



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE
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

privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare

**SEMESTRUL II
2013**

APRILIE 2014



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 normelor de conduită profesională a funcționarilor publici și a procedurilor disciplinare în semestrul II al anului 2013.....	5
Capitolul 4 – Activități de promovare și susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii	6
Capitolul 5 – Monitorizarea respectării normelor 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 acesteia	11
5.3.2 – Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară ale funcționarului public	11
5.4 – Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite.....	12
5.5 – Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită	12
5.6 – Măsuri 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	13
Capitolul 6 – Implementarea procedurilor disciplinare	13
6.1 – Capacitatea de sesizare	13
6.1.1 – Gradul de sesizare	14
6.1.2 – Indicele sesizărilor	15
6.1.3 – Categoriile de persoane care formulează sesizări	16
6.1.4 – Motivele sesizărilor.....	17
6.1.5 – Durata cercetării administrative.....	17
6.1.6 – Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării.....	18
6.1.7 – Norme juridice încălcate	19
6.2 – Finalizarea procedurilor disciplinare	19



6.2.1 – Propunerile formulate de comisiile de disciplină.....	20
6.2.2 – Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici	21
6.2.3 – Gradul de sancționare	21
6.2.4 – Motivele aplicării unei sancțiuni diferite	23
6.2.5 – Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală	23
6.3 – Decizia organelor de cercetare penală și a instanțelor de judecată.....	24
6.4 – Soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare	24
Capitolul 7– Analiza și rezultatul procesului de raportare.....	25
7.1 – Perioada monitorizată	25
7.2 – Relevanța raportării.....	25
7.2.1 – Gradul de respondență	25
7.2.2 – Gradul de acceptare a comunicării electronice	26
7.2.3 – Conformarea la prevederile legale	26
7.2.4 – Gradul de relevanță al raportării	26
Capitolul 8 – Alte măsuri corespunzătoare semestrului II 2013, pentru consolidarea managementului eticii în domeniul funcției publice	27
Capitolul 9 – Concluzii și recomandări	27



Capitolul 1 – Introducere

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare prevede obligația funcționarilor publici de a respecta normele de conduită profesională și civică. 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 disciplinară a acestora.

Intrată în vigoare la data de 18.02.2004, Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici reglementează normele de conduită profesională a funcționarilor publici.

Prezentul raport sintetizează date referitoare la conduita funcționarilor publici în semestrul II 2013.

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 țara noastră le are în domeniul reformei judiciare și a luptei împotriva corupției.

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 au fost prevăzute în sarcina Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, îndatoriri cu privire la monitorizarea respectării normelor de conduită și a standardelor etice în administrația publică.

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 teritoriale.

Prin intermediul Strategiei Naționale Anticorupție privind sectoarele vulnerabile și administrația publică locală pe perioada 2008-2010, aprobată prin HG nr. 609/2008, cu modificările și completările ulterioare, s-au stabilit obiective și direcții de acțiune în domeniul eticii, implementarea acțiunilor și măsurilor nerealizate din Strategia Națională Anticorupție privind sectoarele vulnerabile și administrația publică locală pe perioada 2008-2010.

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.

Inventarul măsurilor preventive anticorupție stipulează la punctul 5, ca indicator relevant, elaborarea unui chestionar de evaluare în ceea ce privește gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consilierul etic.

Capitolul 3 – Cadrul normativ și instituțional prin care s-a asigurat monitorizarea implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici și a procedurilor disciplinare în semestrul II al anului 2013

Cadrul legal este reprezentat de următoarele acte normative:

- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, 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,
- H.G. nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012-2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2012-2015,
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1200/2013 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare.

Cadrul instituțional pe baza căruia se realizează monitorizarea implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici și a procedurilor disciplinare în semestrul II al anului 2013 este reprezentat prin:

- Activitatea desfășurată de consilierul de etică la nivelul fiecărei autorități și instituții publice,
- Procedura cercetărilor administrative desfășurată 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 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 modul de respectare a normelor de conduită și a procedurilor disciplinare, pe baza rapoartelor transmise de autorități și instituții publice, prin conceperea de chestionare de evaluare, prin propuneri de modificare a legislației specifice în domeniu și activități de promovare a eticii.



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

Centrul de Resurse Juridice, în parteneriat cu Agenția, implementează în perioada 28.10.2013 – 28.04.2015, proiectul *Formare și dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică*, cofinanțat din Fondul Social European, Programul Operațional ”Dezvoltarea Capacității Administrative”, axa 1 – domeniul major de intervenție 1.3 – Îmbunătățirea eficacității organizaționale

Obiectivul general îl constituie creșterea eficacității instituțiilor publice centrale și locale prin întărirea capacității acestora de a răspunde cerințelor de etică și integritate în funcția publică.

Obiectivele specifice vizează:

1. Dezvoltarea competențelor manageriale și abilităților funcționarilor publici cu funcții de conducere și a funcționarilor publici cu atribuții de consiliere etică, prin formare și certificare a competențelor.

2. Dezvoltarea de proceduri și instrumente pentru îmbunătățirea activității consilierilor de etică și promovarea normelor de etică și integritate în administrația publică.

Grupul țintă este format din 164 de persoane care vor participa la cursurile de perfecționare, personal din instituții ale administrației publice centrale și locale (Prefecturi, Consilii Județene, Primării, organisme publice deconcentrate din sectoarele sănătate și social) din 10 județe aflate în următoarele regiuni de dezvoltare: Regiunea Sud-Vest Oltenia, Regiunea Sud – Muntenia, Regiunea Sud-Est, Regiunea Centru, Regiunea București – Ilfov. (52 de funcționari publici cu funcții de conducere care coordonează personalul cu atribuții în domeniul eticii și integrității și 112 funcționari publici desemnați pentru îndeplinirea atribuțiilor de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită).

Activitățile principale vor consta în:

- Furnizarea a 9 cursuri în domeniul managementului integrității, conflictelor și schimbărilor și certificarea competențelor dobândite;
- Realizarea unui ghid de bune practici, a unor broșuri cu proceduri/ instrumente de lucru utile în activitatea consilierilor de etică și a unei aplicații informatice pentru gestionarea implementării procedurilor disciplinare;
- Asistența/ consultanță pentru implementarea procedurilor/ instrumentelor și schimbul de bune practici;
- Organizarea unei conferințe cu participarea experților europeni.

Rezultatele așteptate vizează:

- 104 instituții publice din administrația publică centrală și locală implicate direct în derularea proiectului,
- 9 sesiuni de perfecționare realizate în domeniul „Competențe sociale și civice” cu tema comunicare și leadership, egalitate de șanse și nediscriminare, și dezvoltare durabilă (1 serie/grupă de curs), cursul „Expert prevenire și combatere a corupției” (6 serii/grupe de curs), cursul „Competențe sociale și civice” cu tema managementul conflictelor, egalitate de șanse și nediscriminare, și dezvoltare durabilă (2 serii/grupe de curs);
- un număr total de 164 persoane care participă la cursurile de perfecționare (personal cu funcții de conducere (52) și personal cu atribuții de consiliere etică (112),
- minim 130 persoane obțin certificarea competențelor dobândite
- resurse metodologice realizate și difuzate, care sprijină activitatea consilierilor de etică și promovează în același timp rezultatele proiectului;



- asistență la fața locului pentru transferarea în practică a cunoștințelor și experiențelor dobândite în timpul cursurilor de formare, facilitând totodată și schimbul de practici;
- facilitarea schimbului internațional de bune practici în domeniul eticii și integrității;
- aplicația informatică pentru gestionarea de către A.N.F.P. a rapoartelor privind respectarea normelor de conduită și a celor privind situația implementării procedurilor disciplinare;
- Ghid cu modele de bună practică pentru implementarea politicilor de etică și integritate în administrația publică.

Capitolul 5 – Monitorizarea respectării normelor de conduită

5.1 – Aspecte generale

Pentru anul 2013 respectarea normelor de conduită s-a evaluat pe baza indicatorilor stabiliți prin formatul de raportare a respectării normelor de conduită, aprobat prin OPANFP nr. 1200/2013, după cum urmează:

- *Activitatea de consiliere etică, care cuprinde:*
 - numărul de ședințe de consultare,
 - numărul activităților de formare în domeniul eticii,
 - 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,
 - numărul funcționarilor publici care au beneficiat de consiliere etică,
 - modalități de acțiune ulterioară a funcționarului public.
- *Cauzele și consecințele nerespectării normelor de conduită;*
- *Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită;*
- *Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită;*
- *Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică.*

5.2 – Formarea profesională a consilierilor de etică

Pregătirea profesională a funcționarilor publici desemnați consilieri de etică a avut loc în anul 2013 în mod constant pe perioada întregului an, principalele teme abordate fiind următoarele:

- ❖ formarea consilierilor de etică;
- ❖ managementul resurselor umane;
- ❖ etică și integritate în administrația publică;
- ❖ formare de formatori în domeniul eticii profesionale, etică și deontologie profesională;
- ❖ comunicare și relații internaționale;
- ❖ organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici;
- ❖ management de proiect;
- ❖ relații cu publicul și comunicare;
- ❖ alte domenii.

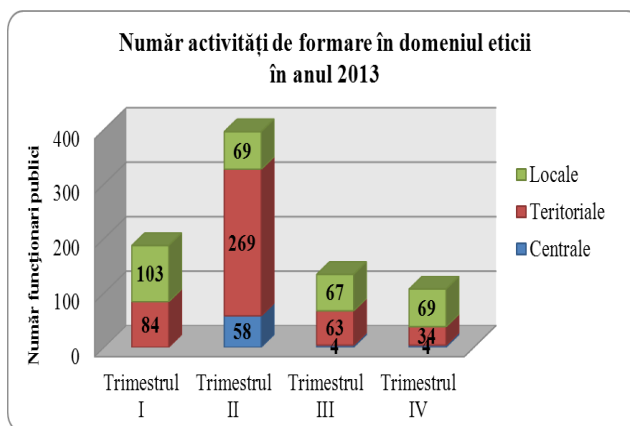
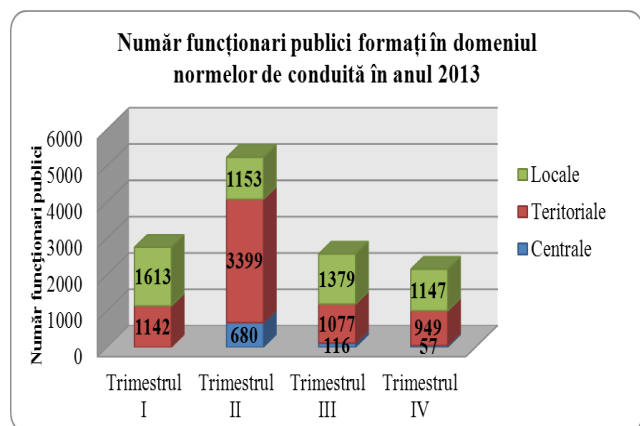
Din informațiile transmise, a rezultat că nivelul de participare al consilierilor de etică la activități de formare s-a menținut constant față de perioadele corespunzătoare ai anilor anteriori.

5.3 – Date privind activitatea de consiliere etică

Din datele furnizate prin raportările trimestriale se constată că pe parcursul anului 2013 activitatea de consiliere etică a fost mai concentrată în primul semestru al anului, cu un maxim de activitate în trimestrul II la nivelul instituțiilor centrale și teritoriale, în timp ce la instituțiile publice locale această activitate de consiliere s-a desfășurat în mod constant pe tot parcursul anului.

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

Indicator Perioada / Instituții publice	Funcționari publici formați în domeniul normelor de conduită											
	Trimestrul I 2013			Trimestrul II 2013			Trimestrul III 2013			Trimestrul IV 2013		
	Nr. activități formare	Nr. funcționari publici		Nr. activități formare	Nr. funcționari publici		Nr. activități formare	Nr. funcționari publici		Nr. activități formare	Nr. funcționari publici	
Centrale	0	0	0%	58	680	5,7%	4	116	1,3%	4	57	0,7%
Teritoriale	84	1.142	3,9%	269	3.399	12,5%	63	1.077	4,2%	34	949	6,6%
Locale	103	1.613	6,2%	69	1.153	5,2%	67	1.379	5,6%	69	1.147	4,6%
Total	187	2.755	4,5%	396	5.232	8,6%	134	2.572	4,3%	107	2.153	4,6%

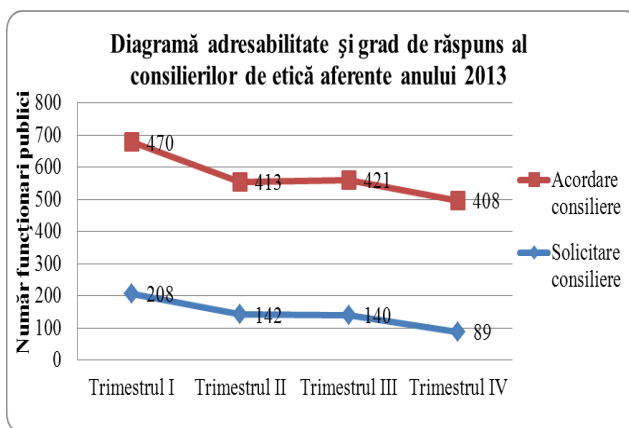
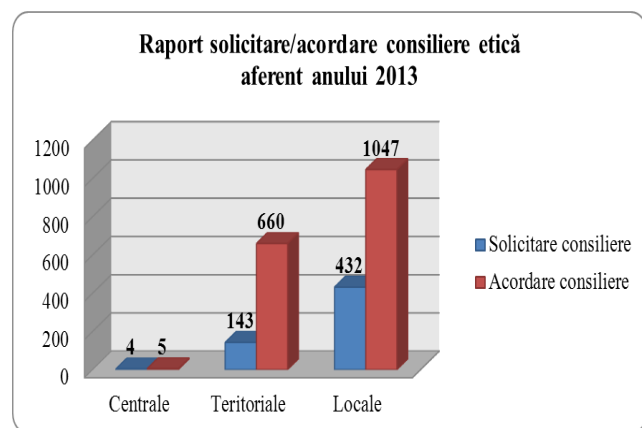
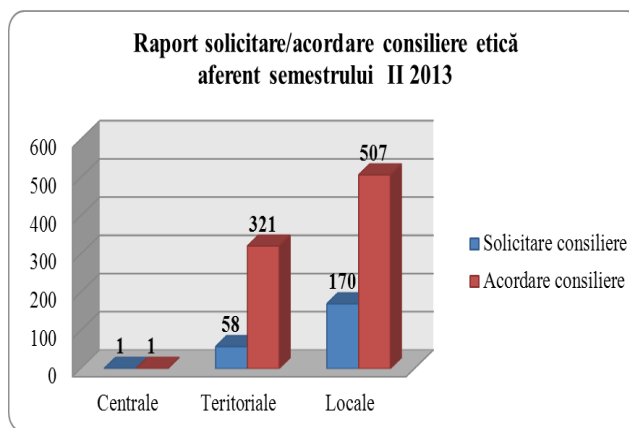
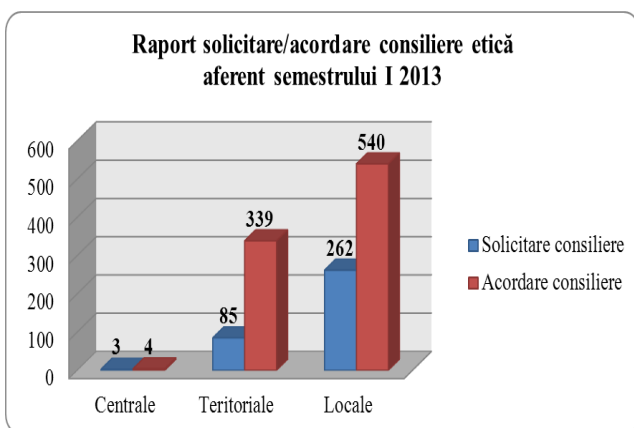


Privitor la nivelul de răspuns față de nivelul de solicitări ale funcționarilor publici în privința consilierii în domeniul eticii, situația în anul 2013, se prezintă astfel:

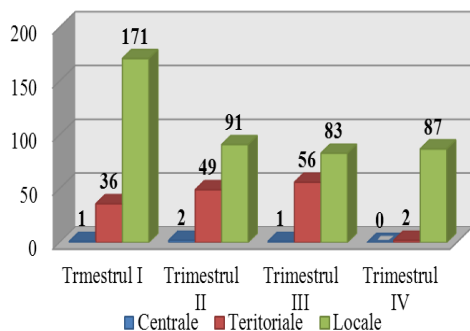
Perioada Anul 2013	Funcționari publici care au solicitat consiliere etică			Funcționari publici care au primit consiliere etică		
	Conducere	Execuție	Total	Conducere	Execuție	Total
Trimestrul I						
Centrale	0	1	1	0	1	1
Teritoriale	7	29	36	36	112	148
Locale	28	143	171	45	276	321
Total trim. I	35	173	208	81	389	470
Trimestrul II						
Centrale	0	2	2	1	2	3
Teritoriale	5	44	49	56	135	191
Locale	14	77	91	36	183	219
Total trim. II	19	123	142	93	320	413

Trimestrul III						
Centrale	1	0	1	1	0	1
Teritoriale	0	56	56	6	121	127
Locale	11	72	83	32	261	293
Total trim. III	12	128	140	39	382	421
Trimestrul IV						
Centrale	0	0	0	0	0	0
Teritoriale	1	1	2	25	169	194
Locale	43	44	87	62	152	214
Total trim. IV	44	45	89	87	321	408
Total an 2013						
Centrale	1	3	4	2	3	5
Teritoriale	13	130	132	123	537	660
Locale	96	336	432	175	872	1.047
Total instituții	110	469	579	300	1.412	1.712

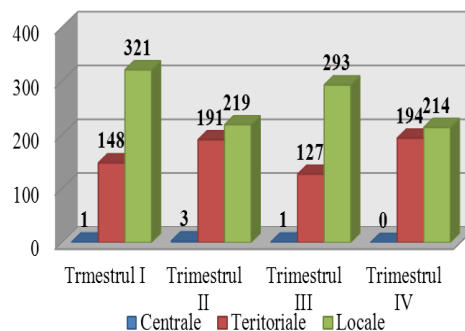
Din informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice pentru ultimele două trimestre ale anului 2013, prin analiza comparativă a numărului de funcționari publici care au solicitat consiliere etică față de numărul celor care au primit consiliere, se observă faptul că nivelul de răspuns al consilierilor de etică a continuat să fie supraunitar pe fiecare trimestru, pe fiecare categorie de funcționari publici și în toate tipurile de autorități și instituții publice - centrale, teritoriale și locale. Raportul de satisfacere a solicitărilor de consiliere etică a fost de circa 300% la nivelul anului 2013, fiind mai accentuat la instituțiile publice teritoriale.



Funcționari publici care au solicitat consiliere etică în anul 2013

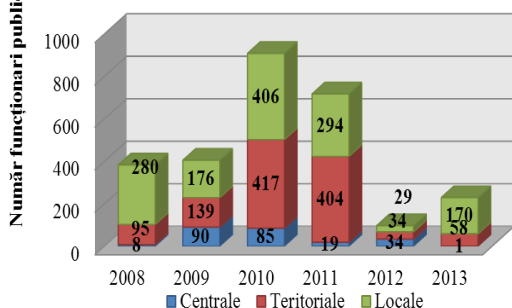


Funcționari publici care au primit consiliere etică în anul 2013

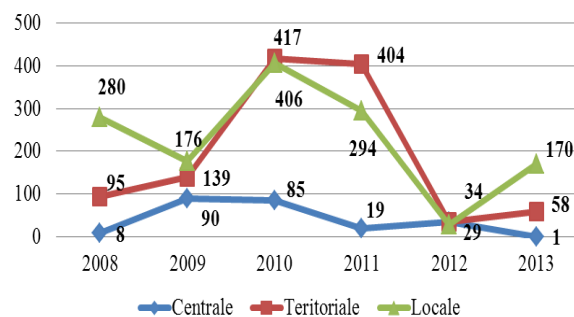


În comparație cu perioadele de raportare similare (semestrul II) din anii precedenți, numărul funcționarilor publici care au solicitat și cărora li s-a acordat consiliere etică în semestrul II al anului 2013, este în creștere față de anul precedent, dar mai scăzut decât în perioada similară a anilor 2009-2011, așa cum rezultă din prezentările grafice următoare:

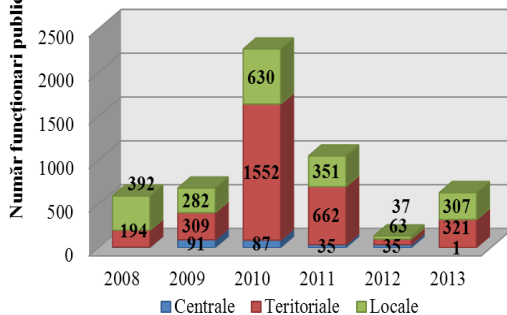
Situația comparativă a numărului de funcționari publici care au solicitat consiliere etică în semestrul II 2008-2013



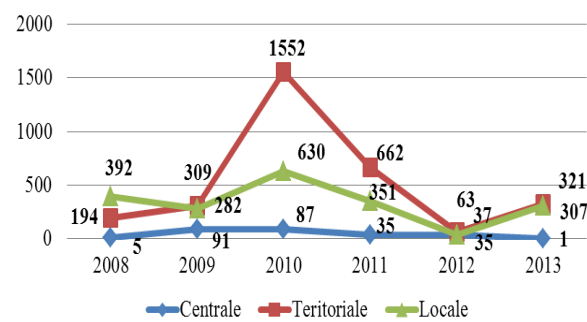
Evoluția numărului funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică în semestrul II 2008-2013



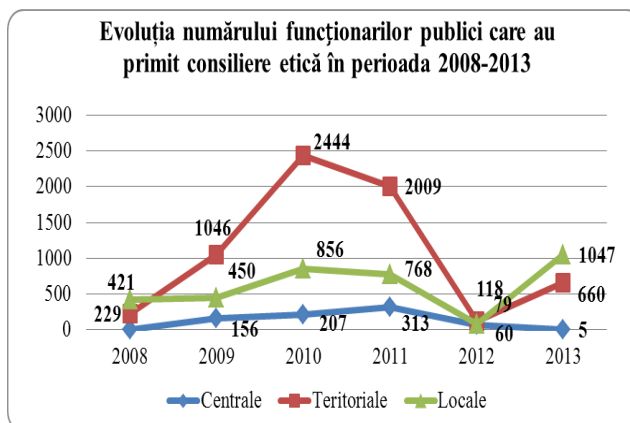
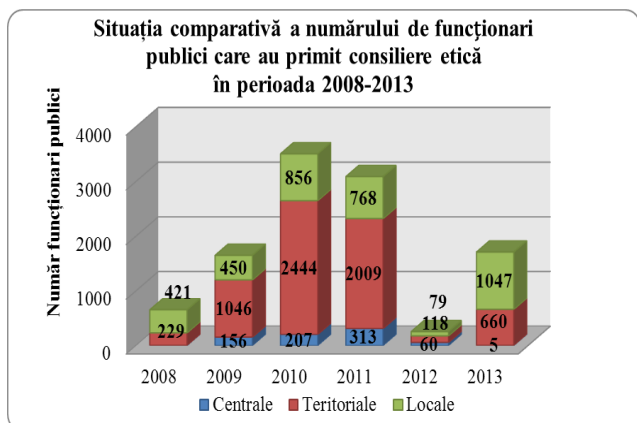
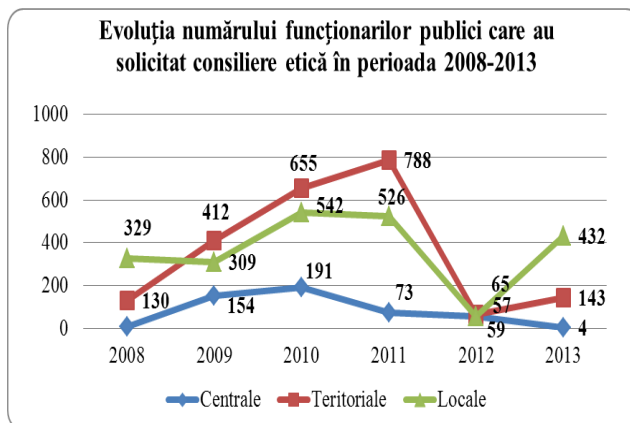
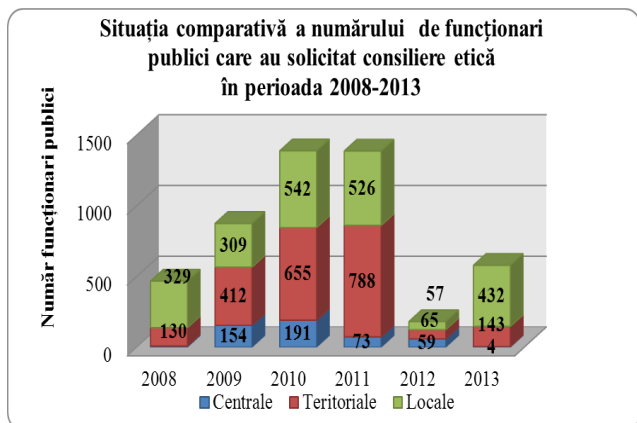
Situația comparativă a numărului de funcționari publici care au primit consiliere etică în semestrul II 2008-2013



Evoluția numărului funcționarilor publici care au primit consiliere etică în semestrul II 2008-2013



Din raportările privind activitatea de consiliere etică în anul 2013 rezultă că activitatea s-a amplificat comparativ cu anul 2012, fiind totuși mai redusă decât în perioada 2010-2011. Cu toate acestea se constată o tendință de creștere mai accentuată a activității de consiliere la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale, astfel că numărul funcționarilor publici din instituții publice locale care au beneficiat de consiliere etică în anul curent a fost mai mare ca în toți anii anteriori. S-a constatat o scădere accentuată a acestei activități la nivelul instituțiilor centrale, în timp ce instituțiile publice teritoriale păstrează o tendință de creștere moderată.



5.3.1 – 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;
- ❖ Restrângerea exercițiului unor drepturi;
- ❖ Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public;
- ❖ Relațiile cu mijloacele de informare în masă;
- ❖ Transparența administrativă în condițiile legii;
- ❖ Conduita în cadrul relațiilor internaționale;
- ❖ Folosirea prerogativelor de putere publică;
- ❖ Utilizarea resurselor publice;
- ❖ Limitarea participării la achiziții;
- ❖ Obiectivitate în evaluare;
- ❖ Asigurarea unui serviciu de calitate în beneficiul cetățenilor.

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

În urma activităților întreprinse de consilierii de etică, au fost determinate mai exact nevoia de consultare etică precum și zonele de vulnerabilitate. Prin realizarea acțiunilor de consiliere etică pe problemele punctuale evidențiate, au fost constatate rezultate pozitive în ceea ce privește modalitatea de acțiune ulterioară a funcționarilor publici care au solicitat consilierea:



- ❖ Însușirea și respectarea prevederilor codului de conduită de către funcționarii publici;
- ❖ Respectarea normelor de conduită care au făcut obiectul consilierii;
- ❖ Asigurarea transparenței actului administrativ, cu respectarea confidențialității informațiilor care nu au caracter public;
- ❖ Îmbunătățirea serviciilor acordate către cetățeni.

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

Într-o proporție importantă în raportările transmise în primele două trimestre al anului 2013 de către autoritățile și instituțiile publice care s-au confruntat cu cazuri de încălcări ale normelor de conduită, nu au fost menționate cauzele și consecințele încălcării Codului de conduită a funcționarilor publici. Cu toate acestea, din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice în perioada de raportare, principalele cauze nominalizate ale nerespectării normelor de conduită, au fost următoarele:

- ❖ Neglijența funcționarilor publici în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- ❖ Comportament și atitudine neadecvate în relațiile cu colegii/beneficiarii de servicii publice;
- ❖ Nerespectarea programului de lucru și utilizarea neeficientă a timpului de muncă;
- ❖ Influența problemelor personale asupra activității profesionale;
- ❖ Volumul de muncă ridicat;
- ❖ Necunoașterea consecințelor nerespectării procedurilor legale la nivel instituțional;
- ❖ Necunoașterea actualizărilor legislației necesare desfășurării activității;
- ❖ Complexitatea legislației specifice și existența unor norme care generează diferite interpretări.

Dintre consecințele nerespectării normelor de conduită ale funcționarilor publici care au fost cel mai des menționate în raportările transmise în decursul semestrului II 2013, enumerăm:

- ❖ Disfuncționalități și perturbări în desfășurarea activității instituțiilor;
- ❖ Realizarea incompletă a sarcinilor sau într-un timp mai îndelungat;
- ❖ Scăderea eficienței muncii prin menținerea unei stări tensionate și conflictuale;
- ❖ Nemulțumiri ale beneficiarilor de servicii publice în raport cu activitatea unor funcționari publici;
- ❖ Deteriorarea imaginii instituției publice în ansamblu.

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.

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:

- ❖ Înființarea unor structuri specializate în cadrul instituției publice cu atribuții în domeniul monitorizării respectării normelor de conduită și al prevenirii încălcării acestora;
- ❖ Identificarea activităților cu risc ridicat de expunere la vulnerabilități care ar putea provoca încălcarea normelor de conduită sau a legii;
- ❖ Previzionarea și evaluarea riscurilor care pot apărea în activitatea funcționarilor publici și adoptarea unui plan de măsuri de prevenire a acestora;
- ❖ Publicarea pe paginile web ale autorităților și instituțiilor publice a codului de conduită și ale regulamentelor interne;
- ❖ Editarea și diseminarea unui ghid privind normele deontologice aplicabile instituției;



- ❖ Aplicarea măsurilor potrivit Planului sectorial de acțiune pentru implementarea strategiei naționale anticorupție 2012-2015, și a Ghidului anticorupție;
- ❖ Elaborarea de proceduri;
- ❖ 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, obligații, conflict de interese și incompatibilități;
- ❖ Acțiuni de conștientizare a funcționarilor publici asupra riscurilor generate de nerespectarea codului de conduită;
- ❖ Participarea funcționarilor publici la acțiuni derulate de ONG-uri care promovează integritatea în activitatea instituțiilor publice.
- ❖ Îmbunătățirea climatului de lucru;
- ❖ Implementarea măsurilor stabilite și monitorizarea realizării obiectivelor.

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:

- ❖ Emiterea de acte administrative privind aprobarea procedurilor privind implementarea codului de conduită a funcționarilor publici;
- ❖ Implementarea sistemului de control intern/managerial la nivelul instituției publice;
- ❖ Monitorizarea riscurilor generale și elaborarea procedurilor de lucru;
- ❖ Întocmirea planului de măsuri pentru anul următor privind înlăturarea cauzelor ce au favorizat încălcarea normelor de conduită a funcționarilor publici.

5.7 – Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică

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

În semestrul II al anului 2013 a fost raportat un caz mediatizat în presă care a reprezentat interes pentru opinia publică.

Capitolul 6 – Implementarea procedurilor disciplinare

Structura indicatorilor monitorizați se prezintă astfel:

6.1 – Capacitatea de sesizare

Capacitatea de sesizare a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:

- *Gradul de sesizare*



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

6.1.1 – Gradul de sesizare

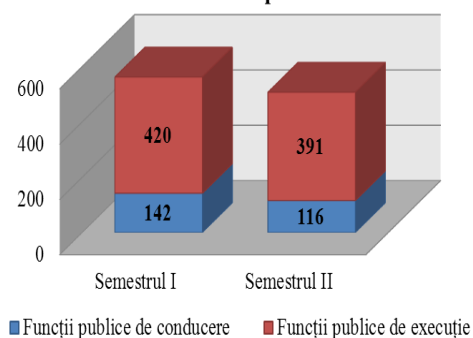
Din totalitatea datelor transmise de către 746 autorități și instituții publice, prin raportările din decursul anului 2013 au fost înregistrate sesizări privind încălcări ale normelor de conduită de la cca 30% din totalul instituțiilor respondente (226 autorități și instituții publice în semestrul I și 203 instituții în semestrul II).

Din analiza tuturor raportărilor transmise de către autoritățile și instituțiile publice către ANFP, a rezultat în semestrul I al anului 2013 un număr de 562 funcționari publici pentru care au fost formulate sesizări disciplinare, dintre care 142 de sesizări pentru funcționarii publici de conducere și 420 de sesizări pentru funcționarii publici de execuție. În semestrul II al anului au fost formulate sesizări privitoare la 507 funcționari publici, dintre care 116 sesizări pentru funcționari publici de conducere și 391 sesizări pentru funcționari publici de execuție.

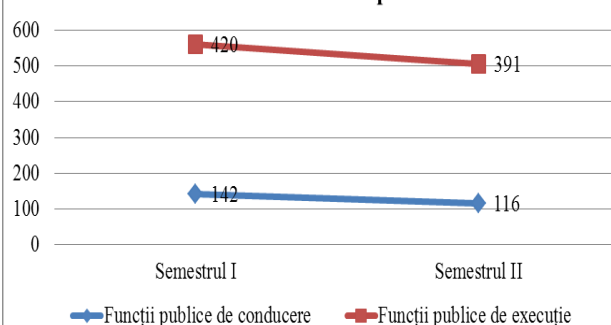
Gradul de sesizare exprimat ca raport între numărul de funcționari publici împotriva cărora au fost făcute sesizări privind încălcări ale normelor de conduită și numărul funcționarilor publici din instituțiile publice care au transmis raportări, este la sfârșitul anului 2013 de 1,07% pentru totalul instituțiilor, procentul fiind cuprins între 1,04% pentru instituțiile centrale și 1,22% pentru instituțiile și autoritățile teritoriale.

Instituții publice / Semestrul II 2013	Centrale	Teritoriale	Locale	Total
Număr de funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări	86	174	247	507
Număr sancțiuni	13	48	63	124
Număr total funcționari publici	8.269	14.298	24.692	47.259
Grad de sesizare	1,04%	1,22%	1,08%	1,07%
Grad de sancționare	0,16%	0,33%	0,26%	0,26%

Categoriile de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în anul 2013



Evoluția numărului de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în anul 2013



Din analiza informațiilor raportate rezultă că în perioada semestrului II 2013 numărul funcționarilor publici (de conducere și de execuție) pentru care a fost sesizată comisia de disciplină a scăzut ușor față de cel înregistrat în perioada primului semestru al anului, pentru toate instituțiile publice centrale, teritoriale și locale, în condițiile în care și numărul autorităților care au transmis raportări a fost relativ constant.

Pentru categoria înalților funcționari publici, în semestrul II al anului 2013 au fost înregistrate 6 sesizări către comisia de disciplină pentru înalții funcționari publici, care au vizat activitatea a 5 înalți funcționari publici. Dintre acestea au fost soluționate 2 sesizări în cursul semestrului.

6.1.2 – Indicele sesizărilor

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

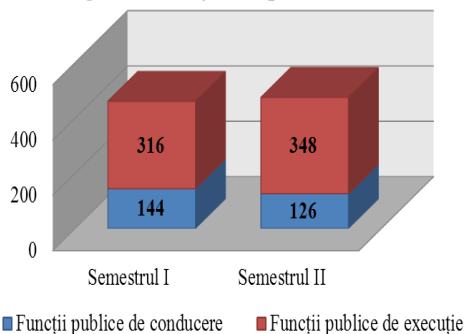
Din datele gestionate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a rezultat faptul că în semestrul I al anului 2013 au fost formulate 460 de sesizări disciplinare, iar în semestrul II numărul acestora a crescut ușor (cu cca. 6% față de primul semestru) ajungând la numărul de 489 sesizări. Prin comparație se observă că în semestrul II, față de primul semestru, numărul sesizărilor adresate comisiilor de disciplină este ușor crescut pentru categoria instituțiilor publice locale și slab diminuat pentru instituțiile publice centrale și teritoriale.

Indicele sesizărilor exprimat ca raport între numărul de sesizări privind încălcări ale normelor de conduită și numărul funcționarilor publici din instituțiile publice care au transmis raportări, este la sfârșitul semestrului II 2013 de 1,03% pentru totalul instituțiilor, procentul fiind cuprins între 0,81% pentru instituțiile centrale și 1,30% pentru instituțiile și autoritățile teritoriale.

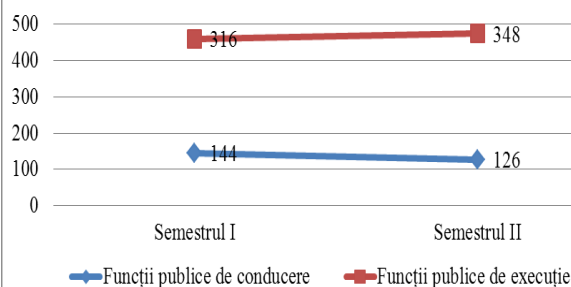
Din analiza indicatorilor (gradul de sesizare este mai mare decât indicele de sesizare) rezultă că în semestrul II al anului 2013 au existat sesizări îndreptate asupra mai multor funcționari publici.

Instituții publice / Indicator	Centrale	Teritoriale	Locale	Total
Număr sesizări	66	187	221	474
Număr total funcționari publici	8.269	14.298	24.692	47.259
Indicele sesizărilor	0,81%	1,30%	0,90%	1,03%

Numărul de sesizări adresate comisiei de disciplină pe categorii de funcționari publici în anul 2013



Evoluția numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină pe categorii de funcționari publici în anul 2013



6.1.3 – Categoriile de persoane care formulează sesizări

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

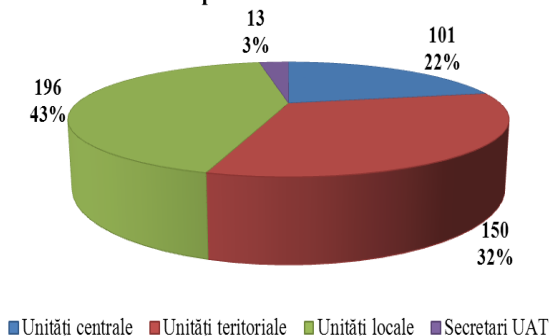
Conform dispozițiilor art. 19 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, comisiile de disciplină își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul acesteia.

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

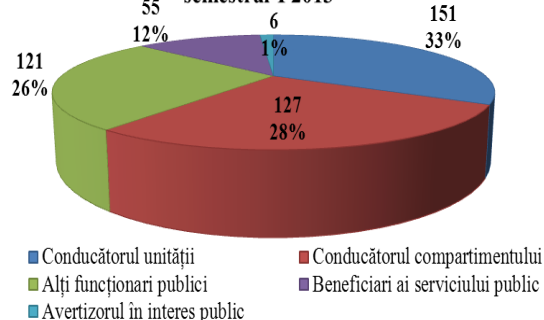
În urma analizării repartizării sesizărilor pe categorii de persoane, se poate observa faptul că în cursul anului 2013 repartizarea acestora a fost relativ constantă în timp și teritorial. Astfel, circa 13 % dintre acestea pornesc de la beneficiarii serviciului public și 1% de la avertizorul în interes public, restul fiind formulate de șefii direcți sau indirecti ai funcționarilor publici – 55% sau de colegi – 28%.

Autorități și instituții publice	Sesizări adresate în semestrul I 2013 de către:					Total
	Conducător instituție	Conducător compartiment	Alți funcționari publici	Beneficiari ai serviciului public	Avertizorul în interes public	
Centrale	33	30	33	3	2	101
Teritoriale	66	27	33	22	2	150
Locale	50	70	52	22	2	196
Secretari UAT	2	0	3	8	0	13
Total	151	127	121	55	6	460

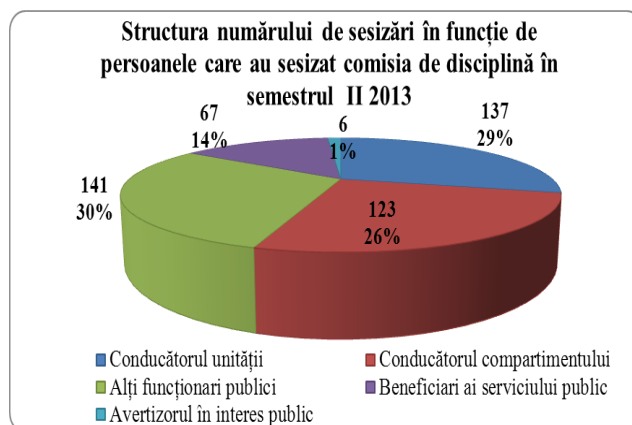
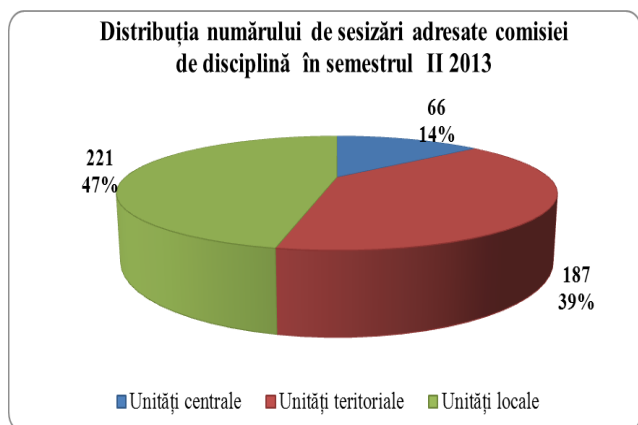
Distribuția numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină în semestrul I 2013



Structura numărului de sesizări în funcție de persoanele care au sesizat comisia de disciplină în semestrul I 2013



Autorități și instituții publice	Sesizări adresate în semestrul II 2013 de către:					Total
	Conducător instituție	Conducător compartiment	Alți funcționari publici	Beneficiari ai serviciului public	Avertizorul în interes public	
Centrale	28	11	23	4	0	66
Teritoriale	69	37	53	24	4	187
Locale	40	75	65	39	2	221
Secretari UAT	0	0	0	0	0	0
Total	137	123	141	67	6	474



6.1.4 – Motivele sesizărilor

În urma raportărilor primite de la autoritățile și instituțiile publice, pentru semestrul II 2013 se mențin aceleași motive ale sesizărilor ca și în perioadele precedente, preponderente fiind cele cu privire la modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu:

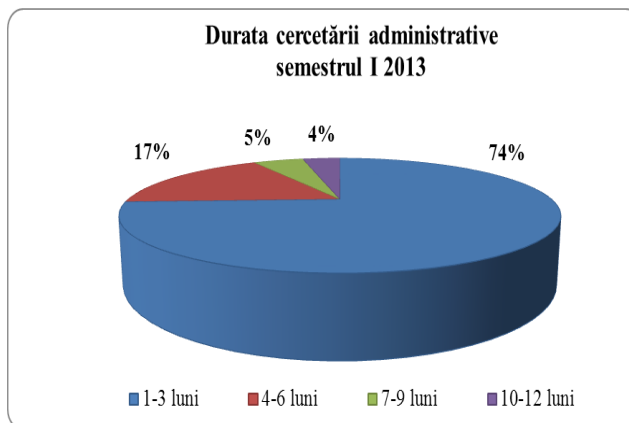
- ❖ neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă și/sau neglijentă a atribuțiilor de serviciu;
- ❖ absențe nemotivate de la serviciu;
- ❖ întârzieri repetate în efectuarea lucrărilor;
- ❖ comportament necorespunzător și utilizarea unor expresii jignitoare;
- ❖ încălcarea regimului incompatibilităților și al conflictului de interese.

6.1.5 – Durata cercetării administrative

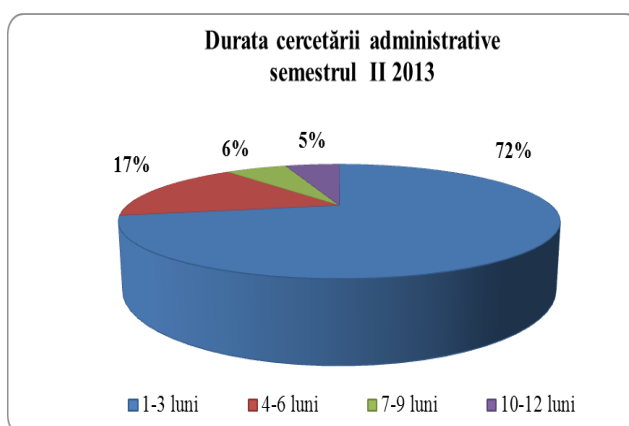
Acest indicator a fost stabilit prin OPANFP nr. 1200/2013 și se referă la intervalele de timp necesare pentru efectuarea cercetării administrative.

În cursul anului 2013 din raportările transmise către ANFP a rezultat că durata cercetării administrative necesară până la emiterea actului administrativ de sancționare a fost în 90% de cazuri mai mică de 6 luni iar în 73 % din cazuri mai mică de 3 luni. Doar pentru un număr foarte restrâns de sesizări, de numai 10% a fost necesară o durată de peste 6 luni până la finalizarea cercetării administrative. Datele ce privesc cele 2 semestre ale anului 2013 sunt constante în timp, așa după cum rezultă mai jos:

Autorități și instituții publice	Durata cercetării administrative în cursul sem. I 2013 (luni)			
	1-3	4-6	7-9	10-12
Centrale	10	5	2	2
Teritoriale	44	12	4	3
Locale	66	11	1	1
Secretari UAT	4	1	1	0
Total	124	29	8	6



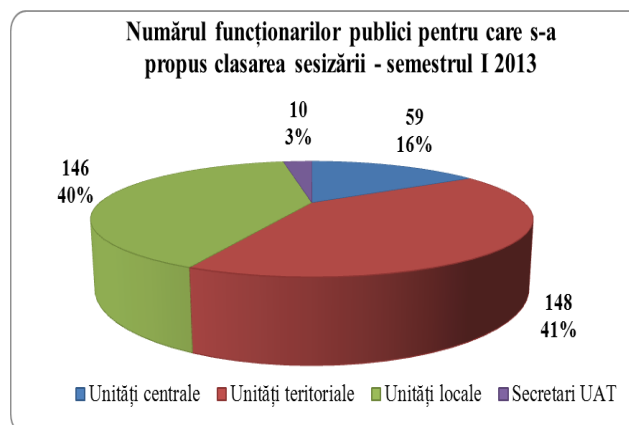
Autorități și instituții publice	Durata cercetării administrative în cursul sem. II 2013 (luni)			
	1-3	4-6	7-9	10-12
Centrale	12	3	3	3
Teritoriale	41	14	3	4
Locale	58	9	3	1
Secretari UAT	0	0	0	0
Total	111	26	9	8



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

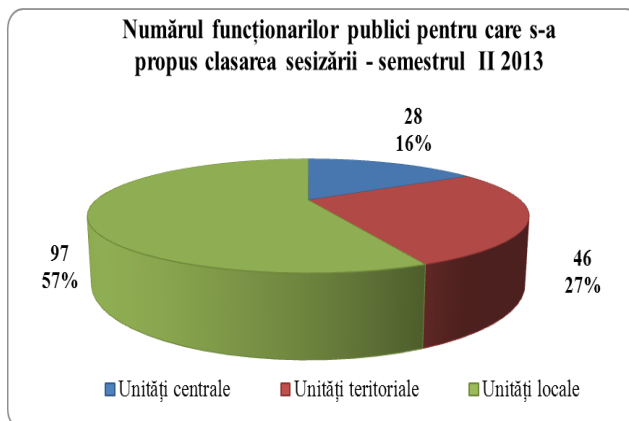
Din raportările transmise către ANFP privind semestrului I 2013 a rezultat că din totalul sesizărilor efectuate asupra 562 funcționari publici, un număr de 363 au fost clasate, reprezentând o proporție de 65% din numărul total al acestora.

Autorități și instituții publice	Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării
Centrale	59
Teritoriale	148
Locale	146
Secretari UAT	10
Total	363



În ceea ce privește semestrul II, din totalul sesizărilor efectuate asupra a 507 funcționari publici, un număr de 171 sesizări au fost clasate, reprezentând un procent de 34% din totalul sesizărilor.

Autorități și instituții publice	Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării
Centrale	28
Teritoriale	46
Locale	97
Secretari UAT	0
Total	171



Pentru categoria înalților funcționari publici, în semestrul II al anului 2013 din totalul de 6 sesizări către comisia de disciplină pentru înalții funcționari publici, care au vizat activitatea a 5 înalți funcționari publici, s-a propus clasarea a 2 sesizări.

6.1.7 – Norme juridice încălcate

Conform raportării privind semestrul II 2013, principalele cauze invocate care au condus la aplicarea sancțiunilor disciplinare au vizat încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică, prevăzute de art. 77 din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În ce privește încălcarea prevederilor Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită al funcționarilor publici, majoritatea încălcărilor au vizat articolul 12 ce se referă la cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice, art. 5 ce se referă la asigurarea unui serviciu public de calitate și art. 23 ce privește răspunderea disciplinară a funcționarilor publici.

Ca și norme juridice specifice pe domenii de activitate, au fost raportate încălcări ale legislației din domeniul vamal, al poliției locale, din domeniul fiscal și cel economic, precum și încălcări ale normelor interne ale autorităților și instituțiilor publice.

6.2 – Finalizarea procedurilor disciplinare

În urma cercetării situației sesizate, comisiile de disciplină întocmesc rapoarte prin care propun 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*

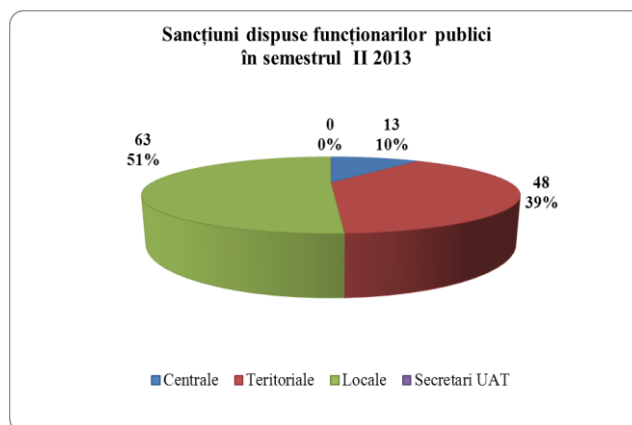
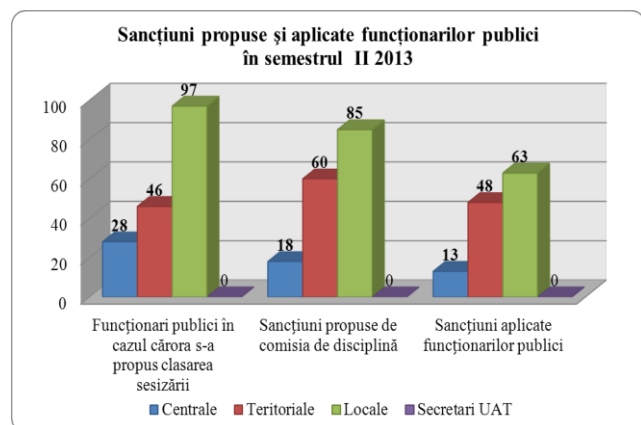
- numărul sancțiunilor disciplinare aplicate / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
- *Motivele aplicării unei sancțiuni diferite*
 - sintetizarea motivelor invocate în vederea aplicării unei sancțiuni diferite;
- *Cazuri 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.

6.2.1 – Propunerile formulate de comisiile de disciplină

În semestrul II 2013 au fost raportate Agenției 474 sesizări ale comisiei de disciplină ce privesc 507 funcționari publici. Dintre acestea, comisiile de disciplină au formulat propuneri de clasare pentru 171 de funcționari publici și propuneri de sancționare pentru 163 de funcționari publici, restul fiind în curs de soluționare. Din totalul de 163 propuneri de sancționare înaintate de către comisiile de disciplină au fost aplicate 124 de sancțiuni disciplinare. Procentul de sancțiuni disciplinare aplicate față de numărul de funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări la comisia de disciplină, a fost de circa ¼ din numărul funcționarilor publici cercetați administrativ.

Față de numărul de 124 de sancțiuni disciplinare aplicate prin acte administrative, raportat la numărul de 163 de propuneri formulate de comisia de disciplină, rezultă că pentru 39 de propuneri formulate, persoana care are competența emiterii actului administrativ de aplicare a sancțiunii disciplinare nu a aplicat nici o sancțiune. Reiterăm faptul că, 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.

Din raportările semestrului II 2013 a rezultat că din totalul de 507 funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări adresate comisiei de disciplină, un număr de 57 funcționari publici au săvârșit în mod repetat faptele pentru care au fost întocmite sesizări.





6.2.2 – 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, A.N.F.P. a identificat o serie de obligații reglementate prin lege, încălcate de funcționarii publici, după cum urmează:

- ❖ îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în termenele stabilite;
- ❖ respectarea 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;
- ❖ respectarea prevederilor regulamentelor interne ale autorităților și instituțiilor publice unde funcționarul public își desfășoară activitatea.

În cursul anului 2013 nu au fost identificate diferențe semnificative față de perioadele anterioare.

6.2.3 – Gradul de sancționare

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

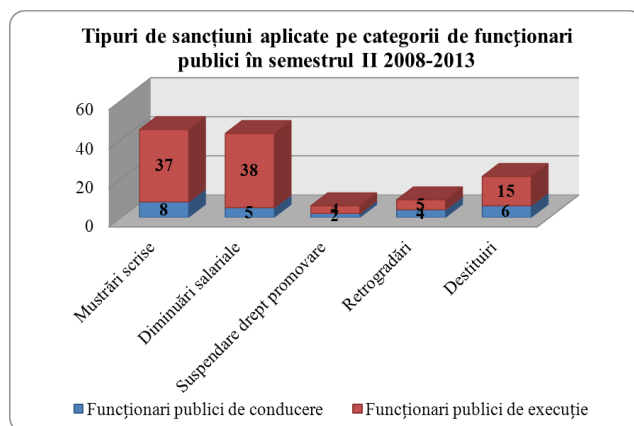
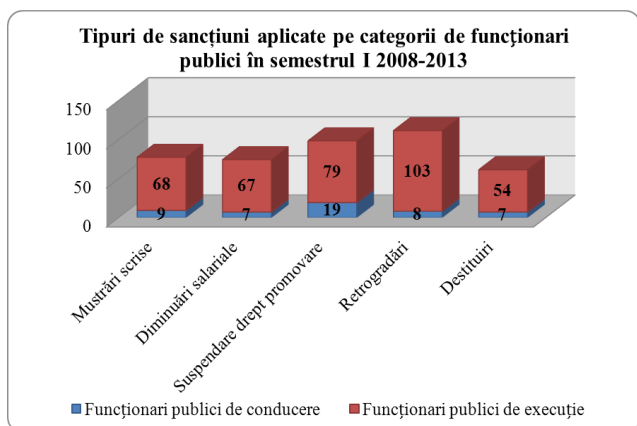
Din analiza datelor transmise prin raportările privind semestrul I al anului 2013 au fost identificate 167 sancțiuni disciplinare aplicate, dintre care 98 muștrări scrise și 69 sancțiuni mai grave. În semestrul II al anului 2013 numărul de sancțiuni disciplinare aplicate a scăzut la 124, dintre care 45 muștrări scrise, 43 diminuări salariale și 36 sancțiuni mai grave.

Prin comparație cu perioadele de raportare similare din ultimii ani, în anul 2013 se constată că numărul sancțiunilor disciplinare aplicate este în scădere, raportat la numărul raportărilor transmise de instituțiile publice.

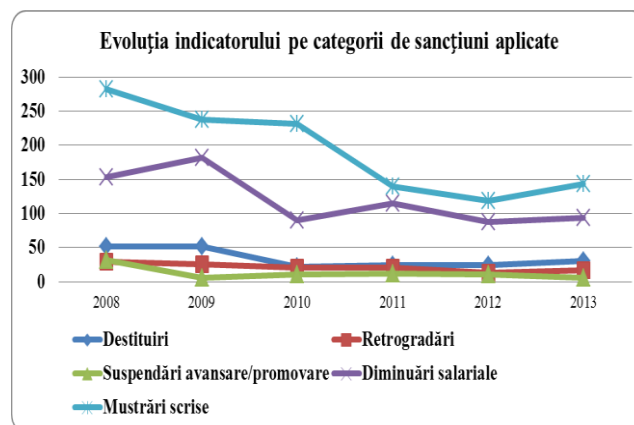
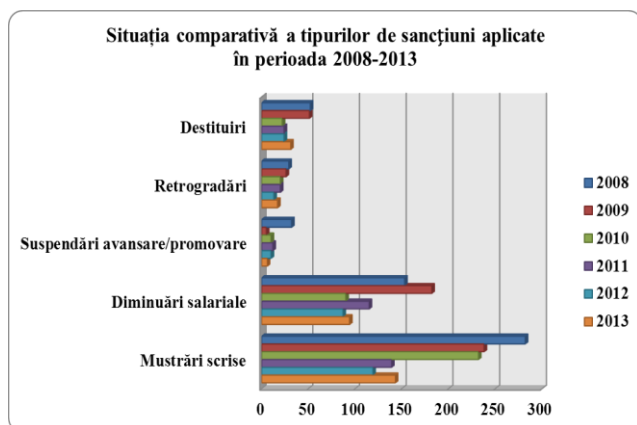
Sem. I 2013	Numărul și tipul sancțiunilor dispuse de persoana care are competența legală de aplicare									
	Muștrări scrise		Diminuări salariale		Suspendare drept avansare/promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	3	5	0	2	0	0	0	0	0	2
Teritoriale	8	14	7	6	0	0	1	2	0	1
Locale	14	53	7	26	0	0	0	5	0	6
Secretari UAT	1	0	3	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	26	72	17	34	0	0	1	7	1	9

Sem. II 2013	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	2	3	2	1	0	0	1	0	3	1
Teritoriale	2	9	2	20	1	1	2	3	2	6
Locale	4	25	1	17	1	3	1	2	1	8
Secretari UAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	8	37	5	38	2	4	4	5	6	15

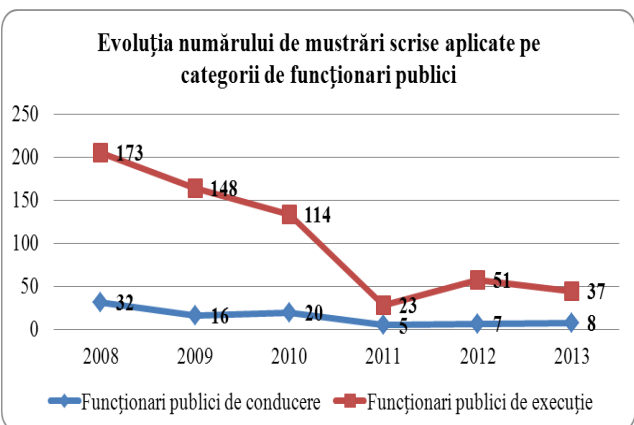
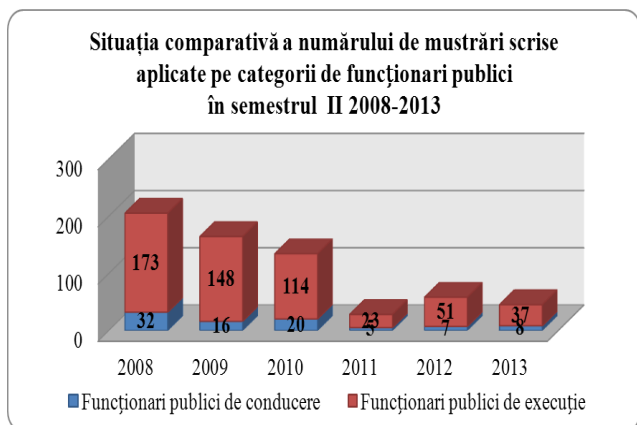
În cursul anului 2013 se constată o tendință de scădere a numărului de sancțiuni aplicate în semestrul II față de semestrul I 2013. Toate datele se referă la cazurile de sancționare care au fost finalizate prin emiterea actului administrativ de sancționare în semestrul pentru care se face raportarea.



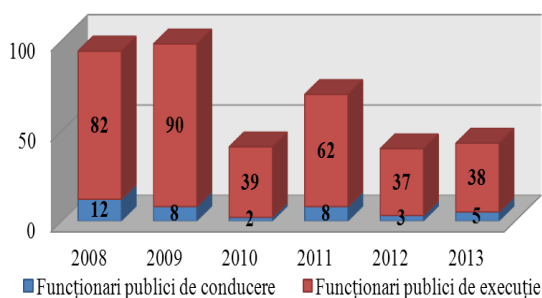
Din valorile anuale privind tipurile de sancțiuni aplicate funcționarilor publici în decursul perioadei 2008-2013, nu au fost identificate diferențe semnificative. Față de perioada ultimilor 2 ani se observă o tendință de ușoară scădere a acestora pe fiecare tip de sancțiune, raportat la numărul de instituții publice raportoare.



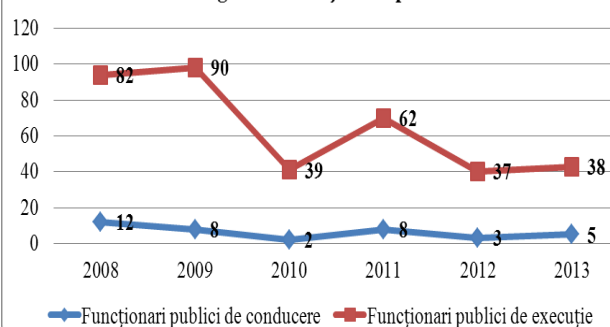
Datele ce privesc sancțiunile aplicate funcționarilor publici în semestrul II 2013 comparativ cu semestrele corespunzătoare din anii anteriori, sunt prezentate grafic în continuare:



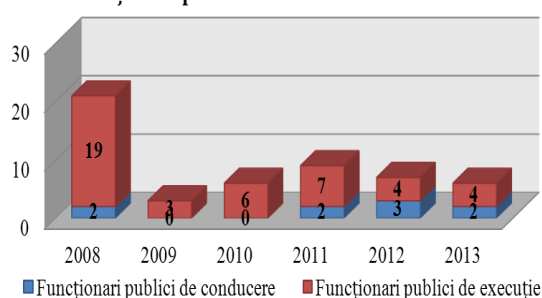
Situația comparativă a numărului de diminuări salariale aplicate pe categorii de funcționari publici în semestrul II 2008-2013



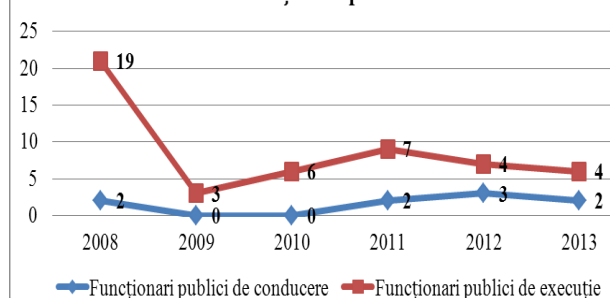
Evoluția numărului diminuărilor salariale aplicate pe categorii de funcționari publici



Situația comparativă a suspendării drepturilor de avansare/promovare aplicate pe categorii de funcționari publici în semestrul II 2008-2013



Evoluția numărului de suspendări ale dreptului de avansare/promovare aplicate pe categorii de funcționari publici



6.2.4 – 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.

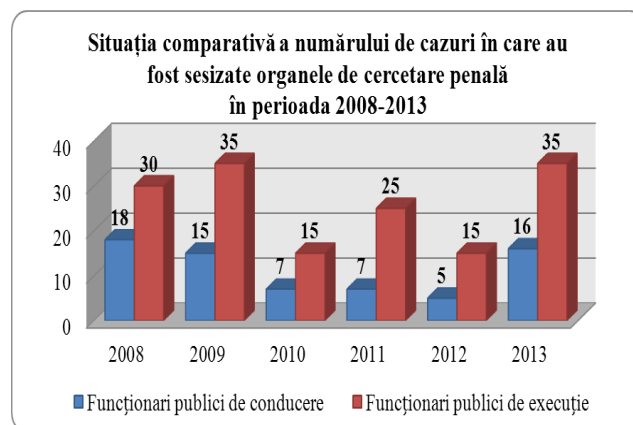
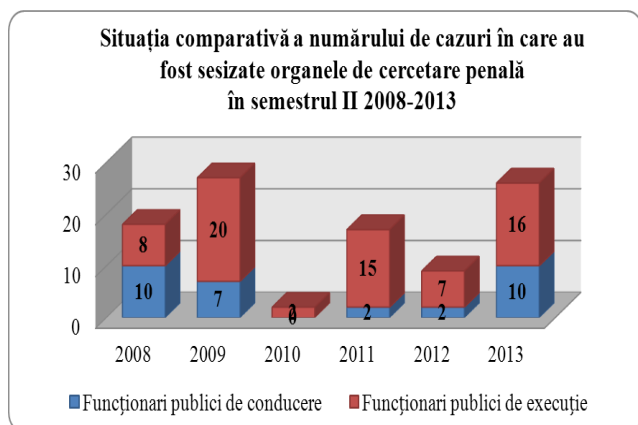
Din datele raportate, rezultă faptul că sancțiunea mustrării scrise a fost aplicată și direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică, în temeiul art. 78 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 (r2) privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

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

Din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte pentru semestrul I 2013, a rezultat faptul că pentru 25 funcționari publici (dintre care 6 funcționari publici de conducere și 19 de execuție) au fost sesizate organele de cercetare penală. În semestrul II au fost sesizate organele de cercetare penală pentru un număr de 26 funcționari publici, dintre care 10 funcționari publici de conducere și 16 de execuție.

Privind evoluția în timp a numărului de cazuri sesizate organelor de cercetare penală în decursul atât în decursul semestrului II cât și pe întregul an 2013, comparativ cu perioadele corespunzătoare din

perioada 2008-2012, se constată că în acest an numărul de cazuri sesizate organelor de cercetare penală a fost mai mare, ceea ce se poate explica parțial și prin creșterea numărului de raportări transmise A.N.F.P. cu cca 15% față de aceeași perioadă a anului precedent.



Pentru perioada analizată, autoritățile și instituțiile publice au raportat către A.N.F.P. 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;
- ❖ neglijența în serviciu;
- ❖ divulgarea secretului profesional;
- ❖ fapte de corupție;
- ❖ delapidare;
- ❖ primirea de foloase necuvenite.
- ❖ comportament violent și hărțuire.

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

Din totalul de 26 de funcționari publici pentru care au fost sesizate organele de cercetare penală în cursul semestrului II 2013, a fost raportat un singur caz în care s-a dispus condamnarea penală prin hotărâre judecătorească definitivă a unui funcționar public din cadrul unei instituții publice locale.

În cursul semestrului II 2013, ca urmare a hotărârilor pronunțate de instanțele de judecată au fost aplicate sancțiuni unui număr de 2 funcționari de conducere și 24 funcționari de execuție.

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, au fost înregistrate 10 situații în care sancțiunile disciplinare au fost contestate de către funcționarii publici.

În ceea ce privește hotărârile pronunțate de instanțele de judecată, în 7 cazuri a fost menținută sancțiunea disciplinară inițială, într-un caz instanța a dispus aplicarea unei sancțiuni mai ușoare decât cea inițială, iar în 2 cazuri a anulat actul administrativ prin care aceasta a fost aplicată.

Capitolul 7 – Analiza și rezultatul procesului de raportare

7.1 – Perioada monitorizată

În conformitate cu prevederile OPANFP nr. 1200/2013, 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 iulie 2013 – 31 decembrie 2013.

7.2 – Relevanța raportării

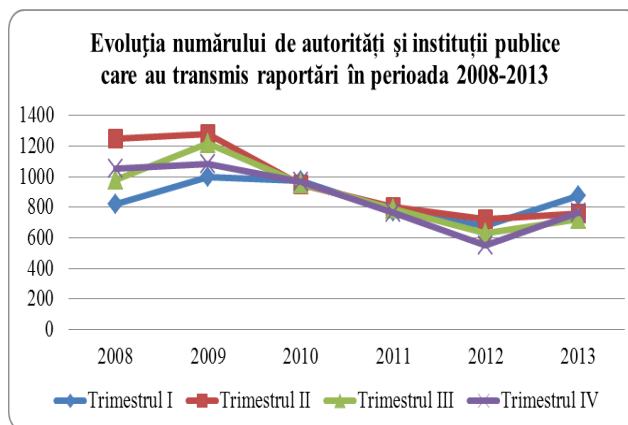
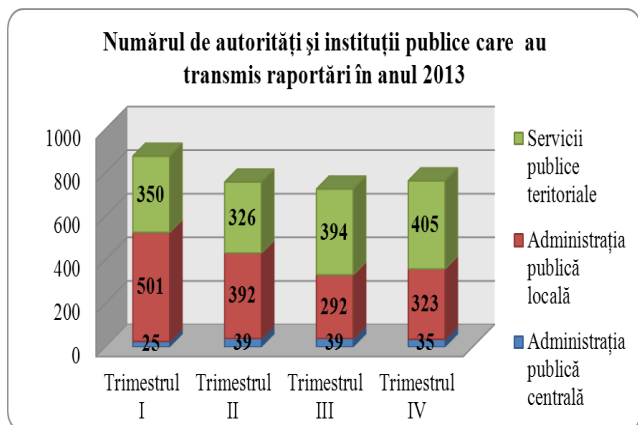
Relevanța raportării este măsurată de ANFP utilizând următorii indicatori:

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

7.2.1 – Gradul de respondență

Raportările trimestriale cu privire la respectarea normelor de conduită de către instituțiile și autoritățile publice au fost transmise către A.N.F.P. de către un număr variabil de instituții publice în fiecare trimestru. Raportat la numărul de 4.325 instituții publice aflate în baza de date a ANFP la data 31.12.2013, indicii de răspuns privind raportările transmise sunt următorii:

Anul 2013	Raportări cu privire la respectarea normelor de conduită transmise de:				Indice de răspuns
	Administrația publică centrală	Administrația publică locală	Servicii publice teritoriale	Total	
Trimestrul I	25	501	350	876	0,20 – Bun
Trimestrul II	39	392	326	757	0,18 - Bun
Trimestrul III	39	292	394	725	0,17 - Bun
Trimestrul IV	35	323	405	763	0,18 - Bun



Raportările semestriale privind implementarea sancțiunilor disciplinare în cursul anului 2013 au fost transmise de către instituțiile și autoritățile publice într-un volum constant, situația fiind următoarea:

Anul 2013	Raportări privind implementarea sancțiunilor disciplinare transmise de:				Indice de răspuns
	Administrația publică centrală	Administrația publică locală	Servicii publice teritoriale	Total	
Semestrul I	39	314	393	746	0,17 - Bun
Semestrul II	34	392	319	745	0,17 - Bun

Din datele prezentate mai sus se observă că numărul și acuratețea transmiterii rapoartelor trimestriale și semestriale s-au îmbunătățit în anul 2013 și urmează o tendință ascendentă.

7.2.2 – Gradul de acceptare a comunicării electronice

Comunicarea electronică a fost acceptată în proporție de 100%, formatul electronic stabilit de A.N.F.P. fiind respectat în majoritatea cazurilor. În anul 2013 au existat un număr mic de autorități și instituții publice care au transmis raportări scanate, semnate și ștampilate de conducătorul instituției.

7.2.3 – Conformarea la prevederile legale

În ceea ce privește conformarea la respectarea reglementărilor stabilite pentru completarea și transmiterea formatelor de raportare, pentru perioada de referință s-au înregistrat situații de invalidare a e-mailurilor primite. Cauzele care au condus la invalidare au fost generate de faptul că acestea nu au fost transmise în formatul Excel, prevăzut OPANFP nr. 1200/2013 și postat pe site-ul Agenției, ci în formate word sau pdf, formate care nu permit centralizarea datelor transmise. Astfel, pentru perioada semestrului II al anului 2013, valoarea indicatorului de invalidare a rapoartelor transmise s-a situat la un procent de sub 10% din totalul raportărilor transmise.

7.2.4 – Gradul de relevanță al raportării

În cadrul celor 763 autorități și instituții publice care au transmis rapoarte la sfârșitul trimestrului IV 2013 erau încadrați 47.259 funcționari publici, din care 8.269 în cadrul autorităților administrației publice centrale, 14.298 în cadrul serviciilor publice teritoriale și 24.692 în cadrul instituțiilor publice din administrația publică locală.



Prin raportare la numărul total de funcționari publici încadrați la nivel național la data de 31.12.2013 de 130.143 funcționari publici, la sfârșitul anului 2013 valoarea indicatorului este 36,31% la sfârșitul trimestrului IV. În cazul autorităților publice din administrația publică centrală și structurile teritoriale, valoarea indicatorului este 35,16%, iar în cazul instituțiilor publice din administrația publică locală, valoarea indicatorului este 37,43%.

Din datele înregistrate se constată la sfârșitul anului 2013 o creștere cu circa 50% față de aceeași perioadă a anului 2012 a numărului de instituții care au transmis rapoartări privind respectarea normelor de conduită a funcționarilor publici (763 instituții față de 502), creștere ce se explică și prin prevederile suplimentare conținute în Ordinul A.N.F.P. nr. 1200/2013 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare.

Eșantionul pe care a fost realizată evaluarea este reprezentativ.

Capitolul 8 – Alte măsuri corespunzătoare semestrului II 2013, pentru consolidarea managementului eticii în domeniul funcției publice

În cursul semestrului II al anului 2013 a fost finalizată parcurgerea procedurilor de avizare a propunerii de politică publică „Dezvoltarea standardelor etice în sistemul administrației publice”, fiind solicitată punerea documentului pe ordinea de zi în cadrul ședințelor de Guvern, în vederea adoptării formale.

În paralel, în calitate de instituție de reglementare, A.N.F.P. a demarat procesul de elaborare a unui proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 7/2004, în data de 14.10.2013 o forma finală a acestuia fiind transmisă ministrului dezvoltării regionale și administrației publice spre asumare.

Proiectul de act normativ a fost inițiat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în exercitarea competențelor conferite de lege în ceea ce privește reglementarea domeniului funcției publice, având în vedere *Programul Legislativ al Guvernului României pentru perioada 2013-2016*, capitolul *Dezvoltare și Administrație*, pct. 13, precum și obligațiile stabilite prin *Hotărârea Guvernului nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2012-2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2012-2015*, la Obiectivul specific 1. *Remediarea vulnerabilităților specifice instituțiilor publice prin implementarea sistematică a măsurilor preventive*, măsura 5. *Consolidarea statutului și a rolului consilierului de etică*.

Capitolul 9 – Concluzii și recomandări

Agenția Națională a Funcționarilor Publici a asigurat condițiile necesare și a asigurat suportul metodologic necesar prin emiterea OPANFP nr. 1200/2013. Se mențin observațiile anterioare potrivit cărora pe baza rapoartelor transmise, s-au obținut preponderent date statistice și mai puțin date calitative, pe baza cărora să fie formulate concluzii relevante și direcții de acțiune concrete. Concluzionând, nivelul de răspuns al instituțiilor publice a fost preponderent unul pozitiv, catalogat ca „Bun”, conform intervalului indicelui de respondență stabilit.

Subliniem faptul că, prin acest sistem de monitorizare realizat de A.N.F.P., s-a urmărit nu numai îmbunătățirea unui proces, ci și orientarea către rezultat, respectiv îmbunătățirea și creșterea calității serviciului public. Acest obiectiv poate fi îndeplinit prin contribuția eficientă a fiecărei instituții publice în implementarea normelor de conduită, prin măsurile întreprinse și printr-un management corespunzător, adaptat de la caz la caz.



În ceea ce privește completarea și transmiterea formatelor de raportare cu privire la monitorizarea respectării normelor de conduită, respectiv implementării procedurilor disciplinare, Agenția recomandă tuturor consilierilor de etică aprofundarea instrucțiunilor aprobate prin OPANFP nr. 1200/2013. Subliniem importanța folosirii în mod exclusiv a formatelor de raportare care sunt publicate trimestrial de A.N.F.P. pe pagina web și a completării acestora conform instrucțiunilor anterior invocate.

Reiterăm obligativitatea consilierilor de etică de a transmite formatele de raportare, completate corespunzător instrucțiunilor formulate prin OPANFP nr. 1200/2013, în primele 7 zile lucrătoare ale lunii imediat următoare sfârșitului fiecărui trimestru, respectiv semestru al anului, chiar și în situațiile în care nu există niciun indicator de raportat pentru perioada de referință.

Eforturile A.N.F.P. sunt concentrate în permanență spre identificarea soluțiilor care să vină în întâmpinarea autorităților și instituțiilor publice, pentru facilitarea procesului de raportare.

În acest sens, prin proiectul *Formare și dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică*, derulat de Centrul de Resurse Juridice, în parteneriat cu Agenția, se intenționează crearea unei aplicații informatice pentru gestionarea de către ANFP a rapoartelor privind respectarea normelor de conduită și a celor privind situația implementării procedurilor disciplinare, direct în baza de date națională, gestionată de către A.N.F.P. Această activitate este programată a se desfășura, conform graficului de implementare al proiectului, în perioada martie 2014 – mai 2015.