



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în Administrație
Programul Operațional Dezvoltarea
Capacității Administrative

GHID DE BUNĂ PRACTICĂ PRIVIND PREVENIREA FAPTELOR DE CORUPȚIE PENTRU REPREZENTANȚII ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE



Studiu diagnostic privind fenomenul de corupție în administrația publică locală

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative 2007-2013

GHID DE BUNĂ PRACTICĂ PRIVIND PREVENIREA FAPTELOR DE CORUPȚIE PENTRU REPREZENTANȚII ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE



Studiu diagnostic privind fenomenul de corupție în administrația publică locală

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative 2007-2013
cod SMIS 16469

Cuprins

Introducere	5
De ce un ghid de bune practici?	6
Ce este corupția?	10
Cine este funcționarul?	12
Care sunt faptele de corupție?	12
Care nu sunt fapte de corupție?	18
Care sunt cauzele apariției faptelor de corupție?	19
Cum pot preveni apariția faptelor de corupție?	23
Principii ale unei conduite profesionale corecte	29
Cum pot contribui la combaterea faptelor de corupție?	31
Unde trebuie depusă sesizarea?	33
Cum pot beneficia de protecție?	38
Putem măsura progresul luptei împotriva corupției?	39
Colaborarea cu societatea civilă	43
Model de sesizare a organelor de cercetare penală	46
Listă verificare privind elementele ce trebuie cuprinse în sesizare	47



Introducere

Proiectul „*Studiul diagnostic privind fenomenul de corupție din administrația publică locală*”¹ și-a propus să contribuie la o mai bună prevenire a corupției, prin îmbunătățirea structurilor și proceselor proprii administrației publice locale, creșterea eficienței și eficacității organizaționale și creșterea gradului de responsabilizare a lucrătorilor din administrație. În acest sens, dincolo de sondajele privind percepția corupției, a cauzelor și efectelor acesteia, proiectul realizat de Ministerul Administrației și Internelor (Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice și Direcția Generală Anticorupție) aduce în atenția instituțiilor din administrația publică locală acest Ghid, construit pe baza experiențelor, problemelor și soluțiilor identificate în cadrul reuniunilor realizate în vederea consultării la nivelul întregii țări.

Ghidul se adresează cu precădere personalului din administrația publică locală în sensul înțeles de cetățeanul-contribuabil, adică tuturor funcționarilor sau demnitarilor, aleși sau numiți, din cadrul instituțiilor cu care acesta intră în contact, la nivel local, indiferent dacă instituțiile respective fac parte din administrația descentralizată ori din cea deconcentrată.

Abordarea conținutului, care este axat pe prevenirea corupției, pune accentul pe atitudinea proactivă a celor care lucrează în administrație și recunoaște imensa presiune la care aceștia sunt supuși. Deși sintagma „fenomenul corupției” sună fatalist, ca și cum ar fi de neevitat, Ghidul de față nu este un document normativ, ci mai degrabă reflexiv, oferindu-le demnitarilor, funcționarilor și angajaților din administrația locală șansa unei explorări, a unei evaluări introspective, fie pentru ajustarea comportamentelor, fie pentru adaptarea instrumentelor și mecanismelor de management public pe care le au la dispoziție.

¹ Cod SMIS 16469 finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative 2007-2013

De ce un ghid de bune practici?

În cursul anului 2011, administrația publică locală a devenit un subiect de dezbateri aprinse, în legătură cu cel puțin două provocări: reorganizarea administrativă și criza datoriei suverane. Lipsurile financiar-bugetare, mai ales presiunea pentru scăderea cheltuielilor, și-au făcut apariția încă din anul 2009; reducerea bruscă a salariilor și, mai târziu, stabilirea standardelor de cost (ambele în sectorul public) au fost printre cele mai la îndemână măsuri adoptate pentru a stăvili temporar criza. Însă abia anul trecut (2011) s-a conturat ideea reorganizării administrativ-teritoriale, în sensul comasării unităților administrativ-teritoriale, astfel încât să le crească numărul de contribuabili și capacitatea de finanțare. Corupția este unul din factorii care contribuie la risipirea banului public și scade capacitatea de finanțare a unităților administrativ-teritoriale, motiv pentru care vom încerca să găsim împreună soluții pentru stăvilirea acestui fenomen.

La sfârșitul anului 2011, în cadrul proiectului amintit, s-au realizat două cercetări sociologice, pe eșantioane reprezentative la nivelul populației și al reprezentanților administrației publice locale. Concluziile acestor cercetări demonstrează faptul că percepția publicului asupra corupției din administrația locală confirmă teoria conform căreia oamenii au tendința de a plasa vina/ responsabilitatea pentru lucrurile rele cât mai departe de spațiul lor intim. Însă percepția distribuirii uniforme a faptelor de corupție la toate nivelurile administrației este îngrijorătoare, mai ales când se cuplează cu un nivel de acceptare a comportamentelor corupte situat între 48-73% la nivelul eșantionului reprezentativ pentru populație (Figura 1). În aceste condiții, ar fi de așteptat ca instituțiile administrației publice să dea un semnal foarte puternic de respingere a oricăror forme de corupție, să dea un exemplu de toleranță zero față de astfel de comportamente și să contribuie la dezvoltarea unei noi atitudini, a unei culturi a integrității în sectorul public. Cu toate acestea, se poate observa în imaginea de mai jos, pilonul de integritate din sectorul

administrației publice este slab, după cum relevă opinia cetățenilor din cercetarea efectuată în cadrul proiectului; deși este corect configurat din perspectiva guvernantei, sectorul public încă nu și-a dezvoltat capacitatea de intervenție și nu-și îndeplinește rolul.

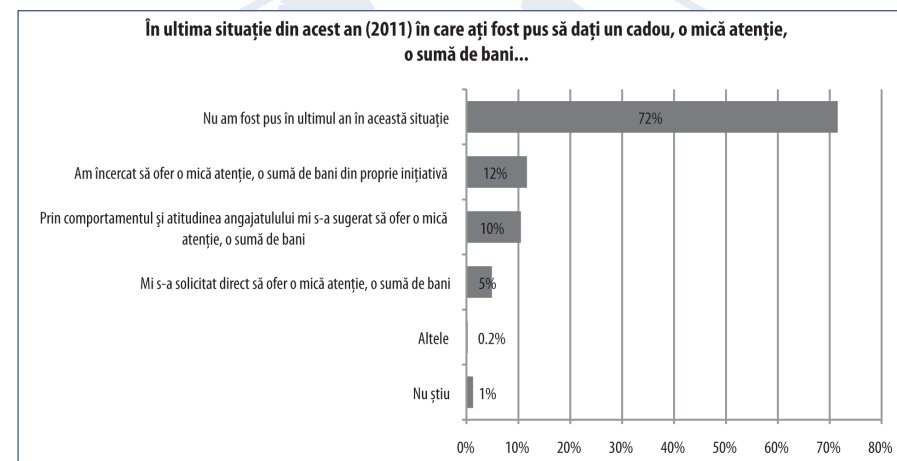


Figura 1 – Opinia cetățenilor cu privire la instituțiile de pe plan local, județean respectiv de la nivel central în care exista cel mai mare grad de corupție²

Consultările realizate în cadrul proiectului cu reprezentanții administrației publice locale din toată țara au scos la iveală trei cauze extrem de importante ale corupției, perfect coerente cu îngrijorările de mai sus: legislația, finanțarea/ salarizarea și influența politică. Să observăm, înainte de toate, că aceste trei cauze sunt plasate în afara spațiului de control ori de decizie al angajaților din administrație, respectiv că depind de voința și performanța politică a decidenților legislativi și executivi; apoi, să observăm că fiecare din aceste cauze relevă câte o fațetă a slabei funcționări a sectorului public din România:

1. Marea majoritate a participanților la consultări au căzut de acord că problemele referitoare la legislație, nu vizează un anumit domeniu/ sector, pachet normativ. De fapt, se pare că nu legislația

² Sondaj de opinie desfășurat în perioada noiembrie-decembrie 2011 pe un eșantion de 4500 de persoane, reprezentativ pentru populația României

În sine, ci mai ales proasta aplicare a legilor e de vină că nu avem o practică unitară în instanțele de judecată, că nu putem aplica sancțiuni și/ sau oferi recompense, că există prea multe interpretări și porțițe pentru decizii discreționare. Soluțiile propuse variază de la informatizarea proceselor administrative (pentru eliminarea puterii discreționare), respectarea procedurilor de transparență decizională și consultare publică, modificarea/ eliminarea procedurilor redundante, aplicarea strictă a normelor de tehnică legislativă (mai ales a analizelor cost-beneficiu și a studiilor de impact), până la reintroducerea deciziilor de îndrumare de la Înalta Curte de Casație și Justiție ori chiar introducerea/ recunoașterea precedentului judiciar ca izvor de drept.

2. Subfinanțarea administrației publice este acuzată din perspectiva investițiilor în baza materială (cu precădere în privința informatizării, a condițiilor de lucru, a asigurării necesarului de materiale consumabile), din perspectiva descentralizării efective a resurselor (nu doar a obligațiilor), a investiției în resursa umană (participarea la cursuri de perfecționare) și nu în ultimul rând din perspectiva salarizării. Soluțiile participanților la reuniunile realizate în cadrul proiectului cu privire la cheltuirea mai eficientă a banilor publici și deci creșterea eficienței și eficacității actului administrativ au vizat domeniul achizițiilor publice și identificarea/ dezvoltarea unor instrumente de motivare atât financiară, cât și non-financiară (acordarea de stimulente/ recompense financiare pentru diferențierea performanțelor și/ sau meritelor la locul de muncă, alte modalități de a stimula inițiativa, loialitatea, integritatea).

3. Influența politică a fost conceptul cel mai dificil de fixat, definit și soluționat, dintre toate cauzele menționate în consultările cu reprezentanții administrației locale. Totuși, de cele mai multe ori, factorul politic a fost asociat cu arbitrariul decizional, cu slaba pregătire profesională și managerială, cu dorința de parvenire, cu nepotismul și clientelismul politic. Soluțiile propuse de participanți sunt diferite, pornind de la votul obligatoriu și ajungând la depolitizarea absolută, însă cel mai des invocate au fost instruirea

și chiar certificarea candidaților atât înainte de startul campaniei electorale, dar mai ales după investirea într-o funcție electivă, respectiv o mai bună, strictă și eficientă politică de resurse umane privind selecția/ recrutarea/ pregătirea/ promovarea oamenilor pentru funcțiile de conducere, atât în cadrul partidelor politice, cât și în administrație (ideal, printr-o procedură unică/ unitară).

Soluția general-valabilă care s-a degajat din toate consultările publice realizate în cadrul proiectului menționat este educația. Pregătirea profesională este extrem de importantă, iar slaba pregătire reliefată mai sus, se coroborează nefericit cu unele prevederi ale legislației în vigoare, care favorizează un comportament abuziv al funcționarilor publici.

În cadrul consultărilor, participanții au detaliat rolul educației în procesul de prevenire a corupției și/ sau creștere a integrității pe paliere și grupuri-țintă specifice:

- educația informală, în familie și societate (inclusiv „cei 7 ani de-acasă”), pentru copiii de cea mai fragedă vârstă;
- educația formală, în școală/ facultate, pentru adolescenți și tineri;
- educația non-formală, în profesie și în carieră, pentru adulți, pe tot parcursul vieții; nu în ultimul rând,
- educația prin informare/ mass-media, mai ales pentru educatorii/ formatorii de opinie de pe primele trei paliere.

Ce este corupția?

Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, în art. 2, prevede: „**Persoanele³ sunt obligate să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională, și să asigure ocrotirea și realizarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.**”

Definiția corupției poate fi formulată pornind chiar din textul de lege menționat:

Folosirea funcțiilor, atribuțiilor ori însărcinărilor primite, pentru dobândirea pentru sine sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

„Corupția” reprezintă, deci, abuzul de putere săvârșit în exercitarea funcției publice de un angajat al administrației publice, indiferent de statut, structură ori poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit personal, direct sau indirect, pentru sine ori pentru altul, persoană fizică sau juridică.⁴



Sau mai pe scurt: „**Folosirea abuzivă a puterii încredințate, fie de sectorul public, fie de cel privat, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup.**”⁵

³ prevăzute la art. 1 din Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

⁴ Transparency International România, *Ghid anticorupție în justiție pentru cetățeni și oameni de afaceri*, 2006

⁵ Transparency International România, *Ghid anticorupție în justiție pentru cetățeni și oameni de afaceri*, 2006

De exemplu:

1. Un angajat al unui minister a promis mai multor persoane că le va facilita angajarea într-o structură a acestuia, prin oferirea subiectelor pentru proba scrisă, pentru care a pretins și primit diverse sume de bani.
2. Un inspector vamal a primit de la reprezentantul legal al unei societăți comerciale cu activitate de import-export o sumă de bani pentru a derula cu celeritate formalitățile vamale necesare activității firme.
3. Un consilier din cadrul Direcției Generale a Finanțelor Publice dintr-un județ – Activitatea de Inspecție Fiscală, a pretins de la administratorul unei societăți comerciale o sumă de bani pentru ca, în timpul efectuării inspecției fiscale generale la societate, să nu evidențieze o serie de nereguli depistate, în actul de constatare pe care urmau să-l încheie la finalul controlului.

Legislația relevantă pentru prevenirea și combaterea faptelor de corupție

- ✓ **Codul Penal al României**, art. 254 – 257
- ✓ **Legea 78/2000** pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție
- ✓ **Legea 161/2005** privind stabilirea unor măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției în cadrul Ministerului Administrației și Internelor
- ✓ **Legea 144/2007** privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate
- ✓ **Ordonanța de Urgență a Guvernului 43/2002**, privind Parchetul National Anticorupție
- ✓ **Legea 544/2001** privind liberul acces la informații de interes public
- ✓ **Legea 682/2002** privind protecția martorilor

Cine este funcționarul?

„**Funcționarul public**” este orice persoană care exercită permanent sau temporar, cu orice titlu, indiferent cum a fost investită, o însărcinare de orice natură, retribuită sau nu, în serviciul unei unități publice.⁶

Prin „**funcționar**” se înțelege persoana menționată mai sus, precum și orice salariat care exercită o însărcinare în serviciul unei alte persoane juridice decât cele prevăzute în acel alineat.

Prin termenul „**public**” se înțelege tot ce privește autoritățile publice, instituțiile publice, instituțiile sau alte persoane juridice de interes public, administrarea, folosirea sau exploatarea bunurilor proprietate publică, serviciile de interes public, precum și bunurile de orice fel care, potrivit legii, sunt de interes public.⁷

Care sunt faptele de corupție?



- Luarea de mită
- Darea de mită
- Primirea de foloase necuvenite
- Traficul de influență
- „Cumpărarea de influență”
- Infrațiuni asimilate faptelor de corupție
- Abuzul în serviciu contra intereselor publice
 - Infrațiuni împotriva intereselor financiare ale Comunității Europene

⁶ Art. 147 Cod Penal

⁷ Art. 145 Cod Penal

✓ **Luarea de mită** este „Fapta **funcționarului** care, direct sau indirect, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin, ori accepta promisiunea unor astfel de foloase sau nu o respinge, în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri.”⁸

De exemplu:

1. Un procuror a pretins și primit de la mai multe persoane executarea unor lucrări de construcție la locuința personală, în schimbul adoptării unor soluții favorabile în dosarele instrumentate de acesta.
2. Primarul unei comune a pretins și primit o sumă de bani de la un administrator al unei societăți comerciale, pentru a aproba plata de către primărie a contravalorii unor lucrări de iluminat public neexecutate.
3. Un inspector din cadrul unui Inspectorat Teritorial pentru Controlul în Transportul Rutier a acceptat o sumă de bani de la o societate comercială de transport rutier de mărfuri pentru a nu dispune efectuarea unui control la societatea respectivă.

ATENȚIE!! Săvârșirea oricăreia dintre aceste fapte, respectiv pretinderea, acceptarea sau nerespingerea, trebuie să fie anterioare sau concomitente cu îndeplinirea, neîndeplinirea, întârzierea îndeplinirii actului privitor la îndatoririle de serviciu ale funcționarului, ori cu efectuarea unui act contrar acestor îndatoriri, condiția fiind aceea ca aceasta să facă parte din sfera atribuțiilor de serviciu ale funcționarului, adică să fie un act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau un act contrar acestor îndatoriri.

Banii, valorile sau orice alte bunuri care au făcut obiectul luării de mită se confiscă, iar dacă acestea nu se găsesc, făptuitorul este obligat la plata echivalentului lor în bani.⁹

⁸ Art. 254 Cod Penal

⁹ Art. 254 alin. 3, C.pen

✓ **Darea de mită** este reprezentată de „promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri.”¹⁰

De exemplu:

1. Administratorul unei societăți comerciale care oferă o sumă de bani unui comisar de la garda financiară pentru a nu încheia un proces verbal pentru sancționarea unor abateri, săvârșește fapta de corupție de dare de mită.

2. Doi asistenți medicali ai spitalului județean au promis o sumă de bani unui ofițer de poliție judiciară pentru ca acesta să soluționeze favorabil un dosar penal în care efectua cercetări penale față de mai multe cadre medicale din cadrul aceluiași spital privind întocmirea în fals a unor dosare de pensionare pe caz de invaliditate.

ATENȚIE!! Fapta de dare de mită nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mită.¹¹

Mituitorul nu se pedepsește dacă denunță autorității fapta mai înainte ca organul de urmărire să fi fost sesizat pentru acea infracțiune.¹²

Banii, valorile sau orice alte bunuri care au făcut obiectul dării de mită se confiscă, iar dacă acestea nu se găsesc, făptuitorul este obligat la plata echivalentului lor în bani, chiar dacă oferta sa nu a fost urmată de acceptare.¹³

✓ **Primirea de foloase necuvenite** este definită drept „primirea de către un **funcționar**, direct sau indirect, de bani ori alte foloase, după ce a îndeplinit un act, în virtutea funcției sale și la care era obligat în temeiul acesteia.”¹⁴

¹⁰ Art. 255 alin.1 Cod Penal

¹¹ Art. 255 alin. (2) Cod Penal

¹² Art. 255 alin. (3) Cod Penal

¹³ Art. 255 alin. (4) Cod Penal

¹⁴ Art. 256 Cod Penal

Această infracțiune este cel mai des întâlnită și capătă forma „atențiilor”, „cadourilor”, „sacoșe cu diverse produse”, „plicuri cu bani” etc.

De exemplu: *Dacă un funcționar de la primărie constată îndeplinirea condițiilor impuse de lege și acordă corect o autorizație de construcție a unei clădiri, acceptând apoi o sumă de bani sau „o atenție”, el este vinovat de săvârșirea faptei de primire de foloase necuvenite.*

✓ **Traficul de influență** este „primirea ori pretinderea de bani sau alte foloase ori acceptarea de promisiuni, de daruri, direct sau indirect, pentru sine ori pentru altul, săvârșită de către o persoană care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui **funcționar** pentru a-l determina să facă ori să nu facă un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu.”¹⁵

Infracțiunea de trafic de influență există chiar dacă persoana în cauză nu are în realitate influența pe care o pretinde. Infracțiunea se socotește săvârșită în momentul în care persoana care pretinde că are sau chiar are influență primește sau pretinde bani, influență sau alte foloase, sau acceptă promisiuni, daruri în scopul declarat de a determina un anumit comportament profesional din partea funcționarului.

De exemplu: *Un funcționar al Consiliului Județean a pretins de la reprezentantul unei societăți comerciale un procent din valoarea totală a unor lucrări efectuate în beneficiul primăriei pentru a interveni pe lângă persoane din cadrul primăriei pe care să le determine să aprobe procesul verbal de recepție a lucrării, deși aceasta nu a fost executată corespunzător.*

¹⁵ Art. 257 Cod Penal

✓ „Cumpărarea de influență”¹⁶ reprezintă „promisiunea, oferirea sau darea de bani, de daruri ori alte foloase, direct sau indirect, unei persoane care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui **funcționar**, pentru a-l determina să facă ori să nu facă un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu”.¹⁷

Ca și în cazul faptei de dare de mită, făptuitorul nu se pedepsește dacă denunță autorității fapta mai înainte ca organul de urmărire să fi fost sesizat pentru acea faptă.

De exemplu: *La ocuparea prin concurs a unei funcții publice, un candidat oferă o sumă de bani unui membru al comisiei de evaluare pentru a interveni pe lângă membrii comisiei în vederea acordării unei note mai mari decât a celorlalți candidați.*

✓ **Infrațiunile asimilate faptelor de corupție sunt:**

a) stabilirea, cu intenție, a unei valori diminuate a bunurilor aparținând statului în cadrul procedurilor de privatizare (de exemplu: *Valoarea imobilelor scoase de RAPPS la licitație, sub valoarea de piață a unor imobile similare*);

b) acordarea de subvenții cu încălcarea legii (de exemplu: *Un funcționar al Direcției Agricole Județene acordă cu bună știință subvenții unor persoane, pe baza unei documentații justificative false*);

c) utilizarea subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate, precum și utilizarea în alte scopuri a creditelor garantate din fonduri publice sau care urmează să fie rambursate din fonduri publice (de exemplu: *Folosirea subvențiilor la căldură pentru asfaltarea străzilor, la modernizarea sistemului de electrificare a unui cartier*);

¹⁶ Sintagma „cumpărare de influență” a fost folosită în acest document pentru a putea traduce într-un mod accesibil prevederile articolului de lege, terminologia neregăsindu-se în niciun act normativ

¹⁷ Art. 61 din Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

d)) influențarea operațiunilor economice ale unui agent economic de către cel ce are sarcina de a-l supraveghea sau de a-l controla (de exemplu: *Un funcționar de la primărie recomandă/ propune agentului economic angajarea unei anumite firme față de care are un interes, în schimbul trecerii cu vederea a unor eventuale nereguli*);

e) efectuarea de operațiuni financiare, ca acte de comerț, incompatibile cu funcția, atribuțiile sau însărcinarea pe care o îndeplinește o persoană ori încheierea de tranzacții financiare, utilizând informațiile obținute în virtutea funcției, atribuțiilor sau însărcinării sale (de exemplu: *Directorul Direcției Sanitar-Veterinare din cadrul Agenției de Sănătate Publică a Ministerului Transporturilor, având atribuții directe de control asupra operațiunilor de dezinfecție desfășurate de către Ministerul Transporturilor în unele puncte rutiere și feroviare, a efectuat operațiuni financiare în legătură cu contractul încheiat cu o societate comercială pentru servicii de dezinfecție, în condițiile în care respectiva firmă nu era aptă să efectueze asemenea activități*);

f) folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații (de exemplu: *Un funcționar de la arhiva tribunalului pune la dispoziția unui reporter o serie de dosare asupra cărora instanța încă nu s-a pronunțat*).

✓ **Infrațiunea de abuz în serviciu contra intereselor publice, infrațiunea de abuz în serviciu contra intereselor persoanelor și infrațiunea de abuz în serviciu prin îngrădirea unor drepturi, dacă funcționarul public a obținut pentru sine sau pentru altul un avantaj patrimonial sau nepatrimonial, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 15 ani.**

De exemplu: *Primarul unei comune, în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, a săvârșit fapta de **abuz în serviciu contra intereselor publice cu consecințe deosebit de grave**, emițând mai multe dispoziții cu încălcarea prevederilor legale. El a retrocedat un teren aflat în proprietate publică unei persoane fizice.*

✓ Infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene

Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție a introdus de asemenea o serie de prevederi referitoare la fondurile Uniunii Europene.

Astfel, sunt sancționate special ca fapte de corupție falsul și uzul de fals prin care se obțin pe nedrept fonduri europene precum și fraudarea acestor fonduri chiar în cazul în care ele au fost obținute în mod legal. Dată fiind importanța acestor fonduri pentru economia națională și necesitatea unei bune și corecte absorbții a lor este sancționată și fraudarea din culpă (greșeală, neatenție) a acestor fonduri.

De exemplu: *O primărie care a încheiat un contract de finanțare ca urmare a aprobării cererii de finanțare depuse în cadrul unui Program Operațional, prezintă autorităților competente, o serie de documente justificative false cu privire la realizarea activităților prevăzute pentru atingerea obiectivelor proiectului, având ca rezultat validarea unor cheltuieli care în realitate nu s-au efectuat.*

Care nu sunt fapte de corupție?

Cu toate că este dificil să ne dăm seama dacă fapta săvârșită este sau nu o infracțiune de corupție, deoarece acestea pot fi confundate cu alte fapte precum abuzul administrativ, neglijența, eroarea ori depășirea competenței, fapte care pot produce prejudicii cetățeanului, ele nu pot și nu trebuie catalogate drept “corupție” decât dacă intenția a fost de a obține un avantaj.

De exemplu:

1. Refuzul unui funcționar de a elibera un document în termenul prevăzut de lege reprezintă abuz și nu faptă de corupție.
2. Dacă pe fișa de internare a unei persoane într-un spital apar alte date decât cele ale persoanei bolnave se datorează unei erori și nu a unei fapte de corupție.

3. Refuzul unui funcționar de la registratura instituției de a înregistra o solicitare este un abuz și nu o faptă de corupție.

4. Dacă secretarul comisiei de concurs primește dosarul de participare al unui candidat fără a verifica existența tuturor documentelor necesare, săvârșește fapta de neglijență în serviciu și nu o faptă de corupție.

Astfel de fapte nu sunt de corupție, ci țin mai degrabă o administrare defectuoasă. Însă acestea de multe ori pot fi generate sau pot genera fapte de corupție dacă în spatele unei aparente “proaste administrări” se află intenția de a obține sume de bani, foloase, influență etc.

Pentru a înțelege mai ușor, putem spune că avem de-a face cu o faptă de corupție numai atunci când există **intenția** de a obține „CEVA” în legătură cu o îndatorire de serviciu.

Care sunt cauzele apariției faptelor de corupție?

Cauzele generatoare ale faptelor de corupție, evidențiate în sondajele realizate, precum și în dezbaterile din cadrul reuniunilor de lucru, pot fi împărțite pe trei paliere diferite și anume:

- cauze ce țin de organizație
- cauze ce țin de funcționar
- cauze ce țin de factori externi

Dintre cauzele generatoare ale faptelor de corupție care sunt create de **organizație**, amintim:

- ✓ atenția insuficientă acordată procesului de recrutare, pregătire și promovare a personalului;
- ✓ lipsa personalului specializat pentru realizarea unor sarcini și

delegarea unor funcționari care au altă pregătire decât cea pe care o necesită îndeplinirea atribuțiilor;

- ✓ reducerea personalului și supraîncărcarea celui existent cu sarcini, concomitent cu reducerile salariale și a lipsei fondurilor de premiere;
- ✓ birocratizarea excesivă a serviciilor publice;
- ✓ rezistența managerilor instituțiilor publice de a identifica riscurile de corupție, ori tendința de subevaluare a acestora, precum și evitarea adoptării unui set de măsuri pentru a intervenii asupra zonelor vulnerabile;
- ✓ pregătirea deficitară în domeniul cunoașterii și aplicării prevederilor legale privitoare la faptele incriminate ca fiind infracțiuni de corupție, asimilate acestora ori în legătură cu aceste infracțiuni;
- ✓ lipsa unui sistem de rotire a personalului ce lucrează în domenii cu risc ridicat la corupție (funcții sensibile);
- ✓ sistem de salarizare și recompensare neatractiv în sectorul public, comparativ cu al altor categorii profesionale și categorii de cetățeni cu care vin în contact;
- ✓ lipsa resurselor materiale/ logistice creează necesitatea de obținere a unor „sponsorizări” pentru „rezolvarea” unor probleme de serviciu;
- ✓ incapacitatea unor instituții a asigura deservirea on-line a cetățenilor, fapt care duce la perioade mari de așteptare/ revenirea la sediu etc.;
- ✓ dificultăți în procesul de aplicare a prevederilor actelor normative, atunci când numărul acestora este foarte mare și cu multiple ambiguități, lipsuri sau contradicții;
- ✓ permisivitatea unor acte normative, în sensul aprecierii sau interpretării subiective din partea funcționarului;

- ✓ lipsa unor proceduri unitare care să poată fi aplicate în mod corect de către toate instituțiile ce au domeniu de activitate similar;
- ✓ legislație defectuoasă în privința valorificării bunurilor confiscate de către autorități;
- ✓ capacitatea redusă de monitorizare a tuturor proceselor care se desfășoară în instituție.

Principalele cauze care favorizează apariția faptelor de corupție în rândul **funcționarilor** sunt:

- ✓ nivelul scăzut al educației profesionale și civice a angajaților, precum și necunoașterea obligațiilor de conduită și etică profesională;
- ✓ slaba informare a funcționarilor cu privire la modul de sesizare a faptelor de corupție și a instituțiilor care se ocupă de prevenirea și combaterea corupției;
- ✓ lipsa unor modele comportamentale;
- ✓ existența unei culturi organizaționale favorabile săvârșirii faptelor de corupție pe fondul formalismului instituțional în executarea controalelor și întârzierii sancționatorii acelor care se fac vinovați de încălcarea prevederilor legale;
- ✓ slaba rezistență la tentațiile oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje etc.);
- ✓ tendința de a acoperi abaterile colegilor, inclusiv cu privire la activitățile infracționale ale acestora. Această cultură are la bază și unitatea care se creează în timp între angajați (prin executarea în comun a unor sarcini, etc.), dar și prin mentalitatea de repulsie față de structurile de control (control intern, anticorupție, protecție);
- ✓ dificultatea funcționarilor de a refuza dispozițiile/ ordinele ilegale ale unui șef, și/ sau de a sesiza fapta atunci când observă derularea unor activități ilegale în interiorul instituției;

- ✓ nerefuzarea solicitărilor de soluționare a unor cereri venite de la „colegii” din diferite instituții, care sunt, uneori, la limita legalității;
- ✓ tolerarea unui comportament de acceptare a unor „atenții” din partea colegilor (o astfel de atitudine nu trebuie încurajată deoarece există o predispoziție de a crește gradul de acceptabilitate a corupției în instituție și societate).

Principalele „cauze externe” care favorizează apariția faptelor de corupție sunt:

- ✓ presiunea exercitată de cetățean pentru a primi un serviciu înaintea termenului legal;
- ✓ obișnuința cetățeanului de a oferi „atenții” funcționarului care i-a soluționat favorabil o solicitare;
- ✓ educația precară a cetățeanului din punct de vedere al documentării/ informării înaintea accesării unui serviciu public;
- ✓ „fuga” de responsabilitate pentru faptele săvârșite;
- ✓ lipsa unor modele reale de oameni integri în societate;
- ✓ cutume ale trecutului de a se „descurca/ orienta” pentru soluționarea problemelor;
- ✓ convingerea că faptele de corupție sunt greu de descoperit și probat.

Cum pot preveni apariția faptelor de corupție?

Cele mai la îndemână măsuri manageriale pentru prevenirea corupției în sânul unei instituții publice iau în considerare existența tentațiilor și presiunilor discutate mai sus.

Astfel, din punct de vedere **organizațional**, pot fi luate următoarele măsuri pentru prevenire faptelor de corupție:

- ✓ limitarea interacțiunii directe a clienților/ petenților cu angajații/ funcționarii instituției;
- ✓ asigurarea unui singur punct de intrare pentru petițiile cetățenilor și a unui singur punct de ieșire pentru soluțiile/ deciziile instituției;
- ✓ informarea eficientă a cetățenilor, astfel încât aceștia să nu fie puși în situația de a recurge la alte canale de intrare în instituție;
- ✓ introducerea unor mecanisme de plată și/ sau depunere a actelor necesare, cât mai simple și mai neutre, cât mai clare și mai depersonalizate;
- ✓ eficientizarea/ revizuirea/ simplificarea traseului intern al documentelor și informațiilor, pe parcursul procesării petiției, pentru eliminarea sincopelor și întârzierilor inutile;
- ✓ stabilirea exactă a termenelor de soluționare și introducerea unor taxe de urgență, pentru a elimina eventualele presiuni incorecte;
- ✓ aplicarea și ajustarea periodică a procedurilor, evaluarea, recompensarea și sancționarea în mod frecvent a personalului;
- ✓ informatizarea proceselor interne, acolo unde este posibil, eventual însoțită de efectuarea plăților și/ sau chiar depunerea și eliberarea actelor în format electronic; repartizarea electronică, aleatorie a lucrărilor poate rezolva și supraîncărcarea cu sarcini a funcționarilor;
- ✓ identificarea zonelor vulnerabile ale serviciului public și a riscurilor de corupție, simultan cu implementarea unui sistem de management al riscurilor de corupție;

✓ interoperabilitatea/ interconectarea sistemelor informatice ale instituțiilor publice (baze de date comune, dar cu acces diferențiat), astfel încât cetățeanul să nu fie nevoit să ducă același document mai multor instituții pentru soluționarea cererii;

✓ instituirea unui registru de reclamații și a unui sistem de evaluare (chestionare de măsurări a gradului de satisfacție a clienților/ feedback) a serviciului public pentru a putea fi îmbunătățit.

Măsurile care pot fi adoptate ca răspuns la cauzele apariției faptelor de corupție în rândul **funcționarilor** sunt:

✓ creșterea nivelului de educație profesională și civică a angajaților, precum și asumarea obligațiilor de conduită și etică profesională;

✓ informarea funcționarilor cu privire la modul de sesizare a faptelor de corupție și a instituțiilor care se ocupă de prevenirea și combaterea corupției;

✓ crearea unei culturi organizaționale puternice de descurajare a faptelor de corupție;

✓ respingerea categorică a tentațiilor oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje etc.);

✓ sesizarea șefilor ierarhici ori a organelor de cercetare penală cu privire la abaterile colegilor, inclusiv cu privire la activitățile infracționale ale acestora;

✓ refuzarea categorică a solicitărilor de soluționare a unor cereri venite de la „colegii” din diferite instituții, care sunt, uneori, la limita legalității;

✓ crearea unei imagini pozitive încă de la primul contact cu beneficiarul serviciului public prin:

- atitudine pozitivă (surâsul funcționarului când i se solicită o informație), disponibilitate, amabilitate, folosirea unei formule de

politețe la începutul unei discuții/ convorbiri, claritatea mesajului etc.;

- adaptarea răspunsului pentru fiecare categorie socială cu care se interacționează și în funcție de context (serviciile publice sunt oferite tuturor în mod egal: tineri, bătrâni, săraci, bogați, etc.), fără fraze complicate, termeni prea juridici ș.a.m.d.

- oferirea de informații complete, clare, corecte, ușor de înțeles și în timp util.

În fiecare instituție există puncte vulnerabile acolo unde procesele decizionale ajung să fie îngrădite de monopol, putere discreționară ori opacitate. Acolo unde numai un singur demnitar/ funcționar/ angajat poate lua un anumit tip de decizii, deținând monopolul în interiorul instituției, acolo unde nu există suficiente proceduri pentru a ține în frâu puterea discreționară ori acolo unde luarea deciziei nu dispune/ nu necesită/ nu depinde de consultări și/ sau transparență, în toate aceste locuri există vulnerabilități. Cu alte cuvinte, în oricare din aceste locuri se poate întâmpla să intervină cererea sau oferta de corupție, iar managementul trebuie să le ia în considerare.

Odată inventariate punctele vulnerabile dintr-o instituție, trebuie evaluat riscul de apariție a corupției. Dacă decidentul aflat într-un punct vulnerabil este un model de integritate, riscul este minim; dacă, însă, decidentul aflat într-un punct vulnerabil este un om care cade ușor pradă tentațiilor, acolo riscul este maxim. Soluțiile de management pentru evitarea riscurilor sunt variate, însă cea mai eficientă este chiar eliminarea vulnerabilităților; acolo unde nu se pot angaja mai mulți oameni (pentru a evita monopolul), unde nu se pot adopta noi proceduri (pentru a limita puterea discreționară) ori nu se pot introduce mecanisme de consultare transparentă (pentru a înfrânge opacitatea), singura soluție rămasă este aducerea omului potrivit la locul potrivit.

Managementul integrității este o formă de management al resurselor umane, cu accente pe comunicare internă și performanță. Așadar, este foarte important ca fiecare manager de resurse umane să conlucreze cu managerul instituției, pentru a asigura o bună coordonare pentru câteva mecanisme simple:

- ✓ integritatea este o componentă importantă a reputației profesionale, astfel încât liderii informali pot întotdeauna oferi o radiografie a nivelului de integritate din instituție;
- ✓ liderul informal cu cea mai înaltă reputație profesională are suficientă sensibilitate față de profesie și instituție, încât să devină cel mai adecvat consilier de conduită/ etică;
- ✓ consilierea eficientă la redactarea și depunerea declarațiilor de avere și de interese trebuie cuplată cu atenția pentru detalii la evitarea conflictelor de interese, încă de la momentul delegării sarcinilor;
- ✓ protecția eficientă a avertizorilor de integritate se poate cupla cu o formă de consiliere de conduită/ etică proactivă, astfel încât neregulile să fie depistate la timp și corectate înainte de a degenera în fraude sau infracțiuni de corupție.

Dincolo de proceduri pentru evitarea vulnerabilităților și îngrădirea puterii discreționare, dincolo de limitarea sau chiar eliminarea contactului direct între client/ petent și funcționar/ decident, despre care am discutat, există și alte măsuri care pot fi luate și/ sau instrumente care pot fi folosite pentru prevenirea corupției ori pentru creșterea integrității într-o instituție publică. Putem enumera câteva destul de intuitive, cum ar fi: supravegherea video, eliminarea plăților directe, informatizarea proceselor interne, cooperarea inter-instituțională, repartizarea aleatorie a cauzelor, promovarea pe merit și recompensarea comportamentelor pozitive/ dezirabile etc. Unele dau rezultate mai bune decât altele, depinzând foarte mult de situația fiecărei instituții și de nevoile/ presiunile clienților/ petenților.

Există însă și modalități de intervenție mai puțin cunoscute ori cu o reputație neconsolidată, asupra cărora ne vom apleca puțin mai

detaliat. **Testele de integritate** sunt des criticate, în primul rând pentru subiectivism. Pe scurt, acolo unde există suspiciuni că un funcționar/ decident acceptă, în mod curent, foloase necuvenite sau mită, se trimite un agent sub acoperire care să îl testeze. Dezavantajul major al acestei tehnici este că rezultatul testului nu e întotdeauna concludent și nu este întotdeauna susceptibil de a fi folosit ca probă în instanță. Dar există și un beneficiu, dacă rezultatul poate fi cuplat cu rotația personalului pe post și/ sau cu aplicarea mobilității. Totuși, un bun manager de instituție publică ar trebui să poată acționa, fără să ajungă în situația de a solicita autorităților competente organizarea unui astfel de test.

Atunci când există suspiciuni, aplicarea preventivă a **mobilității** poate contribui la desistarea funcționarului, prin mutarea lui dintr-un post cu multe tentații într-unul mai ferit. Din păcate, mobilitatea este percepută mai degrabă ca o sancțiune disciplinară în loc să fie înțeleasă ca un instrument de management al resurselor umane. Rotația personalului ar fi o formă de mobilitate regulată, la termen, stabilită din timp și aplicată fără excepții. Un termen rezonabil pentru rotație ar fi de 4-5 ani. Totuși, suprapunerea termenului de rotație peste ciclurile electorale ar da ocazia pentru epurări politice, în timp ce decalarea față de ciclurile electorale ar putea conduce la disfuncții de management.

Și totuși, există instituții în care se aplică deja, cu succes, o formă incipientă de rotație a cadrelor, după cum există și exemple de succes în materie de informatizare. Serviciile Publice Comunitare pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor sunt deja recunoscute pentru eficiență, în toată țara, așa cum am aflat de la participanții la consultările din cadrul proiectului. De curând, după depășirea scandalului de la Argeș, Serviciile Publice Comunitare Regim Permise de Conducere și Înmatriculări Vehicule au trecut de asemenea printr-un intens proces de informatizare, promițând să devină al doilea exemplu de succes, însă nu se poate spune că riscurile la care sunt expuși funcționarii au dispărut în totalitate. Iar acolo unde specificul muncii nu se pretează nici la informatizare deplină, nici la eliminarea

100% a contactului dintre funcționar și petent, Garda Financiară oferă un exemplu de bună practică în rotația personalului: echipele de control sunt formate întotdeauna din alte persoane, care parcurg alte trasee/ zone de control, pentru a nu se întâlni frecvent cu aceiași agenți economici și pentru a evita posibilitatea de a se crea legături sau relații care să poată genera acte de corupție.

O modalitate puțin cunoscută publicului larg și/ sau managerilor de instituții publice este **asigurarea riscului de corupție/ integritate**. Prin plata unei polițe de asigurare, instituția se poate pune la adăpost pe mai multe planuri: în primul rând, asiguratorul poate pune la dispoziția instituției un consultant pentru evaluarea vulnerabilităților și riscurilor, iar instituția își poate ajusta procedurile interne, cu scopul de a scădea cât se poate de mult prima de asigurare. În al doilea rând, toți angajații/ funcționarii instituției iau cunoștință de nivelul răspunderii lor civile, în condițiile poliței de asigurare, permițându-i asiguratorului să le urmărească bunurile, dacă incidentul de integritate decurge din culpa lor. Nu în ultimul rând, instituția beneficiază de un mecanism mult mai suplu și mai rapid de recuperare a prejudiciilor, fără să aștepte decizia parchetelor sau instanțelor de judecată.

În România nu există un sistem pentru asigurarea riscurilor de management, iar **Strategia Națională Anticorupție 2012-2015** punctează această realitate „În fapt, orice nou dosar ANI sau DNA constituie un **eșec al managementului** instituției de a **preveni incidentele de integritate** în cel mai larg sens al noțiunii. Soluția nu poate fi decât asumarea de către conducătorii instituțiilor publice a problematicei integrității la nivelul organizației.” Asumarea unor astfel de riscuri ar trebui să se regăsească și din punct de vedere al integrității în cadrul procedurilor de achiziții publice, deși în acest domeniu există și varianta puțin explorată a pactelor de integritate, în care un „facilitator comunitar” (cel mai adesea o organizație neguvernamentală) găzduiește negocierile multi-partite dintre autoritatea contractantă și ofertanți, urmând să monitorizeze, apoi, executarea contractului.

Desigur, introducerea și aplicarea unor astfel de instrumente necesită un angajament serios din partea celor care se ocupă de managementul unei instituții publice. Politizarea administrației publice, finanțarea măsurilor descrise mai sus și salarizarea personalului reprezintă câteva provocări majore în fața realizării unor proiecte care să contribuie la perfecționarea instrumentelor și la atingerea scopurilor privind prevenirea corupției și creșterea integrității. Acolo unde voința aparatului administrativ se cuplează cu sprijinul comunității, există însă exemple de bună practică și proiecte de succes. Cooperarea inter-instituțională poate contribui nu numai la transferul bunelor practici, dar și la scăderea costurilor unitare pentru fiecare parte la acordul de cooperare.

Principii ale unei conduite profesionale corecte

Pentru creșterea calității serviciului public și pentru asigurarea unei conduite corecte, dar mai ales unitare, a tuturor funcționarilor au fost stabilite coduri de conduită, de etică sau deontologie care să guverneze această problematică (*Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită al funcționarilor publici*).

Prioritatea interesului public reprezintă unul din principiile activității unui funcționar public, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice.

Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice reprezintă, de asemenea, una din regulile serviciului public, fiind strâns legată de nediscriminare și egalitate în fața legii.

Imparțialitatea și independența sunt două principii care trebuie să garanteze întregii societăți un serviciu public obiectiv și neutru. Imparțialitatea stabilește faptul că în activitatea sa funcționarul trebuie să se bazeze numai pe regulile ce reies din lege, fără a favoriza anumiți cetățeni. În același timp, pentru a putea fi imparțial,

un funcționar public trebuie să fie independent față de orice factori de influență (politici, economici, etc.).

Integritatea este principiul conform căruia un funcționar public nu poate să solicite sau să accepte avantaje sau beneficii de orice natură în virtutea funcției pe care o deține sau activității pe care o desfășoară. Nerespectarea acestui principiu conduce în mod direct la imposibilitatea de a respecta oricare din principiile anterioare. Un funcționar care nu are o conduită integră nu poate fi imparțial și nu poate asigura un tratament egal; de asemenea, respectarea interesului public nu mai există.

Stabilirea unor norme privind etica și deontologia funcționarilor, în general, ori a anumitor categorii speciale de funcționari are rolul de a asigura și promova un **comportament profesionist**.

În relațiile cu personalul din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, funcționarii publici sunt obligați să aibă un comportament bazat pe **respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate**.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere a cetățenilor, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, funcționarilor publici le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Funcționarilor publici le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției publice, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

Instituția care monitorizează respectarea eticii și deontologiei profesionale a funcționarilor publici în România este Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Aceasta poate fi sesizată de orice persoană cu privire la încălcarea prevederilor codului de conduită de către un funcționar public, ori constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui funcționar public pentru a-l determina să încalce dispoziții legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

Cum pot contribui la combaterea faptelor de corupție?

Obligativitatea de denunțare a infracțiunilor, pentru angajații din sistemul public, este prevăzută nu numai în codul etic/ deontologic/ de conduită, ci și de *Codul de Procedură Penală*, care la art. 227 stipulează că „orice persoană cu funcție de conducere într-o unitate publică¹⁸ sau cu atribuții de control, care a luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni în acea unitate, este obligată să sesizeze de îndată pe procuror sau organul de cercetare penală și să ia măsuri să nu dispară urmele infracțiunii, corpurile delictelor și orice alte mijloace de probă”.

Totodată, art. 23, alin. 1 din *Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție*, dispune că persoanele cu atribuții de control sunt obligate să înștiințeze organul de urmărire penală sau, după caz, organul de constatare a săvârșirii infracțiunilor, abilitat de lege, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit ce poate atrage răspunderea penală, potrivit acestei legi.

De asemenea, art. 263 din *Codul Penal* sancționează fapta funcționarului public care, luând cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni în legătură cu serviciul în cadrul căruia își îndeplinește sarcinile, omite sesizarea de îndată a procurorului sau a organului de urmărire penală, potrivit legii de procedură penală, existând o circumstanță agravantă pentru situația în care fapta este săvârșită de către un funcționar public cu atribuții de conducere sau de control.

Organele de urmărire penală pot fi sesizate cu privire la săvârșirea unei fapte de corupție prin formularea unei plângeri penale sau a unui denunț.

¹⁸ Art. 145 Cod Penal

Plângerea penală poate fi făcută numai de către victima uneia din infracțiunile de corupție. Aceasta trebuie să conțină toate datele de identificare ale petiționarului, descrierea faptei, indicarea făptuitorului (eventual numele acestuia, dacă este cunoscut), precum și indicarea mijloacelor de probă propuse.

Denunțul poate fi făcut de orice persoană care are cunoștință de săvârșirea uneia din faptele de corupție, își dezvăluie datele de identificare, descrierea faptei și indică făptuitorul.

Totuși, în cazul în care se formulează un denunț anonim, acesta este luat în considerare numai dacă prezintă indicii clare ce pot face obiectul sesizării din oficiu a organelor de urmărire penală, fiind considerat sesizare din oficiu.

O altă metodă prin care pot fi făcute sesizările sunt liniile telefonice gratuite unde pot fi denunțate faptele de corupție, iar acestea au fost înființate la nivelul mai multor ministere.

➤ **0800.806.806** este linia telefonică gratuită, pusă la dispoziție de către Direcția Generală Anticorupție din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, la care cetățenii pot sesiza aspecte legate de comiterea unor fapte de corupție sau asimilate faptelor de corupție.

➤ **0800.801.100** este linia telefonică gratuită, pusă la dispoziție de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului (MECTS), pentru facilitarea sesizării și înregistrării în timp real a faptelor cu risc de vulnerabilitate la corupție din sistemul național de învățământ.¹⁹

De asemenea, pentru operativitate, pe paginile de internet ale unor instituții au fost înființate portaluri online de sesizare a faptelor de corupție dintre care amintim e-petiție a Direcției Generale Anticorupție²⁰ și la secțiunea de sesizări a Direcției Naționale Anticorupție.²¹

¹⁹ <http://www.edu.ro/index.php/pressrel/16391>

²⁰ <http://www.mai-dga.ro/index.php?l=ro&t=139>

²¹ <http://www.pna.ro/faces/sesizare.xhtml>

Unde trebuie depusă sesizarea?

Sesizarea trebuie depusă personal sau prin mandatar la registratura parchetului sau organului de poliție competent, sau poate fi trimisă prin poștă, avizul de expediție reprezentând dovada depunerii sesizării.

IMPORTANT!! Nu uitați să cereți dovada înregistrării sesizării! Autoritățile și instituțiile publice nu au dreptul să refuze primirea petițiilor/ sesizărilor, indiferent de conținutul lor. Dacă totuși prin abuz se refuză înregistrarea reclamațiilor dumneavoastră, atunci veți expedia reclamația prin poștă, iar avizul de expediție reprezintă dovada de petiționare.

Structurile cu atribuții de luptă împotriva corupției sunt organizate atât sub forma unor structuri independente, cât și la nivelul unor ministere considerate esențiale în descoperirea și pedepsirea faptelor de corupție, după cum urmează:

➤ **AGENȚIA NAȚIONALĂ DE INTEGRITATE (A.N.I.)**, - autoritate administrativă autonomă - înființată prin Legea nr. 144/2007, cu competențe în verificarea averilor dobândite în perioada exercitării mandatelor sau a îndeplinirii funcțiilor ori demnităților publice, sau a conflictelor de interese și a incompatibilităților;

➤ **DIRECȚIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE (D.N.A.)** – Ministerul Justiției - înființată prin OUG nr. 43/2002, organizată ca structură, în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție;

➤ **DIRECȚIA GENERALĂ ANTICORUPȚIE (D.G.A.)** – Ministerul Administrației și Internelor - înființată prin Legea nr. 161/2005, în contextul aderării la Uniunea Europeană, ca structură specializată pentru prevenirea și combaterea corupției în rândul personalului MAI;

➤ **DIRECȚIA DE INVESTIGARE A FRAUDELOR (D.I.F.)** – Inspectoratul General al Poliției Române din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, investighează și/ sau cercetează faptele săvârșite de

persoanele ce încalcă legislația, efectuând acte premergătoare și de urmărire penală la regimul juridic ce reglementează corupția.

Principalele atribuții ale **Agenției Naționale de Integritate** sunt următoarele:

- verifică declarațiile de avere și declarațiile de interese;
- exercită controlul depunerii la termen a declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese;
- constată că între averea dobândită pe parcursul exercitării funcției și veniturile realizate în aceeași perioadă există o diferență vădită care nu poate fi justificată și sesizează instanța competentă pentru stabilirea părții de avere dobândită sau a bunului determinat dobândit cu caracter nejustificat, a cărui confiscare o solicită;
- constată încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese și regimul incompatibilităților;
- sesizează organul de urmărire penală dacă există probe sau indicii temeinice privind săvârșirea unei fapte prevăzute de legea penală.

Infrațiunile prevăzute în *Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție* sunt de competența **Direcției Naționale Anticorupție** dacă sunt săvârșite în una dintre următoarele condiții:

- dacă, indiferent de calitatea persoanelor care le-au comis, au cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 200.000 euro ori o perturbare deosebit de gravă a activității unei autorități publice, instituții publice sau oricărei alte persoane juridice ori dacă valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție este mai mare decât echivalentul în lei a 10.000 de euro;
- dacă, indiferent de valoarea pagubei materiale ori de gravitatea

perturbării aduse unei autorități publice, instituții publice sau oricărei alte persoane juridice ori de valoarea sumei sau a bunului care formează obiectul infracțiunii de corupție, sunt comise de către: deputați, senatori, membrii Guvernului, secretari de stat și asimilații acestora, judecătorii Curții Constituționale, membrii, judecătorii, procurorii și controlorii financiari ai Curții de Conturi și ai camerelor de conturi județene, președintele Consiliului Legislativ, avocatul poporului, guvernatorul și viceguvernatorii Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Concurenței, magistrați, ofițeri superiori, generali, maresali, amirali, notari publici, executori judecătorești, consilieri județeni și locali, primari, prefecți, subprefecți, persoane cu funcții de conducere și de control în cadrul autorităților publice centrale și locale sau în cadrul instituțiilor publice, membrii consiliilor de administrație și persoane care dețin funcții de conducere de la director, inclusiv, în sus în cadrul regiilor autonome de interes național sau local, al companiilor și societăților naționale, societăților comerciale la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, instituțiilor publice care au atribuții în procesul de privatizare și al unităților centrale financiar-bancare;

- dacă s-a cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 1 milion euro, în cazul infracțiunilor prevăzute în Codul Penal (înșelăciune, abuz în serviciu contra persoanelor, prin îngrădirea unor drepturi, contra intereselor publice, în formă calificată);
- dacă sunt infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene.

Principalele atribuții ale Direcției Generale Anticorupție:

- întreprinde măsuri specifice pentru prevenirea, documentarea și combaterea faptelor de corupție, asimilate corupției sau în legătură directă cu corupția în rândul personalului ministerului;
- desfășoară activități de primire a reclamațiilor/ petițiilor cetățenilor referitoare la acte sau fapte de corupție ale personalului ministerului;
- desfășoară activități de poliție judiciară, conform legii;
- organizează și desfășoară activități de testare a integrității profesionale a personalului ministerului;
- folosește investigatori sub acoperire, pentru documentarea cauzelor de corupție în rândul personalului Ministerului Administrației și Internelor, conform legii;
- desfășoară activități de relații și colaborare internațională în domeniu;
- analizează evoluția actelor și faptelor de corupție săvârșite de personalul ministerului, pe baza cărora sunt întocmite documente de strategie în materie și informează ministrul internelor și reformei administrative ori alți factori abilitați, conform legii.

Instituția	Adresa	Contact	Pagină de internet
Agencia Națională de Integritate (A.N.I.)	Bulevardul Lascăr Catargiu nr. 15, sector 1, București	Tel: 0372/06.98.69 Fax: 0372/06.98.88	www.integritate.eu
Direcția Națională Anticorupție (D.N.A.)	Strada Știrbei Vodă nr. 79-81, sector 1, București	Tel: 021/312.14.97 Fax: 021/312.51.44	www.pna.ro
Direcția Generală Anticorupție (D.G.A.)	Șoseaua Olteniței nr. 390A, sector 4, București	Tel: 021/332.26.54 Fax: 021/332.36.64	www.mai-dga.ro
Inspectoratul General al Poliției Române – Direcția de Investigare a Fraudelor	Strada Ștefan cel Mare, nr. 13-15, sector 2, București	Tel: 021/311.19.63 Fax: 021/316.16.80	www.politiaromana.ro

În celelalte județe vă puteți adresa Secțiilor Teritoriale ale D.N.A., Serviciilor Județene Anticorupție ori Inspectoratelor Județene de Poliție. Date de contact ori adrese puteți găsi consultând paginile de internet ale instituțiilor sau sunând la numerele de telefon de mai sus.

Cum pot beneficia de protecție?

România a răspuns cerințelor europene în domeniu încă din anul 2004, prin adoptarea *Legii nr. 571 din 14 decembrie 2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii*.

În art. 3 din acest act normativ se menționează că avertizarea în interes public „înseamnă sesizarea făcută cu bună – credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței”, iar „avertizor înseamnă persoana care face o sesizare” în înțelesul definiției de mai sus, „și care este încadrată în una dintre autoritățile publice”.

Astfel, dacă o persoană care își desfășoară activitatea în aceeași instituție cu autorul unei fapte de corupție dorește să depună un denunț cu privire la aspectele de care a luat cunoștință (devenind astfel participant la procesul penal), organele de poliție judiciară ori parchetele **au obligația**, conform prevederilor Legii nr. 571/2004, care trimite la Legea nr. 682/2002, **să îi protejeze datele de identitate, deși există un cadru procesual preexistent cu privire la aceeași faptă care face obiectul sesizării sale.**

Putem măsura progresul luptei împotriva corupției?

Așa cum arătam mai sus, **Strategia Națională Anticorupție 2012 – 2015**²² propune asimilarea fiecărui **incident de integritate** cu un **eșec de management**, care poate atrage răspunderea managerială a conducătorului instituției. Desigur, numărul incidentelor de integritate dintr-o instituție este un indicator foarte puternic, iar progresul ar fi echivalent cu scăderea acestui număr, în timp.

Dar ce înseamnă un incident de integritate și de ce ar fi conducătorul instituției responsabil pentru fapta altuia? În opinia unora, *instituția este oglinda șefului* pentru că *omul sfințește locul* chiar și în condiții grele, cu legi interpretabile ori cu finanțare insuficientă.

Reprezentanții din administrația publică locală au găsit două definiții distincte: prima este mai strictă și se referă la orice intervenție în instituția publică din partea Direcției Naționale Anticorupție (parchet), Direcției Generale Anticorupție (poliție judiciară) sau Agenției Naționale de Integritate (inspecție); cea de-a doua este ceva mai largă și include intervențiile presei, societății civile ori altor instituții cu atribuții de verificare și control, ba chiar și desistările, denunțurile/ avertizările ori abținerile interne, având în vedere că și din acestea se poate învăța ceva pentru modificări manageriale. În cea de-a doua accepțiune, incidentul de integritate este orice încălcare sau nerespectare a normelor, valorilor și principiilor după care funcționează instituția, mai ales dacă ar putea afecta buna funcționare a instituției, reputația și/ sau imaginea acesteia ori a personalului; dacă incidentul de integritate nu a fost oprit la timp, ci a condus și la obținerea unui avantaj/ beneficiu personal, deja este evident că avem de a face cu un act de corupție.

²² Hotărârea Guvernului 215/2012



Figura 2 - Unde poți ajunge

În accepțiunea largă a incidentului de integritate, lucrurile se opresc înainte de a se fi produs vreun efect, moment în care se oprește și se reanalizează procedura sau procesul decizional care putea fi afectat, cu scopul de a fi ajustat/ ă sau modificat/ ă înainte de a se transforma într-un accident. Cu alte cuvinte, incidentul de integritate ar putea afecta instituția ori personalul, dacă nu este oprit la timp; accidentul de integritate (adică actul de corupție propriu-zis) deja a afectat instituția și personalul (indiferent când a avut loc), iar singura intervenție posibilă este din afară, prin A.N.I., D.G.A. ori D.N.A.

Progresul în prevenirea corupției și/ sau creșterea integrității nu se poate măsura doar cu indicatori negativi, cum ar fi numărul incidentelor de integritate. Dincolo de aceste liste, succesul luptei împotriva corupției trebuie să arate astfel:

1. să fie soluționată problema finanțării instituțiilor din administrația locală;

2. să se diminueze numărul funcționarilor publici (inclusiv al celor cu statut special), astfel încât fondul de salarii să crească, să nu mai apară probleme în privința incompatibilităților, iar unele activități care nu implică exercitarea atribuțiilor de putere publică să poată fi contractate cu furnizori externi, din sectorul privat;

3. să se adopte soluții eficiente și coordonate de achiziții publice (mai cu seamă asocierile contractante, pentru diminuarea costului final prin volumul comenzilor, și licitația restrânsă, pentru asigurarea unui standard de calitate prin pre-calificare), bazate pe o planificare bugetară mai îndelungată, de 3-5 ani;

4. să se introducă un sistem de selecție, recrutare și promovare pentru demnitari, funcționari și angajați contractuali, în care să predomine criteriile profesionale și/ sau manageriale, în funcție de necesar, nu capacitatea de-a memora acte normative;

5. să se informatizeze procedurile și să se interconecteze bazele de date ale tuturor instituțiilor publice, astfel încât cetățeanul să fie degrevat de povara colectării de semnături și ștampile, să se poată informa direct de pe paginile web ale instituțiilor și să poată chiar depune petiții în format electronic;

6. să se îmbunătățească serviciile publice în funcție de recomandările/ propunerile formulate de către beneficiarul direct al acestuia (cetățean sau mediu de afaceri), precum și dezvoltarea de proiecte în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale mplicate în lupta împotriva corupției.

Evident, toate aceste propuneri se pot traduce în indicatori măsurabili și se pretează la acțiuni de management dincolo de simpla idee de prevenire a corupției. Pentru a reuși, este nevoie de o masă critică pentru a introduce schimbări în administrație, iar asta nu mai ține numai de conducătorul instituției, ci și de echipa pe care o are alături. Masa critică pentru susținerea unor astfel de reforme se poate obține fie prin atragerea unui număr suficient de mare de oameni noi, pentru ca proporția lor să modifice cultura organizațională, fie prin

aducerea unor oameni cu o nouă atitudine în câteva poziții-cheie, de unde pot modifica modul de relaționare din sânul personalului, fie prin introducerea, treptată și acceptată, de noi proceduri ori regulamente interne, care să aibă drept efect sprijinul pentru noul mod de lucru.

Toate aceste măsuri sunt concentrate pe schimbarea culturii organizaționale din interiorul instituțiilor administrației publice, pentru că aici se găsește explicația cu privire la gradul scăzut de încredere a populației în instituțiile publice.

Totuși, este surprinzător faptul că nu sunt suficient valorificați **consilierii de conduită/ etică/ integritate** din instituțiile administrației locale, aceștia fiind cei mai în măsură să identifice cum poate fi schimbată cultura organizațională și să recomande măsuri de management al resurselor umane care să contribuie la construirea masei critice. Consilierii s-ar putea constitui într-o asociație profesională care să militeze pentru specializarea postului, creșterea rolului în cadrul instituției și/ sau transformarea într-o profesie cvasi-liberală, poziție din care un consilier ar putea deservi mai multe instituții dintr-un județ, similar urbanistilor de la Consiliile Județene.

Colaborarea cu societatea civilă

Ordonanța Guvernului 26/2000 cu privire la asociații și fundații

Instituțiile administrației publice locale pot căuta și găsi sprijin de la oricare din următoarele organizații, listate în ordine alfabetică. Desigur, lista de mai jos nu este exhaustivă, ci prezintă doar denumirile celor mai active organizații implicate în activități de tip anticorupție/ integritate pentru sectorul public, în timp ce portalul **www.administratie.ro** vă pune la dispoziție știri zilnice despre colaborarea dintre administrația publică locală și o sumedenie de alte organizații.

✦ Academia de Advocacy, **www.advocacy.ro**, poate asista dialogul structurat cu grupurile legitime de interese, pentru eficientizarea proceselor decizionale

✦ Agenția pentru Monitorizarea Presei – Active Watch, **www.activewatch.ro**, poate contribui la îmbunătățirea comunicării în interes public, pentru combaterea inechităților și/ sau abuzurilor

✦ Asociația ALMA-RO, **www.alma-ro.ngo.ro**, acordă asistență tehnică în administrația publică, pentru dezvoltare durabilă

✦ Asociația Alternative Sociale, **www.alternativesociale.ro**, poate contribui cu asistență tehnică pentru dezvoltare comunitară și implicarea comunității

✦ Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă – Agenda 21, **www.agenda21.org.ro**, poate sprijini valorificarea inițiativelor locale și eficientizarea guvernării locale

✦ Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni, **www.robcc.ro**, oferă servicii de informare/ consiliere privind drepturile cetățenilor

✦ Asociația Națională a Informaticienilor din Administrația Publică, **www.aniap.ro**, poate contribui cu soluții de informatizare a proceselor și procedurilor din instituțiile publice

- ✖ Asociația pentru Implementarea Democrației, **www.aid-romania.org**, poate contribui la îmbunătățirea calității liderilor de la nivel local și este specializată pe colaborarea cu structurile deconcentrate
- ✖ Asociația pentru Tehnologie și Internet, **www.apti.ro**, poate oferi soluții pentru accesul la informații publice în format deschis, prin paginile web ale instituțiilor publice
- ✖ Asociația Pro Democrația, **www.apd.ro**, poate sprijini participarea civică în administrația locală, prin intermediul cluburilor locale din toată țara
- ✖ Centrul de Asistență pentru Organizații Neguvernamentale – Centras, **www.centras.ro**, poate intermedia parteneriate între autoritățile administrației locale și organizații neguvernamentale
- ✖ Centrul de Resurse Juridice, **www.crj.ro**, este specializat în prevenirea conflictelor de interese și poate oferi sprijin consilierilor de conduită/ etică
- ✖ Centrul de Resurse pentru Participare Publică, **www.ce-re.ro**, poate asista procesele decizionale pentru a răspunde nevoilor concrete ale actorilor sociali
- ✖ Centrul pentru Jurnalism Independent, **www.cji.ro**, poate contribui la facilitarea dialogului cu presa locală, conform standardelor de profesionalism și responsabilitate în mass-media
- ✖ Centrul Rațiu pentru Democrație, **www.ratiudemocracycenter.org**, poate contribui la aplicarea practică a valorilor și comportamentelor democratice în administrație
- ✖ Expert Forum, **www.expertforum.ro**, oferă asistență tehnică și expertiză în reforma administrației și integritatea sectorului public
- ✖ Fundația Parteneri pentru Dezvoltare Locală, **www.fpd.ro**, poate contribui la îmbunătățirea managementului din sectorul public
- ✖ Institutul pentru Politici Publice, **www.ipp.ro**, sprijină elaborarea și adoptarea politicilor publice pentru reforma administrației

- ✖ Institutul Român de Training, **www.irt.ro**, poate contribui la formarea profesională a personalului din administrația locală
- ✖ Societatea Academică din România, **www.sar.org.ro**, poate oferi soluții de reformă la nivel local și are expertiză privind prevenirea și combaterea conflictelor de interese
- ✖ Transparency International – România, **www.transparency.org.ro**, este specializată în prevenirea și combaterea corupției, inclusiv protecția avertizorilor
- ✖ Centrul pentru Politici Publice, **www.cenpo.ro**, oferă sprijin și asistență pentru dezbaterea publică a proiectelor de politici publice și de acte normative

Model de sesizare a organelor de cercetare penală

(numele instituției căreia vă adresați)

Domnule (*conducătorul instituției căreia vă adresați*),

Subsemnatul (*numele dumneavoastră complet*), fiul lui _____
și al _____, născut la data de _____, în localitatea
_____, domiciliat în (*adresa completă, unde să puteți primi
citații și orice altă corespondență necesară*), act de identitate __ seria __ nr.
_____, telefon _____,

Formulez plângere penală/ denunț

Împotriva numitului (*vor fi trecute funcția, numele instituției unde lucrează
și numele funcționarului dacă este cunoscut*).

În fapt:

La data de (*se povestește fapta prevăzută de legea penală, în mod clar și
complet, menționându-se toate detaliile cunoscute cu privire la momentul,
locul, modul în care a fost săvârșită fapta. Întrebările la care trebuie să se
răspundă neapărat sunt: Când? Cine? Ce a făcut? Cum a fost săvârșită respectiva
faptă? Cine și în ce mod a fost prejudiciat prin această faptă?*).

În drept: (*urmăriți punct cu punct elementele constitutive ale infracțiunii
astfel încât să demonstrați că faptele se suprapun pe descrierea infracțiunii
din codul penal sau alte legi penale*). În susținerea prezentei sesizări, aduc
sau propun următoarele probe: (*vor fi menționate toate mijloacele de
probă existente și care pot susține cele declarate: înscrisuri, martori, expertize,
înregistrări etc.*).

În soluționarea prezentei plângeri sau prezentului denunțului vă solicit
să îndepliniți formele procedurale pentru administrarea următoarelor
probe:

- cele despre care aveți cunoștință, dar nu le puteți administra;
- depoziție/ interogatoriu pentru persoanele care au cunoștință despre
faptele relatate (puteți indica numele acestor persoane). Față de cele
prezentate, vă rog să dispuneți luarea măsurilor legale adecvate.

Data

Numele în clar și semnătura

Listă verificare privind elementele ce trebuie cuprinse în sesizare

Nu în toate cazurile modelele de sesizare au același format însă nu trebuie
să uitați să precizați în orice sesizare veți face organelor de cercetare penală
următoarele elemente obligatorii:

1. elemente de identificare:

- identificarea autorității: numele instituției și denumirea șefului
autorității – **dacă cunoașteți aceste elemente** (Ex: Către Parchetul Național
Anticorupție, Domnului Procuror General);
- identificarea reclamantului: datele dumneavoastră (numele, prenumele,
adresa de domiciliu, actul de identitate, locul de muncă și funcția **dacă este
cazul**);
- identificarea făptuitorului: numele și prenumele făptuitorului
(domiciliul, locul de muncă și funcția – **dacă cunoașteți aceste elemente**).

2. elemente privind fapta:

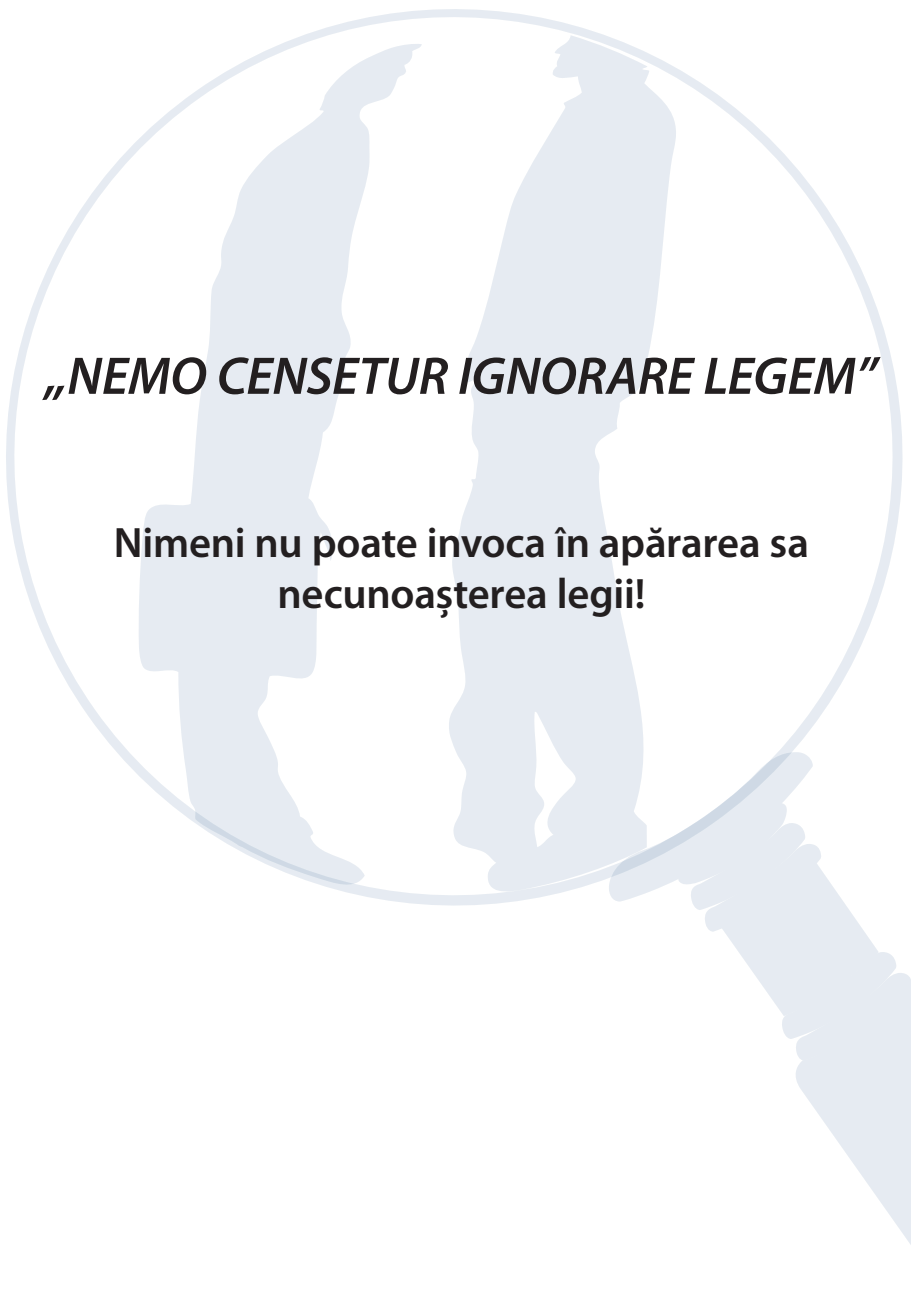
- precizarea faptei (descrierea faptei reclamate cu toate elementele ei);
 - precizarea elementului ilicit pe care îl reclamați: numirea faptei
ilegale săvârșite (luare de mită, trafic de influență, abuz în serviciu etc.) și
încadrarea legală dacă o cunoașteți;
 - date concrete: data, locul, conjunctura.
3. precizarea oricăror probe care vă susțin sesizarea:
- înscrisuri: orice fel de acte și documente care vă susțin cererea;
 - martori (persoane care au luat la cunoștință săvârșirea faptei o dată,
persoane care vă pot confirma spusele, alte persoane implicate în săvârșirea
faptei);
 - probe materiale (înregistrări, fotografii, obiecte delict ale
infracțiunii etc.).

4. elemente privind cererea:

- solicitarea informării asupra modului de soluționare a cererii;
- solicitarea de a beneficia de prevederile legii privind asistența și
protecția martorilor;
- solicitarea de despăgubiri ca parte civilă dacă ați suferit un prejudiciu.

5. alte elemente obligatorii:

- data;
- semnătura.



„NEMO CENSETUR IGNORARE LEGEM”

**Nimeni nu poate invoca în apărarea sa
necunoașterea legii!**

Echipa de implementare a proiectului:

Ionuț VASILCA – manager de proiect

Petru ȚĂGOREAN – responsabil evenimente

Dana IGNAT – responsabil financiar

Violeta VLAȘ – coordonator comunicare

Liviu ALEXE – psiholog, responsabil cercetare sociologică

Valentin TOPOLOIU – sociolog, responsabil cercetare sociologică

MINISTERUL ADMINISTRAȚIEI ȘI INTERNELOR

Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice

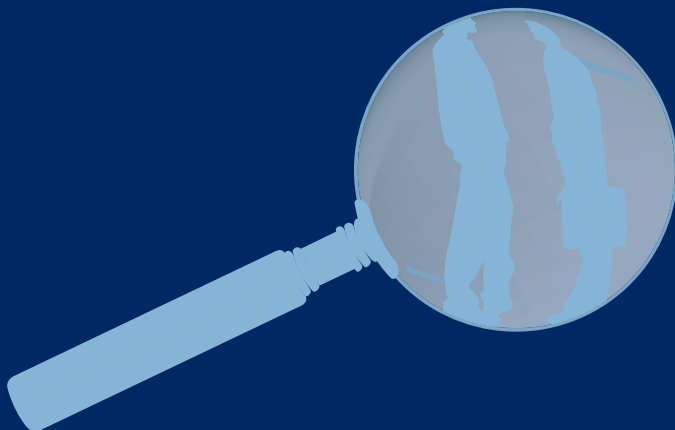
Piața Revoluției nr. 1A, sector 1, București

Tel: 021 315 62 96

Fax: 021 314 34 08

E-mail: ucrap@mai.gov.ro

Web: <http://modernizare.mai.gov.ro>



Titlul proiectului: Studiu diagnostic privind fenomenul de corupție în administrația publică locală cod SMIS 16469

Editorul materialului: Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice

Data publicării: Mai 2012

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României



**Reforma nu se face prin hârtii.
Protejați mediul înconjurător!**