce privesc sancțiunile aplicate funcționarilor publici pentru perioada 2019 - 2020, sunt prezentate grafic, după cum urmează:



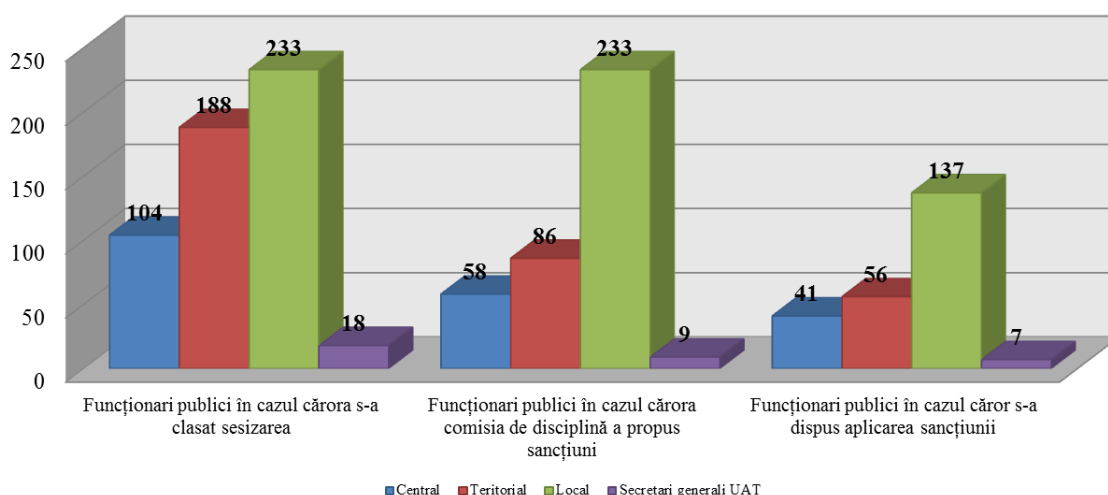
Situația comparativă a sancțiunilor disciplinare aplicate pe categorii de funcționari publici în perioada 2019 - 2020



Evoluția numărului de sancțiuni disciplinare aplicate pe categorii de funcționari publici în perioada 2019 - 2020



Sancțiuni clasate/propuse/aplicate funcționarilor publici în anul 2020



6.2.4 - Motivele aplicării unei sancțiuni diferite

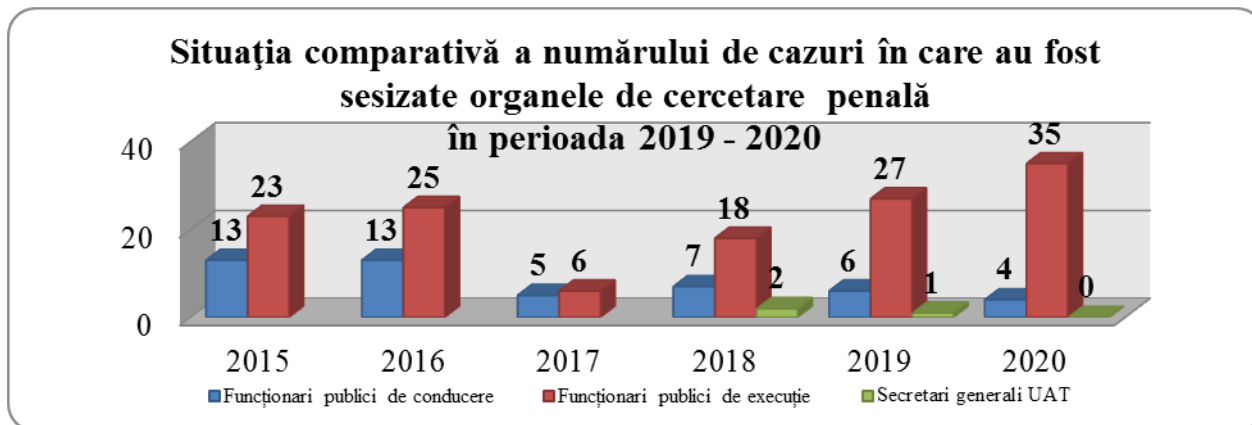
La aplicarea altor sancțiuni disciplinare decât cele propuse de comisia de disciplină s-a ținut cont de următoarele aspecte:

- ❖ conduita generală a funcționarului public;
- ❖ inexistența unor alte abateri disciplinare anterioare;
- ❖ prejudiciul adus imaginii instituției;
- ❖ gravitatea faptei.

Pentru anul 2020 au fost raportate 2 situații în care a fost aplicată mustarea scrisă direct de către conducătorul instituției.

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

Din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice pentru anul 2020 a rezultat că pentru 39 funcționari publici dintre care 4 funcționari publici de conducere și 35 de execuție au fost sesizate organele de cercetare penală.



Pentru perioada analizată, autoritățile și instituțiile publice au raportat către A.N.F.P. ca fapte sesizate organelor de cercetare penală următoarele infracțiuni: abuz în serviciu; contrabandă produse tutun; suspiciune de luare de mită; delapidare în formă continuată; săvârșirea infracțiunilor de fals în înscrisuri sub semnătură privată; complicitate la infracțiunea de folosire sau prezentare cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete; delapidare; neglijență în serviciu; acte de violență împotriva unei persoane; furt; purtare abuzivă; amenințări cu violența, lovituri, conflict de interese.

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

În anul 2020 au fost raportate cazuri în care s-a dispus condamnarea penală prin hotărâre judecătorească definitivă a 13 funcționari publici. Normele juridice raportate ca fiind încălcate au fost: art. 289 alin. (1) din Codul penal, art. 297 alin.(1) cu aplicarea art. 35 alin. (1) din Codul penal, art. 66 alin. (1) lit. a) și b) din Codul penal; art. 297 alin.(1) și art. 322 din Codul penal; art. 322 alin. (1) și art. 48 alin. (1) din Codul penal, raportat la art. 32 din Codul penal și la art. 184 din Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare; art. 65 alin. (3) și art. 66 alin. (1) lit. a), b) și g) din Codul penal. Totodată, în cazul unui funcționar public instanța judecătorească a dispus suspendarea sub supraveghere a executării pedepsei, pe durata unui termen de supraveghere de 4 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii, stabilit potrivit art. 92 din actul normativ invocat.



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

Pentru perioada de raportare, în comparație cu aceeași perioadă a anilor precedenți se menține un număr redus de sancțiuni disciplinare contestate în instanță. Astfel, în urma colectării datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice, în anul 2020 au fost înregistrate 16 situații în care sancțiunile disciplinare au fost contestate în instanță privind funcționari publici de execuție și un număr de 25 pentru funcționari publici de conducere.

În ceea ce privește hotărârile în care instanțele de judecată s-au pronunțat definitiv în ce privește sancțiunile disciplinare aplicate anterior perioadei de raportare, în anul 2020 s-au raportat 8 cazuri de menținere, 2 cazuri de aplicare a unei sancțiuni mai ușoare și 12 cazuri în care instanța a anulat actul administrativ de sancționare.

Capitolul 7 - Analiza și rezultatul procesului de raportare

7.1 - Perioada monitorizată

În conformitate cu normele legale în materie, monitorizarea implementării principiilor și a standardelor de conduită de către funcționarii publici, precum și monitorizarea implementării procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice s-a realizat centralizat în cadrul unei campanii de raportare care s-a desfășurat în perioada 1 ianuarie - 25 februarie 2021, având la bază datele și informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală, locală și de către serviciile publice deconcentrate.

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

În baza informațiilor primite de la autoritățile și instituțiile publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici elaborează anual un raport de monitorizare. Perioada de referință pentru prezentul raport este 1 ianuarie 2020 - 31 decembrie 2020.

Pentru a veni în sprijinul consilierilor de etică, Agenția a transmis mesaje de notificare pe adresele de e-mail ale consilierilor de etică privind deschiderea campaniei de raportare precum și cu privire la încheierea campaniei de raportare, astfel încât să se asigure o cât mai bună raportare.

7.2 - Relevanța raportării

Relevanța raportării este măsurată de ANFP utilizând următorii indicatori:

➤ *Gradul de respondență*

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



➤ *Gradul de relevanță a raportării*

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

7.2.1 - Gradul de respondență

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

Pentru a calcula gradul de răspuns al autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte în anul 2020, definim 4 niveluri de respondență, raportat la numărul total de autorități și instituții publice aflate în baza de date a ANFP de 4.330.

Nivelul de respondență	Interval valoare indice de respondență	Valori numerice aproximative, corespunzătoare limitelor intervalelor
Peste așteptări	0.90 - 1	4.000/4.330 - 4.330/4.330
Foarte bun	0.45 - 0.89	2.000/4.330 - 3.999/4.330
Bun	0.12 - 0.44	500/4.330 - 1.999/4.330
Nesatisfăcător	0 - 0.11	0 - 499/4.330

În ceea ce privește raportările cu privire la respectarea normelor de conduită, indicii de răspuns privind raportările transmise în 2020 se situează la valoarea de 0.33, conform nivelurilor de respondență calificativul obținut este „Bun”, în ușoară creștere față de ultima raportare din 2019 cu 1,2% :

	Raportări cu privire la implementarea principiilor și a standardelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice (Anexa nr. 1) transmise de:			
	Administrația publică centrală	Administrația publică locală	Servicii publice teritoriale	Total
Anul 2019	71	841	502	1.414
Anul 2020	68	848	515	1.431

În ceea ce privește raportările cu privire la implementarea procedurilor disciplinare, indicii de răspuns privind raportările transmise în 2020 se situează la valoarea de 0.31, conform nivelurilor de respondență calificativul obținut este „Bun”, în creștere față de ultima raportare din 2019 cu 2,4%:

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



	Raportări privind implementarea procedurilor disciplinare (Anexa nr. 2) transmise de:			
	Administrația publică centrală	Administrația publică locală	Servicii publice teritoriale	Total
Anul 2019/sem. II	67	795	482	1.344
Anul 2020	65	815	497	1.377

7.2.2 - Gradul de relevanță al raportării

În cadrul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte privind implementarea principiilor și a standardelor de conduită în anul 2020 erau încadrați 105.910 funcționari publici.

Prin raportare la numărul total de funcționari publici încadrați la nivel național la data de 31.12.2020 de 144.650 funcționari publici, eșantionul pe care a fost realizată evaluarea este considerat ca fiind reprezentativ. Astfel, gradul de relevanță al raportării a fost de 73% din totalul funcționarilor publici încadrați la nivel național la sfârșitul anului 2020 în ușoară creștere față de media calculată pentru anul 2019, unde raportarea s-a făcut trimestrial/semestrial.

Capitolul 8 - Concluzii și recomandări

Prin rapoartele publicate pe site, Agenția Națională a Funcționarilor Publici urmărește să aducă la cunoștința funcționarilor publici, beneficiarilor serviciilor publice și persoanelor interesate, date cu privire la respectarea obligațiilor și a normelor de conduită în exercitarea funcțiilor publice.

Apreciem că analiza realizată poate reprezenta un instrument de monitorizare care să conducă la îmbunătățirea și creșterea calității serviciului public. Pe parcursul perioadei de raportare desfășurate pentru colectarea datelor și informațiilor necesare întocmirii raportului pentru anul 2020, Agenția a avut o colaborare continuă cu funcționarii publici desemnați consilieri de etică, atât telefonic cât și prin poșta electronică, fiind formulate răspunsuri la un număr de aproximativ 150 email-uri.

Agenția recomandă conducătorilor/persoanelor care au competența de numire în funcția publică din cadrul autorităților și instituțiilor publice, ca până la adoptarea hotărârii de Guvern prevăzută la art. 625 alin. (1) lit. c) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, desemnarea consilierului de etică să se facă în conformitate cu prevederile art. 451 alin. (1) și (3), art. 452 alin. (6), art. 453 și art. 454 din același act normativ, prin introducerea în fișa postului funcționarului public care va dobândi calitatea de consilier de etică la nivelul instituției/autorității publice a atribuțiilor distincte de consiliere etică și monitorizare a respectării normelor de conduită, urmând ca la intrarea în vigoare a hotărârii de Guvern anterior menționate să se urmeze procedura de desemnare a consilierului de etică reglementată de aceasta.

Prin Decizia Curții Constituționale a României nr. 737/08.10.2020, prevederile art. 79 alin. (5) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare au fost declarate neconstituționale. În lipsa unor prevederi legale care să reglementeze



activitatea comisiilor de disciplină, nu se pot derula procedurile privind cercetarea disciplinară care au la bază H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici a formulat propuneri de reglementare în acord cu cele dispuse prin Decizia Curții Constituționale a României nr. 737/08.10.2020, care au fost transmise Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, raportat la art. 147 alin. (1) teza I din Constituția României, republicată, având în vedere că H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare și-a încetat efectele juridice, urmând ca modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină să fie reglementat printr-un act normativ la nivel de lege. În data de 19.05.2021, Legea privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (Plx. 470/2019), adoptată de Camera Deputaților, în data de 12.05.2021, în calitate de cameră decizională, a fost transmisă, spre promulgare, Președintelui României.

Totodată, recomandăm consilierilor de etică accesarea secțiunii *Colaborări instituționale - Consilier de etica* în care Agenția asigură postarea informațiilor relevante, utile procesului de raportare și a Manualului utilizatorului platformei pentru consilierii de etică pentru a cunoaște modalitatea de înregistrare în sistem, completare a rapoartelor privind respectarea normelor de conduită și a celor privind situația implementării procedurilor disciplinare, recuperare a parolei, modificare a profilului. De asemenea ghidul prezintă cele mai frecvente probleme de utilizare întâmpinate de utilizatori și posibilitățile de rezolvare a acestora.

Adresăm totodată o recomandare autorităților și instituțiilor publice, precum și conducătorilor acestora, de a acorda sprijinul necesar funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, pentru a duce la îndeplinire atribuțiile corespunzătoare în exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită.