

CUPRINS

Scopul ghidului	2
De ce avem nevoie de integritate ?	3
Ce este corupția ? Ce este integritatea ? Ce este etica ?	5
Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și personalului contractual din administrația publică	6
Strategia Națională Anticorupție 2016-2020	9
Care sunt faptele de corupție ?	10
Cauzele apariției faptelor de corupție	17
Cum putem preveni apariția faptelor de corupție	19
Consecințele corupției	21
Sondaj de opinie în rândul personalului propriu, din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Călărași, al serviciilor publice locale, precum și al aleșilor locali (primar, viceprimari, consilieri locali) pe tema prevenirii corupției	24
Unde sesizăm faptele de corupție	71
Opis legislativ în domeniul integrității și anticorupției: prevenire, educație, combatere	74
Principii orizontale	77
Bibliografie	79

Scopul ghidului

Prezentul ghid de prevenire a corupției, ABC-ul INTEGRITĂȚII a fost elaborat în cadrul proiectului „Integritate prin proceduri, instruire și prevenire - IPIP”, Cod SIPOCA 442/Cod MySMIS2014 118774 implementat de Primăria Municipiului Călărași. Prin acest proiect ne propunem consolidarea integrității la nivelul Primăriei Municipiului Călărași și Serviciilor Publice Locale aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Călărași în vederea creșterii calității serviciilor publice locale.

Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014-2020, Axa prioritară 2 : „Administrație și sistem judiciar accesibile și transparente” a Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020, obiectivul specific 2.2: „Creșterea transparenței, eticii și integrității în cadrul autorităților și instituțiilor publice”.

Ghidul într-o formă atractivă și ușor de înțeles este destinat tuturor salariaților, funcție publică și personal contractual, aleșilor locali, primar, viceprimari, consilieri locali din cadrul Primăriei, serviciilor publice locale, Consiliului Local al Municipiului Călărași și reprezintă o campanie de informare la nivel instituțional (organizațional), având ca temă prevenirea corupției, consolidarea integrității, creșterea transparenței.

Ghidul sprijină procesul de informare și educație anticorupție în adevăratul sens al cuvântului, răspunde nevoii identificate în acest sens și pune accentul pe necesitatea adoptării unui comportament responsabil și integru în slujba serviciul public.

Ghidul are un conținut mai degrabă reflexiv, oferindu-i cititorului ocazia de a-și analiza propriile atitudini și comportamente, de a explora noi modalități de abordare a relațiilor sociale cu colegii sau cetățenii ce vin în contact cu Primăria și serviciile publice locale.

Ghidul cuprinde rezultatele și interpretarea sondajului de opinie, aplicat cu chestionar anonim, în rândul personalului propriu, din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Călărași, al serviciilor publice locale, precum și al aleșilor locali (primar, viceprimari, consilieri locali) pe tema prevenirii corupției.

Scopul acestui document este de a atrage atenția, de a promova și de a conștientiza cu privire la importanța majoră a prevenirii faptelor de corupție prin prezentarea unor instrucțiuni adresate tuturor salariaților și aleșilor locali din unitatea administrativ teritorială Municipiul Călărași, într-un format simplu și concis.

De ce avem nevoie de integritate ?

La întrebarea, credeți că integritatea funcționarilor/personalului contractual/aleșilor locali reprezintă o condiție esențială pentru dezvoltarea municipiului Călărași?, din cadrul sondajului de opinie care este analizat și interpretat în ghidul de față, 96% din participanții la sondaj au răspuns DA.

Este un procent covârșitor, care reflectă opinia salariaților (funcție publică și personal contractual)/aleși locali din cadrul Primăriei, Consiliului Local și al serviciilor publice locale, și care identifică integritatea ca un factor important pentru dezvoltarea municipiului Călărași.

De asemenea, primele 6 valori identificate de participanții la sondaj pentru ca un salariat (funcție publică/personal contractual) / ales local, să fie integru sunt:

- Profesionalismul;
- Transparența;
- Supremația Constituției și a Legii;
- Eficiența;
- Acces cinstit în funcție;
- Echipa.

Sunt 6 valori pe care trebuie să le avem la nivel individual fiecare dintre noi și care trebuie să se reflecte, prin ceea ce facem zi de zi, la locul de muncă. Sunt 6 valori care trebuie să ne reprezinte ca echipă în relația cu cetățenii, reprezentanții mediului privat, reprezentanții altor entități, care trebuie să ne definească profesional.

Toate aceste răspunsuri nu fac decât să valideze integritatea ca fiind o valoare indispensabilă la nivelul administrației publice locale a municipiului Călărași.

Avem nevoie de integritate pentru cetățean, care trebuie să știe că banii publici, resursele publice locale, sunt gestionate și prioritizate în interes public, de salariați publici/aleși locali integri.

Avem nevoie de integritate pentru ca cetățeanul să aibă încredere în reprezentanții administrației publice locale și să fie parteneri în vederea creșterii calității vieții în municipiul Călărași.

Avem nevoie de etică și integritate în relațiile colegiale, astfel încât să existe respect reciproc, colaborare și înțelegerea că munca fiecărui om, indiferent de poziție, este importantă pentru bunul mers al instituției și a municipiului.

Avem nevoie de integritate pentru noi înșine, ca oameni, pentru a fi demni și cinstiți în societate, cu coloană vertebrală.

Avem nevoie de integritate pentru o schimbare de atitudine la nivel individual, în care legea, profesionalismul și eficiența să fie pe primul plan.

Avem nevoie de integritate pentru a respinge comportamentele corupte, neetice, deopotrivă ale cetățenilor și ale salariaților/aleșilor locali, care nu fac decât să altereze mediul instituțional.

De ce avem nevoie de integritate? „*Pentru că dimineța mă pot uita în oglindă sau în ochii familiei și prietenilor fără să îmi fie rușine cu mine*”, spune o persoană participantă la sondaj.

Așadar, avem nevoie în primul rând de integritate individuală, de o bună reputație profesională și o conduită etică exemplară, pentru că suma acestor calități reprezintă integritatea instituțională, fără de care o administrație publică locală nu poate fi performantă în vederea dezvoltării comunității locale.

Ce este corupția ? Ce este integritatea ? Ce este etica ?

Corupția

Articolul 2 din Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție prevede: *“Persoanele prevăzute la art. 1 (din lege) 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”*.

Deși nu există o accepție unanimă a definiției corupției, putem afirma că aceasta reprezintă abuzul de putere săvârșit în exercitarea funcției publice de un angajat al administrației publice, indiferent de statut, structură sau poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoană fizică ori persoană juridică.

În sens larg, corupție este abatere de la moralitate, de la cinste, de la datorie. Ca expresie a relației dintre autorități și cetățeni, corupția reprezintă folosirea discreționară a poziției sau a funcției, prin recurgerea la mijloace ilicite sau ilegale, în scopul obținerii unor interese personale sau de grup.

Pentru ca o faptă de corupție să constituie infracțiune și, prin urmare să fie supusă sancțiunilor penale, trebuie să întrunească elementele prevăzute de lege penală.

Integritate

Conform Dictionarului explicativ al limbii române, noțiunea de integritate este definită: *f. 1) Caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate; cinste; probitate; incoruptibilitate*.

Comportamentul integru este acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională.

Comportamentul lipsit de integritate este o formă de subminare a misiunii organizației, conducând la un climat organizațional toxic pentru angajați și terți, și afectând interesele legitime ale tuturor celor implicați, inclusiv interesul public.

Conform prevederilor Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 incident de integritate este situația în care cu privire la un angajat al unei

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



instituții/autorități publice sau întreprinderi publice a fost luată sau dispusă cel puțin una dintre următoarele măsuri:

a) încetarea disciplinară a raporturilor de muncă, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice;

b) trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;

c) rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;

d) rămânerea definitivă a unei decizii emise de Consiliul General al Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU) privind o lucrare științifică;

Etica

Se referă la comportamentul individual, în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicate (coduri de etică, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de act normativ) sau tacite (cultura organizațională), fie prin prisma consecințelor acțiunilor înseși.

Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și personalului contractual din administrația publică

Acestea sunt:

- a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) prioritatea interesului public, în exercitarea funcției deținute;
- c) asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- d) profesionalismul, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- e) imparțialitatea și independența, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute;
- f) integritatea morală, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- g) libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- h) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
- i) deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
- j) responsabilitatea și răspunderea, principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții, răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

Conduita în relațiile cu cetățenii

(1) În relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează autorității sau instituției publice, funcționarii publici sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională.

(2) Funcționarii publici au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației, demnității, integrității fizice și morale a persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:

a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;

b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane.

(3) Funcționarii publici trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea legală, clară și eficientă a problemelor cetățenilor.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin.(1)-(3) și de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

(5) Funcționarii publici trebuie să adopte o atitudine demnă și civilizată față de orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, fiind îndrituiți, pe bază de reciprocitate, să solicite acestora un comportament similar.

(6) Funcționarii publici au obligația de a asigura egalitatea de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a preveni și combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuțiilor profesionale.

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020

„Mita nu este tolerată; toleranță 0; mai multă prevenție; transparență; incidente de integritate; corupția vulnerabilizează statul, generează prejudicii economiei și afectează potențialul de dezvoltare a țării, buna guvernare, decizia în folosul cetățenilor și comunităților, precum și încrederea în actul de justiție și în instituțiile statului. În plan extern, persistența corupției are impact negativ asupra credibilității și imaginii țării noastre”. Sunt câteva din elementele Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016.

Strategia promovează modelul de manager de instituție care se implică efectiv în promovarea integrității instituției, care își oferă propriul exemplu de integritate și sancționează sau gestionează adecvat încălcările regulilor, de la cele mai mici, de tipul abaterilor administrative, până la cele mai grave, de nivelul infracțiunilor.

Scopul SNA 2016-2020 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România. 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. Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, ca un corolar al prezentului document strategic, dublată de abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție: prevenire, educație și combatere.

Strategia menține paradigma care a stat la baza strategiei anterioare, și anume aceea a asimilării oricărui nou dosar al Direcției Naționale Anticorupție și al Agenției Naționale de Integritate cu un eșec de management.

Deși este o strategie cu caracter orizontal, aptă de a produce efecte la nivelul tuturor instituțiilor și autorităților publice, SNA nu este un remediu universal și nu poate soluționa singură cauzele profunde ale corupției din România. Prin acest document strategic nu se poate realiza reforma administrativă sau descentralizarea serviciilor publice, după cum nu se pot soluționa problemele de salarizare ale diferitelor categorii profesionale.

Este ce-a de-a 5 strategie anticorupție a României după cele din perioadele: 2001-2004; 2005-2007; 2008-2010; 2012-2015.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Care sunt faptele de corupție ?

Pentru ca o faptă să constituie infracțiune de corupție și, prin urmare, să fie supusă sancțiunilor penale, trebuie să întrunească elementele constitutive prevăzute de legea penală.

O faptă de corupție presupune ca elemente definitorii:

- existența unui „funcționar public” ori a unor terți care se află în relație cu acesta;
- existența unui „act” ori a unui potențial act ce intră în atribuțiile de serviciu ale funcționarului și cu privire la rezolvarea căruia este interesată o persoană;
- scopul faptei să fie acela de a obține sau de a oferi un „folos ilegal, material sau nematerial” (sume de bani, bunuri, cadouri, servicii sau orice alte foloase) de către sau către funcționar ori cel care se află în relație cu el, în schimbul nerespectării atribuțiilor de serviciu de către respectivul funcționar.

Pentru o mai bună înțelegere a infracțiunilor de corupție prevăzute de Codul penal este necesară definirea termenului de „funcționar public”.

Potrivit art. 175 din Codul Penal, Legea nr. 286/2009, funcționarul public este:

“(1) Funcționar public, în sensul legii penale, este persoana care, cu titlu permanent sau temporar, cu sau fără o remunerație:

a) exercită atribuții și responsabilități, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor puterii legislative, executive sau judecătorești;

b) exercită o funcție de demnitate publică sau o funcție publică de orice natură;

c) exercită, singură sau împreună cu alte persoane, în cadrul unei regii autonome, al altui operator economic sau al unei persoane juridice cu capital integral sau majoritar de stat, atribuții legate de realizarea obiectului de activitate al acesteia.

(2) De asemenea, este considerată funcționar public, în sensul legii penale, persoana care exercită un serviciu de interes public pentru care a fost investită de autoritățile publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public.”

Infracțiunile de corupție sunt prevăzute în Titlul V - Infracțiuni de corupție și de serviciu, Capitolul I Infracțiuni de corupție, art. 289-294 din Codul penal, Legea nr. 286/2009, după cum urmează:

Articolul 289 - Luarea de mită:

“(1) *Fapta funcționarului public care, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 10 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică ori de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta.*

(2) *Fapta prevăzută în alin. (1), săvârșită de una dintre persoanele prevăzute în art. 175 alin. (2), constituie infracțiune numai când este comisă în legătură cu neîndeplinirea, întârzierea îndeplinirii unui act privitor la îndatoririle sale legale sau în legătură cu efectuarea unui act contrar acestor îndatoriri.*

(3) *Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.”*

Articolul 290 - Darea de mită:

“(1) *Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 289, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.*

(2) *Fapta prevăzută în alin. (1) nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita.*

(3) *Mituitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta.*

(4) *Banii, valorile sau orice alte bunuri date se restituie persoanei care le-a dat, dacă acestea au fost date în cazul prevăzut în alin. (2) sau date după denunțul prevăzut în alin. (3).*

(5) *Banii, valorile sau orice alte bunuri oferite sau date sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.”*

Articolul 291 - Traficul de influență:

“(1) *Pretinderea, primirea ori acceptarea promisiunii de bani sau alte foloase, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, săvârșită de către o persoană care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public și care promite că îl va determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani.*

(2) *Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.”*

Articolul 292 - Cumpărarea de influență:

“(1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, pentru sine sau pentru altul, direct ori indirect, unei persoane care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public, pentru a-l determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenceze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

(2) Făptuitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la aceasta.

(3) Banii, valorile sau orice alte bunuri se restituie persoanei care le-a dat, dacă au fost date după denunțul prevăzut în alin. (2).

(4) Banii, valorile sau orice alte bunuri date sau oferite sunt supuse confiscării, iar dacă acestea nu se mai găsesc, se dispune confiscarea prin echivalent.”

Articolul 293 - Fapte săvârșite de către membrii instanțelor de arbitraj sau în legătură cu aceștia

“Dispozițiile art.289 și art.290 se aplică în mod corespunzător și persoanelor care, pe baza unui acord de arbitraj, sunt chemate să pronunțe o hotărâre cu privire la un litigiu ce le este dat spre soluționare de către părțile la acest acord, indiferent dacă procedura arbitrală se desfășoară în baza legii române ori în baza unei alte legi.”

Articolul 294 - Fapte săvârșite de către funcționari străini sau în legătură cu aceștia

“Prevederile prezentului capitol se aplică în privința următoarelor persoane, dacă, prin tratatele internaționale la care România este parte, nu se dispune altfel:

a) funcționarilor sau persoanelor care își desfășoară activitatea pe baza unui contract de muncă ori altor persoane care exercită atribuții similare în cadrul unei organizații publice internaționale la care România este parte;

b) membrilor adunărilor parlamentare ale organizațiilor internaționale la care România este parte;

c) funcționarilor sau persoanelor care își desfășoară activitatea pe baza unui contract de muncă ori altor persoane care exercită atribuții similare, în cadrul Uniunii Europene;

d) persoanelor care exercită funcții juridice în cadrul instanțelor internaționale a căror competență este acceptată de România, precum și funcționarilor de la grefele acestor instanțe;

e) funcționarilor unui stat străin;

f) membrilor adunărilor parlamentare sau administrative ale unui stat străin;

g) juraților din cadrul unor instanțe străine.”

Articolul 308 - Infracțiuni de corupție și de serviciu comise de alte persoane

“(1) Dispozițiile art. 289-292, 295, 297-300 și art. 304 privitoare la funcționarii publici se aplică în mod corespunzător și faptelor săvârșite de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice.

(2) În acest caz, limitele speciale ale pedepsei se reduc cu o treime.”

Corelativ cadrului normativ de incriminare a faptelor de corupție, Codul penal sancționează distinct, în cuprinsul art. 301, conflictul de interese, folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane:

“(1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazurile în care actul sau decizia se referă la următoarele situații:

a) emiterea, aprobarea sau adoptarea actelor normative;

b) exercitarea unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limitelor prevăzute de aceasta.”

Infracțiunile de corupție prevăzute în Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție

Prevederile Codului penal se coroborează cu cele ale Legii nr. 78/2000, care precizează în art. 6 faptul că infracțiunile de luare de mită, prevăzută la art. 289 din Codul penal, dare de mită, prevăzută la art. 290 din Codul penal, trafic de influență, prevăzută la art. 291 din Codul penal, și cumpărare de influență, prevăzută la art. 292 din Codul penal, se pedepsesc potrivit prevederilor acelor texte de lege, iar dispozițiile art. 308 din Codul penal se aplică în mod corespunzător.

Infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție

Articolul 10

“Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 3 la 10 ani și interzicerea unor drepturi următoarele fapte, dacă sunt săvârșite în scopul

obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri ori alte foloase necuvenite:

a) stabilirea, cu intenție, a unei valori diminuate, față de valoarea comercială reală, a bunurilor aparținând operatorilor economici la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, comisă în cadrul acțiunii de privatizare ori de executare silită, de reorganizare sau lichidare judiciară ori cu ocazia unei operațiuni comerciale, ori a bunurilor aparținând autorității publice sau instituțiilor publice, în cadrul unei acțiuni de vânzare a acestora sau de executare silită, săvârșită de cei care au atribuții de conducere, de administrare, de gestionare, de executare silită, de reorganizare ori lichidare judiciară;

b) acordarea de subvenții cu încălcarea legii sau neurmărirea, conform legii, a respectării destinației subvențiilor;

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.”

Articolul 11

“(1) Fapta persoanei care, având sarcina de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida un operator economic privat, îndeplinește pentru acesta vreo însărcinare, intermediază ori îlesnește efectuarea unor operațiuni comerciale sau financiare ori participă cu capital la un asemenea operator economic, dacă fapta este de natură a-i aduce direct sau indirect un folos necuvenit, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 5 ani și interzicerea unor drepturi.

(2) Dacă fapta prevăzută la alin. (1) a fost săvârșită într-un interval de 5 ani de la încetarea însărcinării, pedeapsa este închisoare de la 6 luni la 3 ani sau amendă.”

Articolul 12

“Sunt pedepsite cu închisoarea de la 1 la 5 ani următoarele fapte, dacă sunt săvârșite în scopul obținerii pentru sine sau pentru altul de bani, bunuri ori alte foloase necuvenite:

a) efectuarea de operațiuni financiare, ca acte de comerț, incompatibile cu funcția, atribuția sau însărcinarea pe care o îndeplinește o persoană ori încheierea de tranzacții financiare, utilizând informațiiile obținute în virtutea funcției, atribuției sau însărcinării sale;

b) folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații.”

Articolul 13

“Fapta persoanei care îndeplinește o funcție de conducere într-un partid, într-un sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără

scop patrimonial, de a folosi influența ori autoritatea sa în scopul obținerii pentru sine ori pentru altul de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite, se pedepsește cu închisoare de la unu la 5 ani.”

Articolul 13^{^1}

“În cazul infracțiunii de șantaj, prevăzută de art. 207 din Codul penal, în care este implicată o persoană dintre cele prevăzute la art. 1, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu o treime.”

Articolul 13^{^2}

“În cazul infracțiunilor de abuz în serviciu sau de uzurpare a funcției, dacă funcționarul public a obținut pentru sine ori pentru altul un folos necuvenit, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu o treime.”

Infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene

Articolul 18^{^1}

“(1) Folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea unor drepturi.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii pentru obținerea de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri.

(3) Dacă faptele prevăzute la alin. (1) și (2) au produs consecințe deosebit de grave, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu jumătate.”

Articolul 18^{^2}

“(1) Schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației fondurilor obținute din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei se pedepsește cu închisoare de la un an la 5 ani și interzicerea unor drepturi.

(2) Schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației unui folos legal obținut, dacă fapta are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se sancționează cu pedeapsa prevăzută la alin. (1).

(3) Dacă faptele prevăzute la alin. (1) și (2) au produs consecințe deosebit de grave, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu jumătate.”

Articolul 18^{^3}

“(1) Folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, care are ca rezultat diminuarea

ilegală a resurselor ce trebuie virate către bugetul general al Uniunii Europene sau către bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea unor drepturi.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii, dacă fapta are ca rezultat diminuarea ilegală a resurselor ce trebuie virate către bugetul general al Uniunii Europene sau către bugetele administrate de aceasta ori în numele ei.

(3) Dacă faptele prevăzute la alin. (1) și (2) au produs consecințe deosebit de grave, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu jumătate.”

Articolul 18⁴

Tentativa infracțiunilor prevăzute la art. 18¹-18³ se pedepsește.

Cauzele apariției faptelor de corupție

Cauzele apariției faptelor de corupție pot fi împărțite pe 3 nivele diferite și anume:

- cauze ce țin de instituție;
- cauze ce țin de funcționar;
- cauze ce țin de factori externi.

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

- atenția insuficientă/defectuoasă 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;
- supraîncărcarea unei părți a personalului cu sarcini (pe principiul să-i dăm să facă cât mai multe pentru că știe și poate), concomitent cu protejarea celor leneși;
- 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);
- 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;
- lipsa unor proceduri unitare care să poată fi aplicate în mod corect de către toate instituțiile ce au domeniu de activitate similar;
- capacitatea redusă de monitorizare a tuturor proceselor care se desfășoară în instituție.

Principalele cauze care favorizează apariția faptelor de corupție în rândul salariaților (funcție publică și personal contractual)/aleși locali sunt:

- nivelul scăzut al educației profesionale și civice a angajaților/aleși locali, precum și necunoașterea obligațiilor de conduită și etică profesională;
- slaba informare a funcționarilor/aleși locali 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 acelorora 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 putem preveni apariția faptelor de corupție

Din punct de vedere managerial în cadrul unei instituții pot fi luate următoarele măsuri pentru prevenirea faptelor de corupție:

- limitarea interacțiunii directe a cetățenilor/ 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;
- transparentizarea activității prin publicarea tuturor informațiilor pe pagina web a instituției în conformitate cu prevederile legale;
- bugetare participativă anuală;
- organizarea de dezbateri publice cu privire la diferite teme de interes local;
- 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 tuturor procedurilor de lucru din cadrul unei instituții;
- 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;
- 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 salariaților (funcționari publici și personal contractual)/aleși locali sunt:

- creșterea nivelului de educație profesională și civică a angajaților/aleșilor locali, precum și asumarea obligațiilor de conduită și etică profesională;

- selectarea în poziții de conducere și execuție numai pe criterii de merit și valoare profesională, acces cinstit în funcție;
- sesiuni de informare și instruire constante pe tema integrității, eticii și conduitei profesionale;
- sancționarea comportamentelor, a atitudinilor ce nu fac cinste unui angajat/ales local în sectorul public;
- 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 și a unei atitudini și conduite neetice;
- 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.

Consecințele corupției

Corupția continuă să fie o provocare pentru Europa. Corupția este un fenomen care afectează toate statele membre ale UE și costă economia europeană aproximativ 120 de miliarde de euro pe an. Statele membre au avut numeroase inițiative în ultimii ani, însă rezultatele sunt inegale și ar trebui să se intensifice eforturile pentru prevenirea și pedepsirea faptelor de corupție. Acestea sunt câteva dintre concluziile primului raport al UE privind combaterea corupției, publicat de Comisia Europeană în data de 3 februarie 2014.

Conform Eurobarometrului special din 2013 privind corupția, 93 % din respondenții români au fost de acord cu faptul că în țara lor corupția este o problemă larg răspândită (media UE: 76 %), în timp ce 42 % afirmă că au fost afectați personal de corupție în viața lor de zi cu zi (media UE: 26 %). 82 % consideră că mita și utilizarea relațiilor personale sunt adesea cel mai simplu mijloc de a obține anumite servicii publice (media UE: 73 %).

25 % din respondenții români la Eurobarometrul special din 2013 privind corupția au recunoscut că în ultimele 12 luni li s-a solicitat sau li s-a sugerat să ofere mită pentru servicii. Acest procent ocupă a doua poziție printre cele mai mari din UE, în comparație cu o medie a UE de 4 %.

“Potrivit Barometrului Global al Corupției 2016, România a înregistrat cea mai mare rată din Uniunea Europeană în ceea ce privește plata mitei. 29 % dintre gospodăriile românești recurg la mită pentru a-și facilita accesul la servicii publice.” (sursa - comunicat de presă Transparency International - Guvernele nu fac o treabă destul de bună pentru combaterea corupției în Europa și Asia, www.transparency.org.ro).

Potrivit Indicelui de Percepție a Corupției (IPC) la nivel global - 2018, realizat de Transparency International prin intermediul căruia se realizează un clasament al gradului de corupție în sectorul public, așa cum este perceput de mediul de afaceri și experți independenți din cele 180 de state incluse în analiză,

România cu cele 47 de puncte obținute, se află pe locul 61 la nivel global, din 180 de state analizate, la egalitate cu Malaysia și Cuba.

La nivelul Uniunii Europene:

locul 25 - România, 47 de puncte

locul 26 - Ungaria, 46 de puncte

locul 27 - Grecia, 45 de puncte

locul 28 - Bulgaria, 42 de puncte

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Clasamentul este întocmit prin acordarea de puncte, pe o scală de la 0 la 100, în care 0 înseamnă “foarte corupt”, iar 100 “deloc corupt”. Pentru fiecare stat sunt utilizate între 3 și 16 surse diferite, metodologiile utilizate de acestea fiind revizuite de Transparency International, pentru a se asigura că îndeplinesc standardele de calitate ale TI.

În 2018, la nivel global:

Locul 1 - Danemarca, 88 puncte;

Locul 2 - Noua Zeelandă, 87 puncte;

Locul 3 - Finlanda, 85 puncte.

În 2018, la nivel global:

Locul 178 - Sudanul de Sud, 13 puncte;

Locul 178 - Siria, 13 puncte;

Locul 180 - Somalia, 10 puncte.

Așadar la nivelul percepției publice, corupția continuă să fie identificată ca o piedică în prestarea serviciilor publice de calitate la nivel central și local, ca un fenomen ce subminează administrarea eficientă a fondurilor publice și obstrucționează înfăptuirea justiției, afectând totodată mediul de afaceri.

Consecințele faptelor de corupție în plan profesional și familial:

- pierderea locului de muncă;
- privarea de libertate;
- supunerea la șicanе în timpul executării pedepsei închisorii, din partea celorlalți deținuți;
- diminuarea încrederii față de familie, prieteni, cunoștințe;
- apariția unor motivații de divorț;
- scăderea nivelului de trai al familiei;
- confiscarea unor bunuri obținute ilegal, anterior comiterii faptei, a căror proveniență nu o pot justifica;
- apariția frustrării, în situația găsirii unui alt loc de muncă;
- apariția neîncrederii a potențialilor parteneri de afaceri;
- deteriorarea standardului de viață etc.

Consecințele nerespectării normelor de conduită:

- stres, disconfort;
- imagine/reputație necorespunzătoare a salariatului/ei respective/e, a compartimentului/biroului/serviciului/direcției/instituției;
- afectarea relației cu colegii;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- afectarea relației cu cetățeanul;
- afectarea bunului mers al instituției;
- timp pierdut, plecări, mutări;
- comisie de disciplină;
- sancțiuni.

Prin urmare, toți angajații trebuie să-și îndeplinească îndatoririle de serviciu într-o manieră imparțială și corectă. Comportamentul corupt intră în contradicție cu astfel de îndatoriri și aduce atingere reputației serviciului public. Distruge încrederea în imparțialitatea și obiectivitatea administrației publice și, prin urmare, baza pentru a trăi împreună ca o comunitate. Din acest motiv, fiecare angajat are sarcina de a acționa într-un mod care să ofere un exemplu pentru colegi, superiori ierarhici și public.

REZULTATE ȘI INTERPRETARE

SONDAJ DE OPINIE

În rândul personalului propriu, din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Călărași, al serviciilor publice locale, precum și al aleșilor locali (primar, viceprimari, consilieri locali)

**pe tema prevenirii corupției
- chestionar anonim -**

Metodologia sondajului de opinie

În cadrul proiectului „Integritate prin proceduri, instruire și prevenire - IPIP”, Cod SIPOCA 442/Cod MySMIS2014 118774, în conformitate cu activitatea nr. 3 a acestuia, *“Proceduri operaționale și instruire profesională”*, subactivitatea 3.1, *“Realizarea unui sondaj de opinie”* a fost realizat acest sondaj de opinie cu chestionar anonim.

Chestionarul a fost aplicat în vederea aflării opiniei și nevoilor de informare/instruire ale salariaților Primăriei și serviciilor publice locale, aleși locali, în ceea ce privește integritatea și prevenirea corupției.

Chestionarul a fost elaborat de către echipa de management a proiectului. Chestionarul a fost anonim, astfel încât nimeni nu știe identitatea persoanelor care au completat cu răspunsuri chestionarele.

Rezultatele sondajului de opinie vor fi folosite doar în scopul îmbunătățirii integrității și prevenirii corupției la nivelul Primăriei, al serviciilor publice locale și Consiliului Local Călărași, precum și al creșterii gradului de implementare a cadrului legal de integritate la nivel U.A.T. Municipiul Călărași.

Perioada de desfășurare a sondajului: - inițial perioada de administrare a sondajului de opinie a fost stabilită în perioada 03 decembrie - 14 decembrie 2018, însă aceasta a fost prelungită până la data de 01.02.2019, astfel încât toate persoanele participante să aibă suficient timp de răspuns.

Sondajul de opinie trebuia realizat pe un număr de 300 participanți (150 de femei și 150 de bărbați). În vederea atingerii acestui indicator au fost înaintate 430 de chestionare tuturor salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Călărași, tuturor aleșilor locali, precum

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



și salariaților din cele 11 servicii publice locale aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Călărași. Participarea la sondaj a fost opțională.

Au răspuns: 378 de persoane, din care:

Femei - 190

Bărbați - 175

Chestionare completate fără nominalizarea sexului - 12

Chestionar necompletat - 1

Numărul de persoane reprezintă 44% din număr total salariați și aleși locali ai Unității Administrativ Teritoriale Municipiul Călărași

Numărul total de salariați ai Unității Administrativ Teritoriale Municipiul Călărași este de 855 persoane (cuprinde salariații aparatului de specialitate al Primarului municipiului Călărași, cele 11 servicii publice locale, aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Călărași: Direcția de Asistență Socială, Direcția Poliția Locală, Serviciul Public Piețe Oboare, Serviciul Public Pavaje Spații Verzi, Serviciul Public Comunitar Local pentru Evidența Persoanelor, Serviciul Public Centrale Termice și Administrare Fond Locativ, Căminul pentru Persoane Vârstnice Sf. Antim Ivireanul, Serviciul Public pentru Gestionarea Căinilor fără Stăpân, Administrația Cimitirelor, Serviciul Voluntar pentru Situații de Urgență, Complexul de Agreement Călărași - ZOO, precum și asistenții personali, și cei 22 de aleși locali).

După completare persoanele participante au depus chestionarul anonim în cutia sigilată cu însemnele proiectului, aflată la sediul Primăriei municipiului Călărași, precum și la sediile celor 11 servicii publice locale. Practic a existat câte o cutie sigilată la fiecare din aceste sedii, astfel încât să fie asigurată pe deplin confidențialitatea participanților.

După finalizarea perioadei de aplicare a sondajului de opinie, chestionarele au fost strânse în vederea analizei și interpretării acestora.

Au avut acces la chestionare 2 din membrii echipei de proiect în vederea încărcării în format electronic a datelor, iar interpretarea acestora a fost realizată de 1 membru al echipei de proiect.

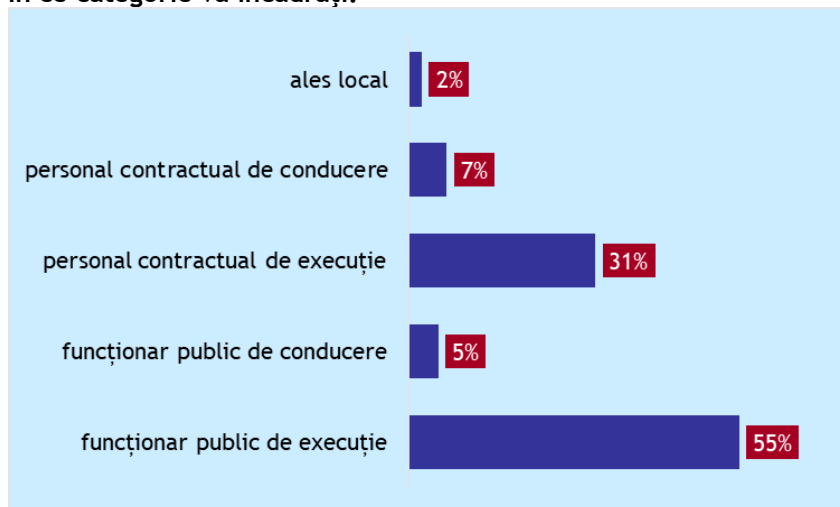
Interpretarea răspunsurilor la chestionar s-a realizat după mai multe metode:

- Metoda mediei aritmetice, media obținută urmare notelor acordate de repondenți la o anumită întrebare;
- Metoda procentului;
- Citate repondenți.

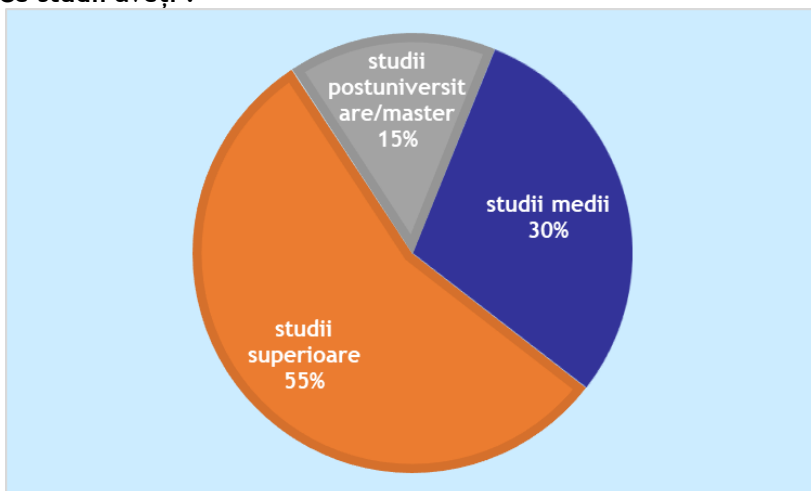
Alături de aceste interpretări veți regăsi puse în lumină pe de-o parte valorile exprimate de participanți, iar pe de altă parte valorile legale.

Informații statistice

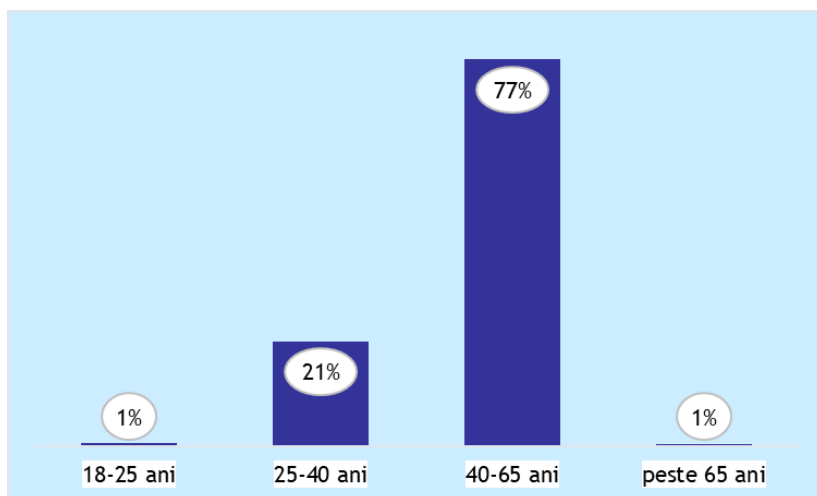
În ce categorie vă încadrați:



Ce studii aveți ?



În ce categorie de vârstă vă încadrați ?



1. Cadrul legal de integritate/anticorupție

1. Ce credeți că reprezintă termenul de integritate ?

Valori exprimate

- „Cinste, incoruptibilitate, onestitate”;
- „Înțelegerea proceselor de luare a deciziilor, de implementare a deciziilor, de gestiune a banilor publici, cât și integritatea personalului - aleșilor locali, funcționari publici”;
- „Cinste”;
- „Integritatea este o calitate a caracterului uman, onestitate, sinceritate, consecvență”;
- „A fi cinstit, a fi onest și drept, să acționezi cinstit și conform realității, să nu utilizezi informații false sau greșite...”;
- „Că judecata lui este în conformitate cu propriile convingeri”;
- „Onestitate, cinste și incoruptibilitate”;
- „A nu deveni hienă, când ești înconjurat de șacali ! ”;
- „Onestitate”;
- „Integritatea este calitatea de a nu fi coruptibil, însușirea de a fi integru, cinstit, de a-ți face datoria ținând cont de toate aceste aspecte, respectând codul de conduită”;
- „A fi corect, drept, onest”;
- „Termenul de integritate reprezintă capacitatea de a fi cinstit, incoruptibil, intact, întreg, suveran, integru”;
- „Termenul de integritate, reprezintă cinste și incoruptibilitate”;
- „Termenul de integritate reprezintă reunirea a mai multor părți într-un singur tot”;
- „Demnitate, corectitudine, cinste”;
- „Caracter integru, cinste, onestitate, incoruptibilitate”;
- „Însușirea de a fi integru, cinstit, probitate și incoruptibil”;
- „Disciplină, integritate, responsabilitate”;
- „Incoruptibil, cinstit, corect”;
- „Respect de sine și respect față de locul de muncă”;
- „Însușirea de a fi corect, cinstit, însușirea de a rămâne intact”;
- „Integritatea este însușirea de a fi integru, cinstit, corect, incoruptibil, onest, conștiincios”;
- „Demnitate”;
- „Integritate=incoruptibilitate”;
- „Îndeplinirea procedurilor, elaborare și transmitere”;

- „Integritatea în orice context profesional, reprezintă colecția integrală a valorilor care evidențiază scopul profesional. Aceste scopuri profesionale sunt strâns legate de protecția și servirea publicului”;
- „Demn, onest, drept”;
- „Conduita funcționarului public bazată pe principii morale: cinste, onoare, incoruptibilitate etc.”;
- „Termenul de integritate înglobează toate”;
- „Corectitudine, cinste, onoare, respect față de tine însuși. Să nu îți fie rușine să te privești în oglindă!”;
- „O însușire de a fi cinstit, integru, incoruptibil, modalitatea de a dovedi probitate morală”;
- „Însușirea unei persoane de a fi și a rămâne cinstit și corect în aplicarea convingerilor personale”;
- „Însușirea funcționarului public de a fi cinstit, incoruptibil, onest, verticalitate”;
- „Cinste, probitate morală, puterea de a fi incoruptibil, însușire ce dă calitatea unei persoane de a fi corect, cinstit”;
- „Corectitudine, profesionalism”;
- „Respect, principii morale, solide, elemente de măsură”;
- „Corectitudine, calitatea de a nu te lăsa influențat, manipulat, de neatins”;
- „Elemente de măsură. Principii, așteptări. Prin integritate dobândim evoluția noastră”;
- „Integritatea este calitatea cuiva de a fi integru: integru=cinstit, cumpătat, onest, incoruptibil, virtuos, ce nu se lasă corupt”;
- „Însușiri morale, cinste, onestitate”;
- „Însușire-cinste-corectitudine-onestitate-demnitate-este obligatorie”;
- „Termenul este considerat ca onestitate, corectitudine și este evaluat prin acuratețea acțiunilor cuiva”;
- „Să fii corect, drept, onest, să acționezi cinstit și conform realității”;
- „Comportare conform normelor acceptate (cinste)”;
- „Nu știu”;
- „Cinste”;
- „Corectitudine, verticalitate”;
- „Corectitudine, etică, transparență”;
- „Caracter integru, un sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității care este o călăuză în conduita omului, onestitate, cinste, probitate”;
- „Însușirea de a fi integru, cinstit, corect, incoruptibil, onest, onorabil să ai probitate”;
- „A fi corect”

- „Moralitate, transparență, incoruptibilitate, cinste, imparțialitate, corect față de tine ca persoană și față de cetățeni, o simbioză între aceste principii”;
- „Să fii cinstit, onest, sincer, inclusiv față de tine însuși”;
- „Onestitate, integru, corectitudine, cinste”;
- „Calitatea unei persoane de a fi cinstită, onestă”;
- „Activitatea conformă cu normele în vigoare, cu legislația în vigoare”;
- „Onestitate, corectitudine, lipsa unui sistem de valori”;
- „Însușirea de a fi cinstit, incoruptibil”;
- „Incoruptibilitate”;
- „Onestitate, corectitudine, recunoașterea greșelilor și a găsi o cale de a le îndrepta”;
- „Un ansamblu de valori, metode de conduită, un ansamblu de principii și așteptări care se pot concretiza în diverse rezultate și așteptări”;
- „Integritate=corectitudine, cinste”;
- „Probitate, incoruptibilitate, corectitudine, imparțialitate”;
- „Este o regulă fundamentală internațional contemporan potrivit căreia statul își exercită deplin suveranitatea, celorlalte state nu au nici un drept asupra lui”;
- „Persoane care se integrează într-o instituție”;
- „Integritatea nu are termen, începe de când te naști prin educația primită și până mori, dar între timp pot fi și corupt”;
- „Un concept consistent al unor acțiuni, valori, metode, așteptări și morală”;
- „Termenul de integritate reprezintă însușirea de a fi integru cinstit sau de a rămâne intact, întreg”;
- „Cumpătat, onest, incoruptibil”;
- „Cinste, corectitudine, respectarea unor valori și principii”;
- „Valori personale, profesionalism, transparență, integritate”;
- „Modul de comportare a personalului, de respectare a legilor”;
- „Integritate profesională-cinstit, incoruptibil, onest, integritate corporală, integritate mentală, integritate teritorială”;
- „Principiul de bază împotriva corupției”;
- „Un termen care definește persoana cu funcție publică”;
- „Întregime morală. Integritatea unei persoane-proprile convingeri și valori. Sistem de valori și principii”;
- „Onestitate în raport cu instituția la care lucrez și cu beneficiarii acesteia”;
- „În cazul de față integritatea este însușirea de a fi integru, cinste, prioritate, incoruptibilitate”;

- „Să nu fii coruptibil, să fii cinstit”;
- „Să fii corect, onest, să acționezi cinstit, să nu folosești informații care conțin declarații greșite”;
- „Onoare, demnitate”;
- „etică și conduită, integritate morală, confidențialitate, profesionalism”;
- „Onestitate și corectitudine evaluată prin acuratețea acțiunilor cuiva”;
- „Însușirea de a rămâne intact moral, incoruptibil”;
- „Cinste, incoruptibilitate, însușirea de a fi indivizibil, integru-intact”;
- „Să fii corect, drept, onest, să acționezi cinstit și conform realității, să nu folosești imprudent informațiile cu caracter confidențial”;
- „Onestitate, corectitudine, un sistem de principii și valori”;
- „Calitatea de a fi integru, cinste, corectitudine, onestitate, profesionalism”;
- „Cinste, onestitate, întreg”;
- „Corectitudine, etică profesională”;
- „Creșterea calității serviciilor publice locale”;
- „Corectitudine-cinste-onoare-respect”;
- „Însușirea de a fi integru, cinstit, corect”;
- „Conduită-corectitudine-seriozitate-inteligentă”;
- „Cinste, corectitudine, onestitate, incoruptibilitate”;
- „Creșterea gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției”;
- „Cinste, corectitudine, onestitate,... ”;
- „Integritatea reprezintă incoruptibilitate, cinste, probitate”;
- „Profesionalism, corectitudine, apreciere, respect”;
- „Nu știu”;
- „Cinste, incoruptibil”;
- „Însușirea de a fi integru, cinstit, incoruptibil, probitate”;
- „Transparență, incoruptibilitate, cinste, seriozitate”;
- „Sobru, cinstit, profesionist”;
- „Obiectivitate, demnitate, prestanță, profesionalism, eficiență”;
- „Cinste”;
- „Reprezintă capacitatea de a fi corect, de a avea simțul datoriei și de a fi incoruptibil”;
- „Să fii obiectiv, fair-play, să respecti și să aperi adevăratele valori, corectitudine, profesionalism, demnitate, convingerea că trebuie să faci ceea ce ai de făcut, fără a urmări un interes strict personal”;
- „Transparență, cinste, seriozitate”;
- „Corectitudine”;

- „Onestitate, corectitudine, consecvență de caracter în toate acțiunile întreprinse în plan uman și profesional”;
- „Cinste, onestitate, incoruptibilitate”;
- „Cinstea, corectitudinea, incoruptibilitate”;
- „Integritate morală, imparțialitate și independență, acces cinstit în funcție”;
- „Instruire și prevenire”;
- „Integritatea este un concept care vorbește despre acțiuni consecutive, conform valorilor, metodelor și elementelor de măsură”;
- „Concept care vorbește de acțiuni consecutive conform valorilor, metodelor și elementelor de măsură”;
- „Incoruptibil”;
- „A fi integru, onest și incoruptibil în legătură cu desfășurarea unei activități de serviciu”;
- „Ceea ce ar trebui să aibă mulți în exercitarea funcției publice, dar...”;
- „Onestitate, corectitudine și este evaluată prin acuratețea acțiunilor cuiva”;
- „Însușirea de a fi integru, cinstit, incoruptibil”;
- „Modul de adaptare în activitatea desfășurată la profesionalism, acces cinstit în funcție, spirit de echipă, răspundere, asigurarea egalității de tratament a cetățenilor”;
- „Concept care vorbește despre acțiuni conform valorilor și elementelor de măsură și de raportare la principii care pot fi verificate prin rezultate”;
- „Respectarea Constituției și legilor”;
- „Răspundere față de lege”;
- „Reprezintă calitatea morală, profesională a funcționarului public”;
- „Cinste. Onestitate, corectitudine, conduită”;
- „Concept care vorbește despre acțiuni consecutive conform valorilor, metodelor...”;
- „Este o autoritate administrativă de control”;
- „Corectitudine”;
- „A fi integru înseamnă a fi cinstit, a fi onest”;
- „Intercoruptibil”;
- „Însușirea de a fi cinstit, responsabil, complet angajat în activitatea pe care o desfășori, să dai dovadă de competențe profesionale”;
- „Incoruptibilitate”;
- „Însușirea de a fi incoruptibil, cinstit, corect”;
- „A nu fi corupt”;
- „Elementele cheie de prevenire a corupției”;
- „A avea o conduită civică și morală impecabilă”;

- „Seriozitate, moralitatea și conduita și echidistanța unei persoane”;
- „Fiecare angajat al instituției ar trebui să-și desfășoare activitatea în cadrul legal și mai aproape de nevoile cetățeanului”;
- „Cinste, incoruptibilitate, corect, cinstit, onest”;
- „Integritatea este însușirea de a rămâne intact, întreg”;
- „Însușirea de a fi incoruptibil, de a rămâne cinstit și intact”;;„Atitudinea”;
- „Corect, cinstit, imparțial, de necorupt”;
- „Fiecare angajat al instituției ar trebui să-și desfășoare activitatea”;
- „Cinste, onestitate, demnitate”;
- „Caracter integru, sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului”;
- „Un principiu al funcționarilor publici, prin care acestora le este interzis să solicite sau să accepte vreun beneficiu sau să abuzeze de funcția pe care o dețin”;
- „Onestitate, cinste, incoruptibil”;
- „Însușirea de a fi”;
- „Însușirea de a fi integru”;
- „Calitatea de a fi cinstit, corect, incoruptibil”;
- „Integritate = nu corupție”;
- „Integritatea este un concept care vorbește despre onestitate, corectitudine și este evaluate prin acuratețea acțiunilor cuiva”;
- „Demnitate, dreptate, conștiinciozitate, cinste și onestitate”;
- „Este însușirea de a fi integru”;
- „Totalitatea calităților individului exprimate prin onestitate și caracter consecvent”;
- „Respectarea legii”;
- „Calitatea de a fi integru”.

Valoare legală

Integritate

Conform Dictionarului explicativ al limbii române, noțiunea de integritate este definită: f. 1) *Caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate; cinste; probitate; incoruptibilitate.*

2. Ați auzit de Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 ?

Valori exprimate

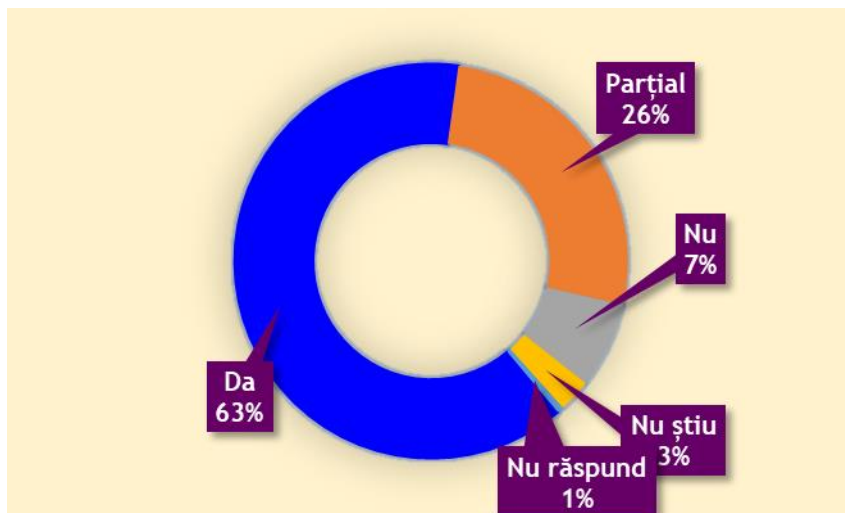


Valoare legală

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

3. Știți că Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 conține 11 măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției destinate administrației publice locale: cod de conduită; declararea averilor; declararea cadourilor; conflicte de interese; consilier de etică; incompatibilități; transparență în procesul decizional; acces la informații de interes public; protecția avertizorului de integritate; interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage); funcții sensibile ?

Valori exprimate



Valoare legală

Conform anexei nr. 3 din cadrul Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020, sunt aplicabile administrației publice locale 11 măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare. Fiecare din cele 11 măsuri preventive este reglementată de cadrul legislativ în vigoare, a se vede *Ghidul procedurilor operaționale* din proiect.

4. Care dintre acestea vi se pare cea mai cunoscută, dar cea mai puțin cunoscută ? Răspuns liber.

Valori exprimate

Cea mai cunoscută:

- Declarația averilor: 164;
- Cod de conduită: 99;
- Conflicte de interese: 28;
- Acces la informații de interes public: 17;
- Transparența în procesul decizional: 10;
- Declarația cadourilor: 4;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- Consilier de etică: 3;
- Incompatibilități: 2.

Cea mai puțin cunoscută:

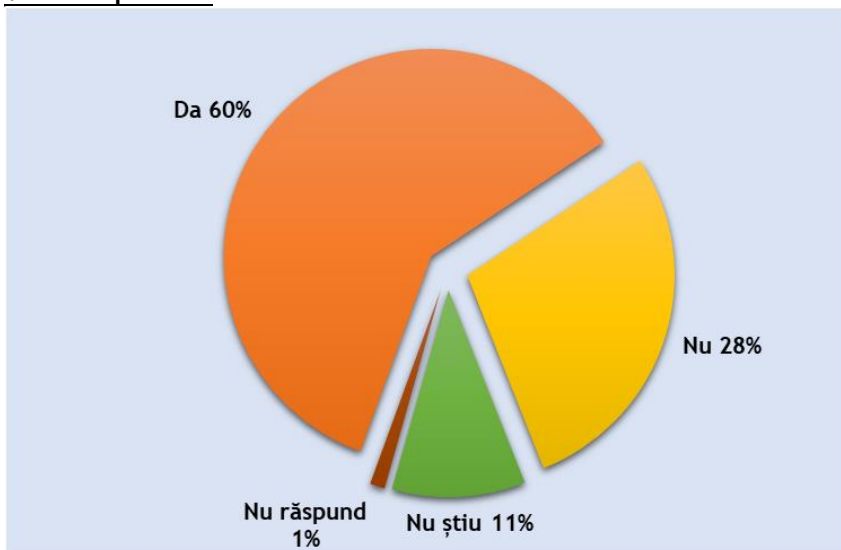
- Funcții sensibile: 102;
- Protecția avertizorului de integritate: 62;
- Pantouflage: 48;
- Consilier de etică: 23;
- Transparență în procesul decizional: 12;
- Acces la informații de interes public: 10;
- Declarare cadouri: 9;
- Conflicte de interese: 8;
- Declararea averilor: 6;
- Incompatibilități: 4;
- Cod de conduită: 1.

Valoare legală

Pentru fiecare măsură preventivă a fost elaborată procedură operațională de lucru. A se vede *Ghidul procedurilor operaționale* din cadrul proiectului „Integritate prin proceduri, instruire și prevenire - IPIP”, Cod SIPOCA 442/Cod MySMIS2014 118774.

5. Ați auzit de necesitatea elaborării și respectării procedurilor de lucru, operaționale, pe cele 11 măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției destinate administrației publice locale ?

Valori exprimate



Valoare legală

Pentru implementarea corespunzătoare a cadrului legal în materia celor 11 măsuri preventive anticorupție sunt necesare proceduri operaționale de lucru transparente, aplicate, revizuite și îmbunătățite permanent, conform prevederilor legale.

Astfel un principiu din Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 este principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației.

6. Codul de conduită al funcționarilor publici și al personalului contractual este o măsură de prevenire a corupției. Credeți că salariații din instituția noastră cunosc și respectă Codul de conduită ?

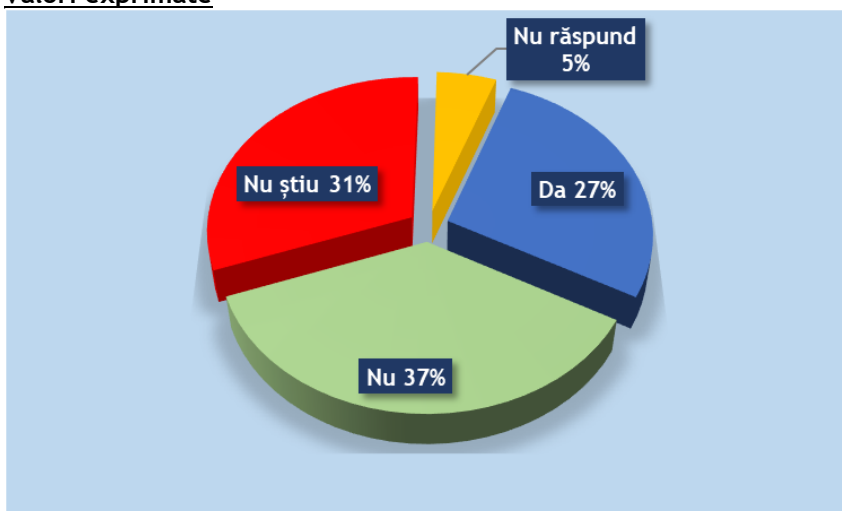
- pe o scară de 1 la 10, unde 10 înseamnă cunosc și respectă și 1 înseamnă nu cunosc și nu respectă, vă rog să acordați notă la întrebarea de mai sus.

Valori exprimate

Medie obținută 8.01	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Cum apreciați calitatea muncii în instituție? Credeți că există persoane din instituția noastră care nu au integrat în activitatea proprie o etică a muncii, a responsabilității și o atitudine corespunzătoare față de cetățeni?

Valori exprimate



8. Puteți enumera 3 probleme de etică și conduită care se regăsesc la nivelul instituției noastre? Puteți da exemple generice cu situații de acest tip?

Valori exprimate

- „Atitudine necorespunzătoare față de cetățeni și colegi”;
- „Tergiversarea unor lucrări pentru a beneficia de foloase necuvenite”;
- „Integritatea morală”;
- „Nu își fac treaba, indolența, lipsa de răspundere”;

- „Fiecare funcționar public să aibă o atitudine foarte bună la locul de muncă, îmi place să îi ajut pe oameni, trebuie apreciată valoare fiecăruia”;
- „Comportament nepoliticos și necivilizat în anumite situații”;
- „Nu își asumă responsabilitatea și acțiunile întreprinse. Libertatea gândirii și a exprimării”;
- „Raportul cu cetățeanul călărășean mult sub așteptări”;
- „Nu cunosc astfel de exemple”;
- „Tratament discriminatoriu, lipsa de profesionalism, lipsa de muncă în echipă”;
- „Indisciplina, nerespectarea legii, iresponsabilitate”;
- „Nerespectarea legii (ilegalitate), indisciplină, iresponsabilitate”;
- „Întârziere la program, plecare în timpul programului, fofilare în timpul programului”;
- „Nu au existat astfel de probleme în cadrul Primăriei municipiului Călărași”;
- „Comportament inadecvat față de colegii noi, față de cetățeni”;
- „Eficiența slabă, fuga de răspundere”;
- „Colaborare, integritate morală, reputație bună”;
- „Idealurile, valorile, principiile și normele”;
- „Vorbim aici de riscul eticii reale care apare când trebuie să punem în balanță responsabilitățile pe care le avem față de diferiți colegi. De asemenea există în general o încărcătură emoțională a relațiilor interumane, care face și mai dificilă, o decizie imparțială bazată pe evaluarea relevanței morale a obligațiilor pe care le avem”;
- „Nerespectare program serviciu. Comportament necorespunzător (consum alcool). Limbaj neadecvat”;
- „Neimplicarea în procesul de luare a deciziilor la nivelul instituției. În anumite domenii utilizarea defectuoasă a resurselor publice. Implicarea politicului în structurile primăriei”;
- „Prostia, nesimțirea, corupția”;
- „Punctual, corect și eficient”;
- „Lipsa de respect față de cetățeni și modul de adresare”;
- „Minciuna, inconsecvența, ipocrizia”;
- „Transparența. Acces la informații, incompatibilități”;
- „Nerespectarea programului de lucru de către unii funcționari. Venirea la birou în stare de ebrietate. Lipsa de responsabilitate față de sarcinile atribuite”;
- „Integritate morală. Atitudine obiectivă față de anumite situații. Corectitudine”;
- „Mai multă implicare la C.I.C. (Centrul de Informații pentru Cetățeni)”;

- „Atitudine necorespunzătoare față de cetățeni. Nesoluționare sesizări în termenul legal. Însușirea de foloase necuvenite ca urmare a tergiversării lucrărilor”;
- „Responsabilitate, cinste, dreptate”;
- „Lipsa de pregătire în domeniile în care se activează. Lipsa de bun simț elementar. Nerespectarea procedurilor de lucru”;
- „Nu colaborăm între servicii (verbal)”;
- „Nerespectarea legii, profesionalism în desfășurarea activității. Atitudine obiectivă, neutră față de orice interes în exercitarea funcției”;
- „Lipsa de imparțialitate și onestitate a unor persoane. Lipsa unei atitudini obiective care să se bazeze pe informații corecte, reale. Lipsă responsabilitate personală pentru afirmații și opinii exprimate”;
- „Nu”;
- „Toate activitățile din cadrul Primăriei Municipiului Călărași să fie prestate într-un mod profesional, în conformitate cu procedurile interne și prevederile legale; angajații vor evita prin propriul comportament atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii primăriei”;
- „În soluționarea problemelor trebuie să avem atitudine deschisă, matură, să fim capabili să ne evaluăm pe noi înșine și să ne asumăm propriile erori”;
- „Transparentă, eficiență, integritate morală”;
- „Comunicare, respectul, apreciere, atitudine”;
- „Iresponsabilitate, necorectitudine, indisciplină”;
- „Lipsa profesionalismului și a transparenței, a responsabilității. Limbaj necorespunzător la adresa cetățenilor și a colegilor”;
- „Comunicare, decizii morale, atitudine”;
- „Discutabil”;
- „Neimplicare în problemele instituției, interesul personal primează”;
- „Eliminarea formelor de discriminare, confidențialitate și corectitudine”;
- „Confidențialitate, cinste și corectitudine”;
- „Un număr însemnat de salariați nu au încă conștiința faptului că plătorii de taxe și impozite sunt CLIEȚI și trebuie tratați ca atare (cu respect și profesionalism); ca cetățean oarecare nu poți rezolva o problemă dacă nu cunoști pe cineva; există încă situații în care personalul nu își asumă responsabilitatea rezolvării unor situații și preferă să...amâne sau să transmită către altcineva”;
- „Atitudine necorespunzătoare-ținută necorespunzătoare-comunicare necorespunzătoare cu cetățenii”;
- „Atitudine față de cetățean, respectarea programului de lucru, asumarea responsabilităților”;

- „Soluționarea problemelor în alt interes decât cel al cetățeanului, lipsa unei abordări profesioniste ca rezultat al influențelor politice. Lipsa de moralitate și înțelegere a problemelor de ordin administrativ”;
- „Instituția nu asigură informarea și consilierea profesională, de inițiere, calificare, perfecționare, specializare profesională”;
- „Ar trebui impusă o ținută clasică, decentă”;
- „Folosirea timpului de lucru în alte scopuri decât cele profesionale, folosirea funcției publice în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, eliminarea oricăror forme de discriminare bazată pe aspecte privind: naționalitatea, convingeri religioase și politice, starea materială, vârstă, sex”;
- „Confidențialitate, cinste și corectitudine”;
- „Valorificarea competenței profesionale, conformitatea cu legile, regulamentele, tratamentul echitabil și respectarea indivizilor, relații loiale cu colaboratorii, etc”;
- „Lipsă implicare și responsabilitate”;
- „Relații cu colegii, ipocrizie, încălcarea regulilor de comportament”;
- „Nerespectare program lucru, consum băuturi alcoolice în timpul programului”;
- „Lipsa justificată în timpul programului, asumarea sarcinilor de serviciu”;
- „Sunt persoane care nu desfășoară nici un fel de activitate; nu respectă programul de lucru; vin la serviciu sub influența băuturilor alcoolice”;
- „Dreptate, transparență, cinste”;
- „Dezvăluie informațiile la care au acces; fac aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea derulată; nu folosesc util și eficient bunurile aparținând instituției”;
- „Onestitate, cinste și corectitudine”;
- „Lipsă de profesionalism, pregătire profesională redusă a factorilor de conducere, integritate morală scăzută; tendința de a sări peste, când rezolvă probleme personale și profesionale; consum de alcool în timpul programului; acces în funcție pe pile și relații”;
- „Responsabilitate, implicare, respect, eficiență”;
- „Respectarea legislației, transparență decizională, egalitatea între persoane”;
- „Integritate morală, confidențialitate, conduită”;
- „Uneori modul de exprimare și de manifestare caracteristic poporului român”;
- „Illegalitate, indisciplină, iresponsabilitate”;
- „Lipsa transparenței, lipsă proceduri, lipsă libertate de exprimare”;

- „Rezolvăm cât se poate de repede problemele și șpagă este din ce în ce mai mică sau nu se mai iau în toate...”;
- „Folosirea timpului de lucru în alte scopuri decât cele profesionale, confidențialitate, etică, cinste, corectitudine”;
- „Conduită, conflicte de interese, incompatibilități”;
- „Angajații vin nebărbierii, cu ținuta murdară și vorbesc urât unii despre ceilalți”;
- „Limbajul folosit, aroganța, respectul”;
- „Responsabilitate și atitudine corespunzătoare față de cetățeni, adoptare și activitate proprie etică, sinceritate”;
- „Superficialitate, dezinteres, promptitudine”;
- „Discriminare”;
- „Respect”;
- „Conflicte de interese din partea unor colegi și aleși locali, transparența care lipsește cu desăvârșire aleșilor locali precum și imparțialitatea și independența funcționarului public asigurată fără implicarea aleșilor locali în activitatea desfășurată de către FP (funcționarul public) în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu. Exemplu fără telefoane de la diverși aleși locali pentru a lăsa nesancționat pe x sau pe j. Fără a se cere FP (funcționarului public) să participe la campania electorală direct sau indirect”;
- „Da. Modul de adresare față de colegi și șefi (probleme de comunicare), cunoașterea și aplicarea procedurilor de lucru în limita competențelor, păstrarea secretului de serviciu”;
- „Comunicare deficitară”;
- „Responsabilitatea profesională, respect și considerație, confidențialitate”;
- „Proasta comunicare, dezinteres”;
- „Lipsa responsabilității, lipsă de confidențialitate, trafic de influență”;
- „Mai mult respect față de colegi, mai multă implicare în ceea ce faci, mai mult bun simț față de conducere”;
- „Probleme de comunicare sau comunicare dublă”;
- „Profesionalism, respect, atitudine imparțială, nediscriminare, responsabilitate profesională”;
- „Eliminarea formelor de discriminare, folosirea timpului profesional”;
- „Comunicare defectuoasă”;
- „Întârzieri în rezolvarea cererilor”;
- „Atitudine lipsită de respect în raport cu cetățenii/comercianții”;
- „Credința, virtutea, binele”;
- „Atitudine respectuoasă, transparență, seriozitate”;
- „Respect, corectitudine, încredere”;

- „Încredere și respect, cinste și corectitudine, profesionalism”;
- „Profesionalism, transparență, echipă”;
- „Normele de conduită sunt respectate de toți salariații”;
- „Nu există probleme de etică și conduită”;
- „Nu sunt probleme”;
- „Competența profesională, formele respectului (față de muncă și valori, față de persoane și comunitate), integritatea morală”;
- „Lipsă profesionalism, aroganță, superioritate nejustificată”;
- „Toleranță”;
- „Nu este cazul”;
- „Aerul de superioritate, aroganță”;
- „Seriozitate și conduită prin muncă”;
- „Profesionalism, corectitudine”;
- „Relația cu cetățenii poate fi îmbunătățită”;
- „Promptitudine și rezolvarea problemelor”;
- „Soluționarea în termene cât mai scurte a unor probleme”;
- „Lipsa de colegialitate (din partea unor persoane)”;
- „Întârziere în rezolvarea unor solicitări”;
- „Neacceptarea unor sugestii pur obiective, legate de activitatea desfășurată, în special când este vorba despre calitatea serviciilor prestate. Este vorba despre rezolvarea problemelor, nu discutarea despre persoane”;
- „Relația cu cetățenii poate fi îmbunătățită, promptitudine în rezolvarea problemelor cât și rezolvarea acestora în termen mai scurt”;
- „Lipsa respectului între colegi”;
- „Respectul față de instituție, față de clienți, colegii de muncă”;
- „Nu cunosc”;
- „Integritate, supremația Constituției și a legii, imparțialitate și independență”;
- „Supremația Constituției și a legii, profesionalism, cinstea și corectitudinea”;
- „Purtare și felul de a se purta, deprinderi morale, atitudine în societate”;
- „Deprinderi morale, atitudine în societate, purtare și felul de a se purta”;
- „Responsabilitate, loialitate, transparență”;
- „Conflict de interese, transparență decizională, cod de conduită”;
- „Respect, responsabilitate, implicare”;
- „Neimplicarea unora în problemele instituției, o transparență precară între conducere și funcționarii publici de execuție, creșterea obiectivității fiecăruia față de sine și față de instituția din care fac parte”;
- „Respectul față de cetățeni, profesionalismul, responsabilitatea”;
- „Reputație bună, profesionalism, rezultate”;

- „Conduita, etică, transparență în procesul decizional”;
- „Nu”;
- „Prezentarea la program, limbaj necorespunzător între angajați, comunicare neprincipială și defectuoasă, ținută/vestimentație necorespunzătoare (uneori extravagantă, alteori neîngrijită)”;
- „Nu pot”;
- „Declararea averilor, transparență în procesul decizional, conflicte de interese”;
- „Atitudinea față de cetățean”;
- „Atitudinea necorespunzătoare față de cetățean, stări conflictuale între colegi, lipsă de respect față de superiorii ierarhici”;
- „Transparență în procesul decizional”;
- „Responsabilitate, profesionalism, transparență”;
- „Nu știu”;
- „Responsabilitate, corectitudine și transparență”;
- „Transparență, neîncredere, atitudine”;
- „Exemple generice: dezvăluirea unor informații la care au acces în exercitarea funcției”;
- „Comportament necorespunzător în relația cu vizitatorii, nerespectarea întocmai a sarcinilor de serviciu, comportament inadecvat în situația executării lucrului în echipă”;
- „Codul moral propriu fiecărui individ și care reprezintă modalitatea prin care acel individ va aplica propria noțiune despre morală”.

Top 3 probleme:

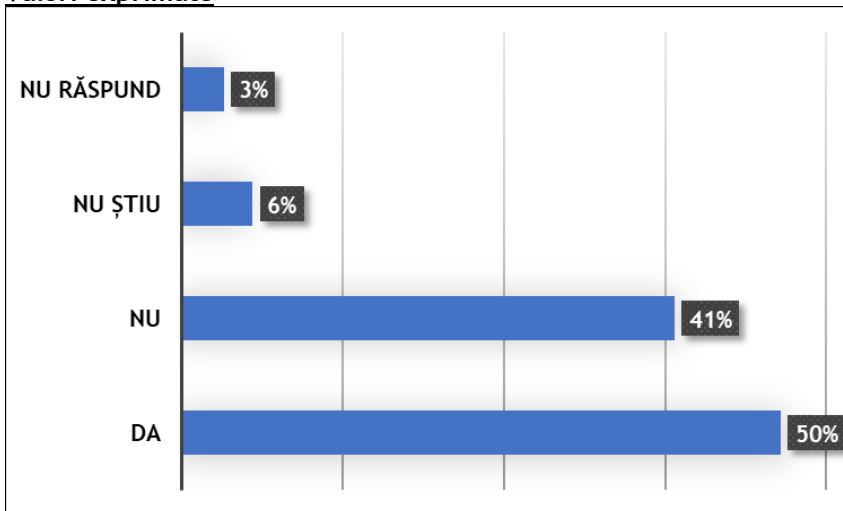
Loc 1 - Atitudine, comportament necorespunzător față de cetățeni, colegi;

Loc 2 - Profesionalism, răspundere, responsabilitate, comunicare, colaborare, implicare, defectuoase;

Loc 3 - Probleme de etică și conduită personală.

9. Aveți nevoie de informare/instruire în domeniul integrității/anticorupției ?

Valori exprimate



Valoare legală

Strategia Națională Anticorupție acordă o mare atenție prevenirii corupției. Scopul SNA 2016-2020 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România.

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.

Pentru fiecare tip de intervenție, sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, ca un corolar al prezentului document strategic, dublată de abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție: prevenire, educație și combatere.

10. Pentru cei care au răspuns da, la întrebarea anterioară. Ce nevoi de informare/instruire aveți în domeniul integrității/anticorupției.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Valori exprimate

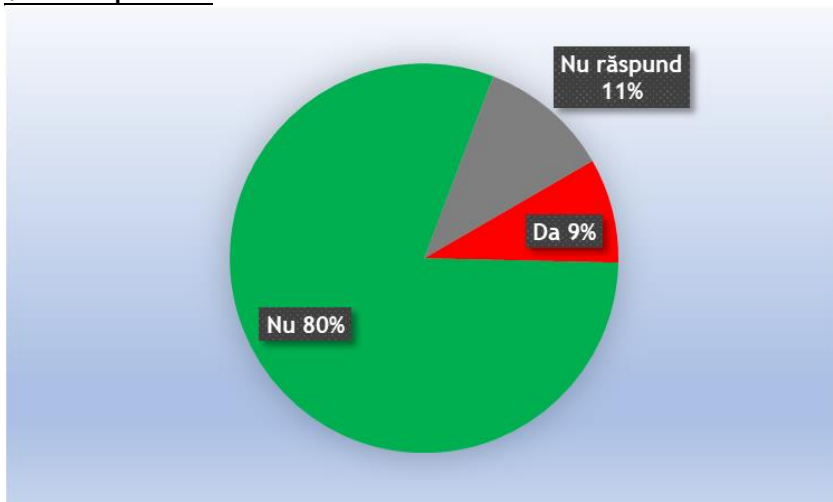
- „Informarea/instruirea periodică va crește gradul de conștientizare și aplicare a codului de conduită”;
- „Actele conexe actelor de corupție”;
- „Prezentarea în cadrul unor ședințe a legislației”;
- „Informații în legătură cu incompatibilitatea funcției de ales local”;
- „Cunoașterea principiilor, prelucrarea situațiilor defectuoase”;
- „Însușirea de către funcționari și personalul contractual a cunoștințelor și abilităților necesare dezvoltării unui comportament etic și integru”;
- „Să se clarifice ce anume este interzis cu desăvârșire în relația cu cetățenii și modalitatea de interacțiune cu aceștia”;
- „Aducerea la cunoștință a legii integrității și anticorupției”;
- „Întâlniri cu reprezentanții D.G.A. (Direcția Generală Anticorupție) și prezentarea de situații concrete”;
- „Îmbunătățirea cunoștințelor în ceea ce privește prevenirea corupției”;
- „Instruire și informări periodice de conștientizare a importanței integrității profesionale și modalități de diminuare a actelor de corupție”;
- „Mai multe campanii de informare și conștientizare”;
- „Work-shop-uri. Discuții interactive”;
- „Consideră că întotdeauna avem nevoie de informare/instruire”;
- „Ghid elaborat”;
- „Nivelul intelectual, punctul de vedere, loc de publicare”;
- „Pentru a preveni apariția unor fapte de corupție”;
- „Instruire periodică de fundamentare a noțiunilor”;
- „Transparență în procesul decizional”;
- „Funcții sensibile și transparența în procesul decizional”;
- „Îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor în ceea ce privește corupția”;
- „Cunoașterea codului etic”;
- „ABC-ul integrității”;
- „Conflicte de interese, funcții sensibile”;
- „Orice”;
- „Educație în domeniul atitudinii civice”;
- „Funcții sensibile”;
- „Tot ce apare nou să primim pe e-mail unde putem găsi informația”;
- „Pentru a preveni apariția unor fapte de corupție”;
- „Folosirea imaginii publice. Conduita colegială. Obiectivitate în evaluare”;
- „Instruire și cunoaștere modificări legislative”;
- „Este întotdeauna nevoie de mai multă informație”;
- „Integritate”;
- „Orice informații în domeniile respective sunt utile”;

- „Tehnici și concept acces la informațiile de interes public”;
- „Legea mai cunoscută”;
- „Reînprospătarea periodică a cunoștințelor din zona de integritate”;
- „Actualizări ale legislației în acest sens”;
- „Informare acces informații de interes public”;
- „Informări periodice despre modul de respectare și noile modificări ce mai pot apărea”;
- „Aprofundarea procedurilor în domeniu”;
- „Prezentare și situații concrete”;
- „Aplicații concrete corelate cu activitatea din Primărie”;
- „Întâlniri cu persoane cu cunoștințe în domeniu pentru prezentare teoretică, dar și cazuri concrete, cursuri”;
- „O bună informare referitoare la integritate întrucât mulți colegi nu țin cont sau nu le cunosc”;
- „Interdicții după încheierea angajării/funcții sensibile”;
- „Prevenire și combatere anticorupției”;
- „Cazuri concrete de corupție în apel. Așa da, așa nu; Management public; Cum să dezvoltăm un oraș”;
- „Instruiri pentru prevenire, pliante, discuții”;
- „Conflicte de interese, incompatibilitate, transparență în procesul decizional, protecția avertizorului de integritate”;
- „Abateri”;
- „Implementare măsuri de anticorupție, îmbunătățirea cunoștințelor pe domeniile de interes”;
- „Nici una”;
- „Informări despre integritate”;
- „Nevoia de promovare a valorilor pozitive ale organizației”;
- „Cu privire la actualizarea reglementărilor în domeniu”;
- „Metode actualizate în funcție de tipul activității în care ne desfășurăm activitatea și de tipul persoanelor cu care intrăm în contact direct”;
- „În cazul depistării unei persoane care se presupune că a săvârșit fapte de corupție, cum se poate proba acest lucru fără a sesiza D.G.A. și cum se poate corecta acest lucru”;
- „Teme specifice care să aibă rol de prevenire, educație și combatere a corupției”;
- „Tot ce ține, ce aparține de acest subiect”;
- „Avem nevoie de mai multă informație”;
- „Modul în care se pot rezolva carențele ce le observăm”;
- „Nu sunt sigură când o persoană se află în incompatibilitate”;
- „Dezvoltarea acestui subiect mai pe înțelesul tuturor”;

- „Cum să rezolvăm anumite probleme fără să dăm mită și cum să refuzăm să primim mită”;
- „Prin afișe și fly-ere”;
- „Informare/instruire în domeniul integrității/anticorupției, îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor în prevenire”;
- „Pliante, filmulețe cu exemple de anticorupție”;
- „Informări periodice”;
- „Finalitatea procesului de anticorupție”;
- „Îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor în ceea ce privește prevenirea corupției și consolidarea integrității”;
- „Instruire legislativă”;
- „Organizare dezbateri periodice, campanii de conștientizare cu privire la prevenirea corupției”;
- „Seminarii, perfecționări”;
- „Informare/instruire în domeniul integrității/anticorupției, îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor în prevenire”;
- „Servicii pentru a fi conectați la rețelele de informare”;
- „Un plan strategic și un plan de acțiuni proprii de prevenire a corupției”;
- „Informare periodică”;
- „Inventarul măsurilor de transparență, riscurile asociate obiectivelor”;
- „Transparența proceselor decizionale”;
- „Actualizarea reglementărilor legale în materie”;
- „Tot timpul e nevoie de informare”;
- „Actualizarea reglementărilor legale în materie”;
- „Proceduri de lucru”;
- „Informare anticorupție”;
- „Punctul de vedere, nivelul intelectual, loc de publicare”;
- „Să fie ținuti la curent cu legislația nouă care apare în acest domeniu”;
- „Orice informare este binevenită”;
- „Cursuri, seminarii, întâlniri cu responsabilii de integritate”;
- „Informare continuă privind cadrul legislativ”;
- „Elaborarea ghidului procedurilor operaționale privind măsuri de anticorupție și implementarea acestuia”;
- „Prezentarea unor cazuri cu un nivel de integritate cât mai ridicat”;
- „Incompatibilități, transparență în procesul decizional”;
- „Întâlniri periodice prin prezentare cu exemple a actelor și faptelor de corupție precum și cu aducerea la cunoștință a modificărilor actelor legislative în domeniu”;
- „Metode de informare din partea organului ierarhic superior, respectiv Primăria Municipiului Călărași”.

11. Ați auzit de fapte de corupție săvârșite în instituția noastră ?

Valori exprimate



12. Dacă dumneavoastră ați dori să sesizați o faptă de corupție, unde ați sesiza-o ?

Valori exprimate

- „Conducerea instituției”;
- „Conducătorului instituției publice din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale în vigoare sau în care s-a semnalat practica ilegală”;
- „Consilierului de integritate”;
- „La responsabilul anticorupție din instituție”;
- „Responsabil anticorupție din instituția respectivă”;
- „Organelor abilitate în acest sens”;
- „Direcția Națională Anticorupție (D.N.A.)”;
- „Ofițerului de integritate”;
- „Consilierului de etică”;
- „La poliție”;
- „La linia verde”;
- „Poliția Municipiului Călărași”;

- „Responsabilului cu implementarea strategiei pentru integritate”;
- „Conducerii Primăriei Municipiului Călărași”;
- „Primarului”;
- „În cadrul Primăriei Municipiului Călărași la biroul resurse umane responsabil integritate, IPJ (Inspectoratul de Poliție Județean)-biroul antifraudă”;
- „D.G.A. (Direcția Generală Anticorupție) Călărași. Telveverde”;
- „Dl Dobre”;
- „La șeful ierarhic superior”;
- „0213127399”;
- „Nu știu”;
- „Responsabil unitate”;
- „La persoana desemnată: Dobre Nelu”;
- „La D.N.A. și D.G.A.”;
- „Nu cunosc”;
- „Prin transmiterea unei sesizări scrise la D.N.A.”;
- „A.N.I. (Agenția Națională de Integritate)”;
- „Consilier de etică și D.G.A.”;
- „Agenția Anticorupție Teritorială”;
- „Șef birou”;
- „Nr. de telefon (TEL VERDE)”;
- „Faptele de corupție se sesizează la Direcția Generală Anticorupție”;
- „Nu aș sesiza nimic”;
- „A.N.I., D.N.A., PARCHETUL CĂLĂRAȘI”;
- „Către instituțiile abilitate”;
- „În primul rând, avertizorul de integritate din cadrul instituției și ulterior, după caz, sesizare către D.G.A.”;
- „Persoanei responsabile care se ocupă cu faptele de corupție”;
- „D.N.A. București”;
- „Conducător instituție și Parchet”;
- „Persoanelor desemnate să supravegheze aceste aspecte”;
- „Aș sesiza dacă aș fi sigur că nu se răsfrânge asupra mea”;
- „Consilierului de etică și apoi celorlalte organe abilitate”;
- „În funcție de situație: D.G.A., conducătorului unității”;
- „Responsabilului de etică”;
- „Nu”;
- „Există o linie telefonică gratuită”;
- „Conducere”;
- „Poliție”;
- „0800806806 sau Parchet”;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- „D.N.A. sau 112”;
- „La linia telverde D.G.A.”;
- „112”;
- „La 0800806806”;
- „Aș informa întâi șeful ierarhic superior al persoanei care se presupune că a săvârșit acte de corupție, abia în ultima fază D.G.A.”;
- „Nu știu”;
- „Doar dacă sunt convins 100% organelor”;
- „Nu aș sesiza-o”;
- „Unde este cazul”;
- „Depinde de situație”;
- „În funcție de faptă la S.J.A. Călărași, D.N.A.”;
- „Consiliul local”;
- „Depinde de caz”;
- „Pe adresa de e-mail anticoruptie@dna.ro sau pe nr. de tel. pus la dispoziție la instruirea la care am participat”;
- „A.N.I., D.N.A.”;
- „La șeful ierarhic superior și/sau organele competente să cerceteze fapte de corupție”;
- „La nivel de conducere”;
- „A.N.A.F.”;
- „În funcție de faptă la S.J.A. Călărași, D.N.A.”;
- „Parchet”;
- „Conducătorul instituției, eventual D.N.A.”;
- „Conducere, consilier etic, responsabilului S.N.A. al U.A.T.”;
- „Directorului executiv”;
- „Superiorului direct și /sau organelor de urmărire penală”;
- „Consilierului etic din cadrul D.A.S.”;
- „La poliție, parchet”;
- „La organele abilitate”;
- „Depinde de faptă (superiorului, D.N.A.)”;
- „La anticorupție”;
- „La D.G.A.”;
- „Tel. 0800806806”;
- „Organelor abilitate-Poliție, A.N.A.F.”;
- „Conducerii și D.N.A.”;
- „Persoana desemnată a instituției”;
- „Biroul anticorupție (D.N.A.)”;
- „Instituțiilor abilitate, D.N.A. sau structura de la nivelul județului”;
- „La tel. D.N.A.”;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- „Instituțiilor abilitate în funcție de gravitate”;
- „În primul rând șefilor ierarhici”;
- „Da, dacă transparența în procesul decizional ar funcționa (D.G.A.)”;
- „0800806806, D.G.A.”.

Valoare legală

A se vede secțiunea, Unde sesizăm faptele de corupție.

13. Ce măsuri credeți că ar trebui luate pentru a crește gradul de integritate a funcționarilor publici, a personalului contractual și a aleșilor locali din unitatea administrativ teritorială Municipiul Călărași ?

Valori exprimate

- „Informări și instruirii”;
- „Instruirea personalului prin activități de informare, continuarea implementării sistemelor de management, utilizarea serviciilor online”;
- „Ședințe”;
- „Includerea măsurilor de prevenire a corupției ca documente obligatorii ale planurilor manageriale, reducerea riscurilor de corupție, înțelegerea de către salariați a standardelor de integritate”;
- „Mai multă informare”;
- „Sanctiuni”;
- „Nu mai angajați pe criterii de apartenență la partid sau de cotizant la partid”;
- „Informare în domeniul integrității”;
- „Răspunderea după caz, disciplinară, civilă, contravențională sau penală”;
- „Creșterea gradului de transparență”;
- „Ședințe pe tema asta, mai des”;
- „Ședințe de prevenire, responsabilitate mai mare, respectarea întocmai a legii”;
- „Examene sau ședințe periodice”;
- „Identificarea continuă a riscurilor și vulnerabilităților specifice instituției noastre”;
- „Nu este cazul”;
- „Sanctiuni salariale”;
- „Un stil nou de management”;
- „Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției. Implementarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice identificate. Implementarea de sisteme unitare de management al calității”;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- „Cursuri de perfecționare”;
- „Informare continuă”;
- „Creșterea gradului de educație a personalului pe această temă, conceperea unui plan de măsuri pentru domenii sensibile”;
- „Măsuri legate de profesionalismul funcționarilor publici și seriozitate”;
- „Să se aplice mai riguros sancțiunile prevăzute de lege în situația în care se încalcă regulile de disciplină”;
- „Implementarea sistemelor de management ISO, organizarea de campanii pentru dezbateri publice, publicarea imediată a informațiilor de interes public, auditarea internă”;
- „Sinceritate, transparență, dreptate”;
- „Cursuri cu exemple de funcționari prinși în flagrant sau trimiși în judecată pentru fapte de corupție, ulterior executând o măsură privativă de libertate”;
- „Organizarea periodică (la cel puțin 6 luni) a unor seminarii de reamintire a legislației specifice”;
- „Găsirea unor metode și programe care să ducă la creșterea nivelului de conștientizare a persoanelor”;
- „Cursuri pentru conștientizarea faptului că reprezintă o instituție publică în fața cetățenilor și că măsurile și activitățile trebuie să fie în interesul tuturor cetățenilor”;
- „Corectitudine”;
- „Nu știu”;
- „Informare mai amplă”;
- „Mai multă seriozitate din partea angajaților”;
- „Prioritatea interesului public”;
- „Responsabilizarea fiecărui funcționar, personal contractual, ales local; fermitate în aplicarea sancțiunilor față de cei care nu respectă legea și codul de conduită; bunul exemplu dat de cei care conduc instituția”;
- „Transparență totală în cheltuielile banilor publici”;
- „Schimbarea legislației pe achiziții publice”;
- „Instruiri, dezbateri, proiecte cu aceste teme”;
- „Majorarea sancțiunilor”;
- „Evaluarea corectă a angajaților”;
- „Cursuri cu explicitarea legilor”;
- „O mai mare punere în valoare a consilierului de etică”;
- „Instruire și cursuri de perfecționare cu exemple concrete de corupție din care angajații să-și însușească cunoștințele necesare dezvoltării unui comportament etic și integru”;
- „O monitorizare permanentă a angajaților”;
- „Cursuri de informare a funcționarului public, a personalului”;

- „Informarea publicului cu privire la conduita profesională a funcționarilor, crearea unui climat de încredere și respect între cetățeni și funcționari publici și contractuali, transparența decizională și consultarea cetățenilor”;
- „Promovarea cinstei”;
- „Cursuri, instruire”;
- „Aprecieri la justa valoare”;
- „Organizarea de cursuri de informare a personalului”;
- „Respectarea de către salariați și conducere a Regulamentului Intern și cod de conduită a funcționarului public și a personalului contractual ca premisă naturală mergând până la obligatorie”;
- „Periodic trebuie reamprospătate informații și regulamente în acest sens”;
- „Activități de prevenție și conștientizare”;
- „Accesul mai ușor la cerințele cetățenilor, transparență mai multă”;
- „Organizarea unor cursuri de informare a angajaților din unitate”;
- „Transparență decizională, informare cu privire la conduita profesională, climat de respect și încredere între cetățeni și funcționari”;
- „Schimbarea fiecăruia”;
- „Întâlniri mai dese cu teme care abordează aceste aspecte”;
- „Respectarea statutului funcționarului public”;
- „Sanțiuni foarte aspre pentru cei în cauză; instruiți mai dese în acest domeniu; cei în cauză să fie puși în discuție în fața întregului colectiv”;
- „Ședințe mai dese”;
- „Elaborarea și implementarea de proceduri pentru toate activitățile desfășurate în instituție”;
- „Sanțiuni drastice pentru abaterile disciplinare, comisia de disciplină să aplice sancțiuni pe măsură. Instruire /informare la o perioadă determinată de timp. Menținerea salarizării. Transparență în activitate”;
- „Responsabilizarea tuturor celor implicați”;
- „Informare și aplicare de măsuri care să crească gradul de integritate”;
- „Mai multă informare și educație în acest sens excluzând aleșii locali”;
- „Informări dese în domeniul integrității”;
- „Efectuare de informări cu privire la subiectul integritate; transparență în activitate; elaborare proceduri”;
- „Profesionalism”;
- „Testarea competențelor, inclusiv a cunoașterii codului de conduită”;
- „Informare nu presiune”;
- „Să nu se ofere cadouri sau atenții”;
- „Măsuri disciplinare și de denunțare”;
- „Autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor de transparență”;
- „Salarii atractive și legi mai aspre”;

- „Nu este cazul”;
- „Profesionalism și respect de sine”;
- „Consider că fiecare ar trebui să își impună singur un set de valori pe care să dorească să le atingă”;
- „Salarii potrivite”;
- „Salarizarea unică în sensul că persoane cu aceeași funcție, vechime, nivel, volum de lucru să aibă același salariu în fiecare instituție publică; avertisment, referat...”;
- „Cât mai multe informări; să primeze profesionalismul; comunicare și colaborare; asta depinde de bunul simț al răspunderii fiecăruia și de educația primită”;
- „Informare prin instruire, chestionare; avertisment, referat, etc.”;
- „Să respecte legea și cetățenii acestui oraș”;
- „Instruire, prezentări, informări pentru toți salariații periodic atât la nivel de primărie cât și la serviciile din subordine; controale efective”;
- „Salariul corect pentru munca prestată”;
- „Supremația Constituției și a legii”;
- „Training-uri bianual. Cursuri de perfecționare”;
- „Cursuri de legislație adaptate la acest lucru, întâlniri...”;
- „Creșterea gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției, creșterea gradului de conștientizare a efectelor corupției la nivelul personalului Primăriei Municipiului Călărași și serviciilor publice locale”;
- „Informări periodice asupra aspectelor de încălcare a prevederilor codului de etică”;
- „Menținerea veniturilor salariale la un nivel ridicat astfel încât să fie descurajate faptele de corupție. Implementarea și aplicarea propriului sistem de control intern managerial”;
- „Nu știu”;
- „Informare permanentă și corespunzătoare”;
- „Cunoașterea repercursiunilor”;
- „Informare și instruire periodică la nivelul Primăriei Municipiului Călărași la care să participe funcționarii publici și angajații contractuali”;
- „Remunerarea funcționarilor să se facă potrivit funcției pe care o dețin, a complexității și importanței pentru a împiedica ca aceștia să devină coruptibili”;
- „Organizarea de programe pentru pregătirea profesională pe problematica anticorupție”;
- „Instruiri periodice la care să participe atât funcționarii publici cât și angajații contractuali”;
- „Informare și instruire privind prevenirea faptelor de corupție modificări apărute în legislația în vigoare”;

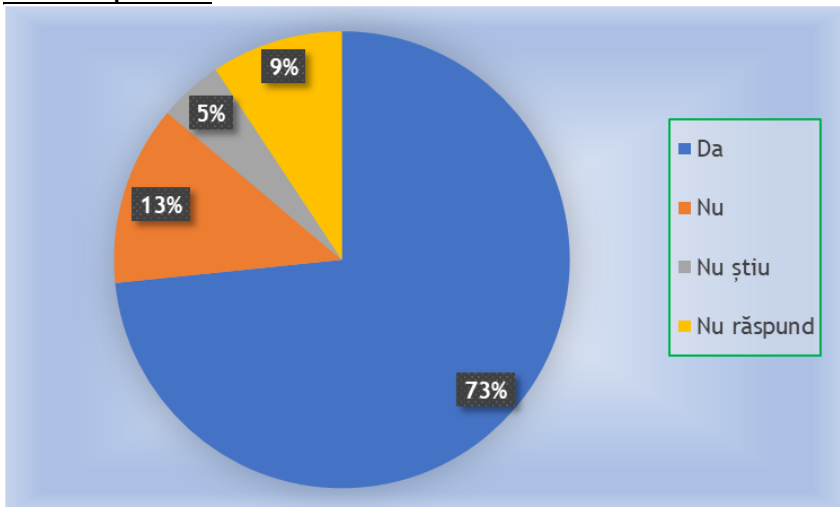
- „Măsuri pentru asigurarea transparenței în procesul decizional”;
- „Măsuri manageriale”;
- „Respectarea normelor de conduită, respectarea măsurilor de strategie, măsurilor de transparență și prevenire a corupției”;
- „Promovarea acțiunilor anticorupție și diseminarea exemplelor de bună practică”;
- „Nu este cazul”;
- „Salarii motivante”;
- „Informare/instruire; să învețe să fie cât mai serioși și responsabili; educare”;
- „Măsuri de respectare a legii și a constituției”;
- „Proceduri clare de lucru”;
- „Supraveghere continuă a activităților acestora”;
- „Actualizare continuă a responsabilităților în raport cu legislația”;
- „Proceduri însușite”;
- „Schimbarea mentalității”;
- „Informare mai multă în domeniul anticorupției”;
- „Respectarea prevederilor legale în ceea ce privește transparența procesului decizional”;
- „Creșterea gradului de responsabilitate față de cetățeni”;
- „Includerea în pregătirea profesională pentru salariații cu funcții de conducere și execuție cursuri în domeniul eticii și integrității, managementul riscurilor, standarde de control intern”;
- „Creșterea gradului de integritate, informare și instruire în domeniul integrității”;
- „Nu știu”;
- „Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție la nivelul instituției și numărul de funcționari publici care au fost informați prin intermediul acțiunilor de informare”;
- „Prevenire și informare continuă”;
- „O mai bună informare și instructaje periodice”;
- „De colaborare, cunoaștere, informare și instruire pe domeniul respectiv”;
- „Nu trebuie să ia alte măsuri”;
- „Să fie sancționați cu micșorarea salariului și după caz, dați afară”;
- „Nici una”;
- „Mai multe întâlniri între personalul de conducere și salariați”;
- „Control, supraveghere, instruire-exemple”;
- „Comunicare”;
- „Selectare pe criterii profesionale”;
- „Proiecte de informare și instruire”;
- „Sanctionatorii conform legilor în vigoare”;

- „Transparență, elaborarea unor proceduri ferme conform unor reglementări și a unor norme care să asigure mediul propice dezvoltării activității instituționale”;
- „Informare periodică”;
- „Să fie informați la ce se expun”;
- „Prevenția”;
- „Dispariția nepotismului, angajarea în instituțiile publice a personalului în funcție de activitatea din campania electorală, eliminarea presiunilor făcute de către aleșii locali asupra funcționarilor publici cu privire la modul de desfășurare a activității”;
- „Stimulare financiară”;
- „Măsuri preventive și de informare”;
- „Informarea periodică și evaluarea cunoștințelor, monitorizarea continuă”;
- „Implementarea celor 11 proceduri la nivelul U.A.T.”;
- „Transparența, o selecție mai riguroasă a personalului la angajare, aplicarea unui tratament egal pentru toți funcționarii (și pentru cei care muncesc și pentru cei care se fac că muncesc)”;
- „Motivații salariale și profesionale; instruiți periodic”;
- „Asigurarea confortului profesional și material”;
- „Îmbunătățirea condițiilor de muncă, aprecierea muncii, consolidarea relațiilor cu șefii și colegii”;
- „Identificare; sancționare”;
- „Măsuri financiare”;
- „O mai bună pregătire profesională”;
- „Conștientizarea conducerii U.A.T. Călărași de importanța personalului din subordine”;
- „O mai bună informare”;
- „Aplicarea legii”;
- „Respect reciproc între cetățeni și funcționari”;
- „Crearea unui climat de încredere și respectare reciprocă între cetățeni și funcționari pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte”;
- „Promovarea canalelor de sesizare a unor eventuale fapte de corupție, precum și a măsurilor de protecție a personalului”;
- „Încredere și respect reciproc între funcționari și autorități”;
- „Creșterea gradului de informare anticorupție, consolidarea integrității, eficienței și transparenței”;
- „Informarea periodică, verificarea prin controale inopinante”.

2. Valori profesionale

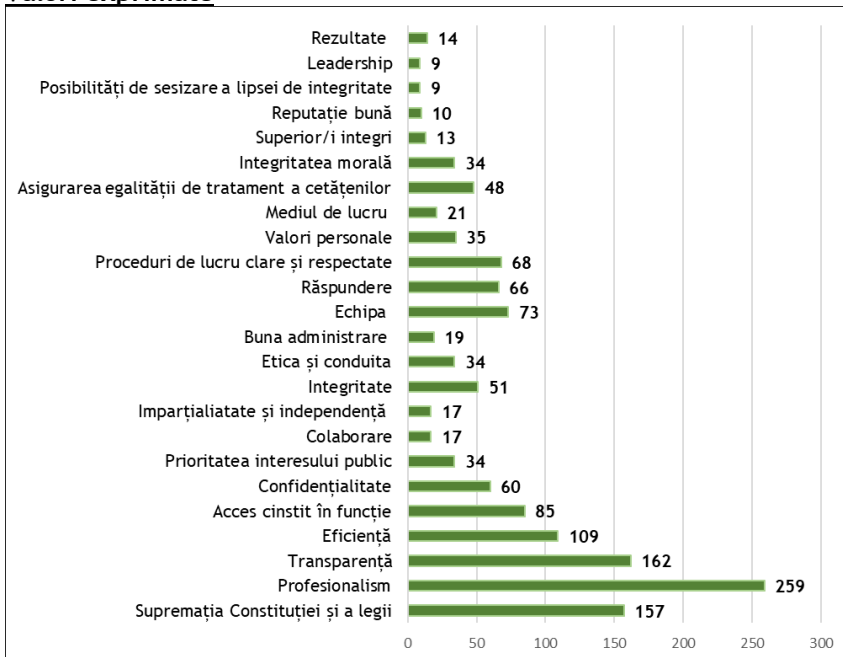
1. Reprezintă în prezent domeniul dumneavoastră de activitate o pasiune ?

Valori exprimate



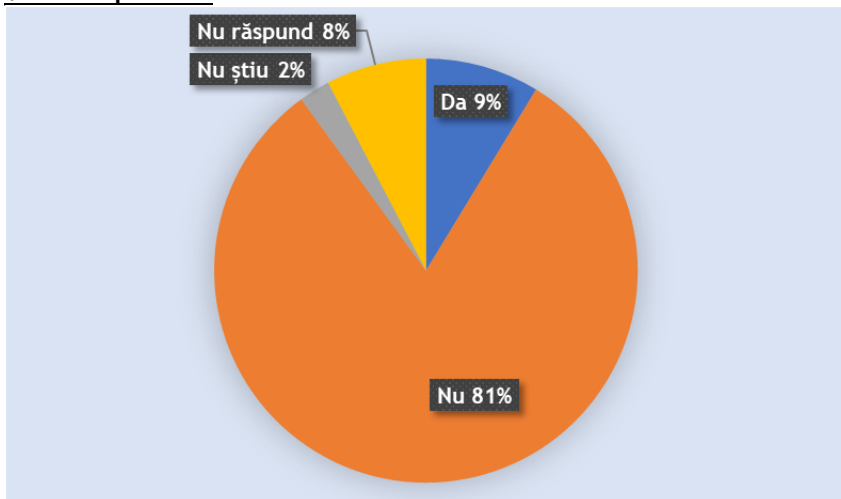
2. Vă rugăm să bifați 3 dintre următoarele aspecte pe care le considerați necesare pentru ca un salariat (funcție publică/personal contractual) / ales local, să fie integru.

Valori exprimate



3. Ați avut vreodată vreo presiune/intervenție/sugestie/recomandare în exercitarea funcției, pentru a vă exercita atribuțiile altfel decât în mod legal ?

Valori exprimate

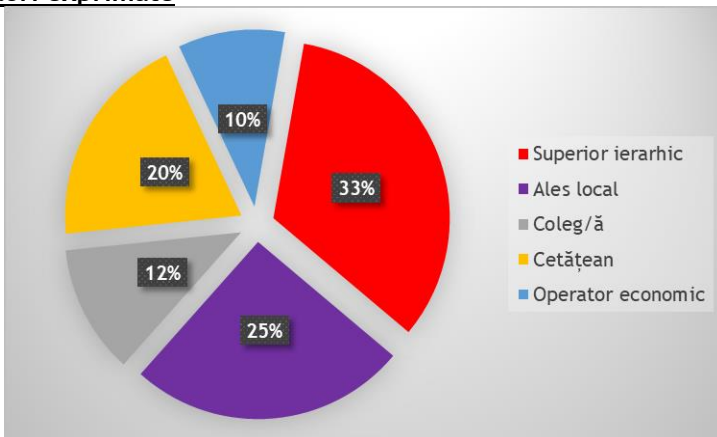


Valoare legală

Imparțialitatea și independența, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute.

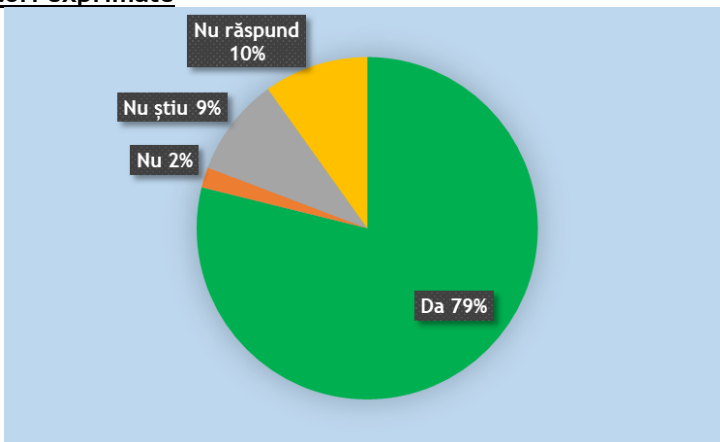
4. Dacă răspunsul la întrebarea de mai sus este da. De la cine a fost această presiune ?

Valori exprimate



5. Sunteți mândră/u de reputația dumneavoastră în instituție ?

Valori exprimate



6. Vă rugăm motivați răspunsul de la întrebarea nr. 5

Valori exprimate

- „Consider că sunt un funcționar public integru, care pun pe primul plan rezolvarea problemelor cetățenești și respectarea prevederilor legale”;
- „Respect procedurile de lucru”;
- „Consider că am experiență, colegii mă consultă în diverse probleme”;
- „Profesionalistă”;
- „Colegii știu că îmi fac treaba foarte bine și apelează la mine de câte ori au nevoie, motivând cu acest lucru”;
- „Întrucât îmi desfășor activitatea corespunzător”;
- „Activitatea în cadrul instituției este ireproșabilă”;
- „Respectarea normelor de etică și deontologie”;
- „Respect legea, acționând în mod transparent și respectând procedurile de lucru în vigoare”;
- „Consider că respect pe cât posibil codul deontologic al funcționarului public”;
- „Îmi cunosc îndatoririle și le respect”;
- „Am o părere bună despre mine”;
- „Reputație între colegi bună”;
- „Mă onorează activitatea în interesul comunității din care fac parte”;
- „Prioritar ar fi să fie valorizată reputația instituției per ansamblu și nu valorile individuale”;
- „Sunt lenș, indolent, nu mai sunt motivat, sunt bătrân și abia aștept să ies la pensie”;
- „Satisfacția de a fi un om corect și responsabil pentru munca lui”;
- „Am adoptat tot timpul un comportament integru”;
- „O relație bună cu colegii/superiorii”;
- „Nu știu ce reputație am în această instituție, consider că ceilalți mă pot caracteriza”;
- „Îmbunătățirea cunoștințelor”;
- „Mi-am îndeplinit sarcinile date de superiorul ierarhic”;
- „Responsabilitate”;
- „Profesionalism, eficiență, corectitudine”;
- „Sunt mândră atunci când există o colaborare bună, o atitudine corectă și înțelegere reciprocă”;
- „Consider că sunt un funcționar public integru care situez pe primul plan rezolvarea problemelor cetățenești și respectarea prevederilor legale”;
- „Relația mea cu colegii cu care colaborez mă face să cred că am o reputație bună între aceștia”;

- „Îmi fac activitățile”;
- „Punerea în aplicare continuă a atribuțiilor specifice funcției și postului, inclusiv găsirea de noi soluții adaptate realității curente”;
- „Este un considerent personal bazat pe respectarea principiilor de conduită profesională”;
- „Îmi respect colegii și îmi place munca în echipă. Îmi duc la îndeplinire sarcinile de serviciu”;
- „Rămâne la latitudinea cetățeanului și a șefilor”;
- „Reputația se câștigă cu seriozitate și multă muncă”;
- „Nu știu exact dacă reputația mea este apreciată de superiorii ierarhici”;
- „Sunt apreciat pentru munca mea și primesc sprijinul necesar pentru a mă perfecționa și pentru a-mi efectua sarcinile de serviciu în mod legal și corect”;
- „Sunt mândră de reputația mea în instituție deoarece sunt o persoană integră, cinstită, ce nu poate fi manipulată”;
- „Sunt o persoană mândră de reputația ei pentru că îmi fac datoria cu responsabilitate, cinste și respect”;
- „Impresie bună”;
- „Profesionalism, demnitate”;
- „Reputația se creează greu, în timp și se pierde foarte repede mai ales când nu respecti legile. Am muncit mulți ani și prioritatea interesului public și independența au fost cele care mi-au ghidat activitatea”;
- „Îmi fac datoria cât pot de repede”;
- „Acționez în sensul respectării eticii și conduitei necesare”;
- „Dorința de a rezolva problemele cetățenilor, promovarea unor noi investiții pentru dezvoltarea orașului”;
- „Prestația până în prezent”;
- „Onest cu potențial de dezvoltare”;
- „Sunt corect”;
- „Sunt apreciat de șefii ierarhici, am o vechime în instituție, îmi desfășor activitatea cu profesionalism, în echipă, respectând cetățenii, șefii, colegii”;
- „Profesionalism, corectitudine”;
- „Îmi execut serviciul conform Constituției și prin respectarea legilor în vigoare”;
- „Execut toate sarcinile care mi se dau”;
- „Colaborare”;
- „Calificative de FB (foarte bine)”;
- „Pentru că mai greșesc”;
- „Transparență, profesionalism”;
- „Pentru îmbunătățirea serviciilor publice aflate în slujba cetățenilor”;

- „Nu am avut conflicte în cadrul serviciului. Totul se bazează pe respect și lucru în echipă”;
- „Colegii mă respectă și putem discuta problemele apărute la serviciu”;
- „Fac parte dintr-o instituție...desfășor activități în folosul comunității”;
- „Execut atribuțiile de serviciu cu succes”;
- „Nu am avut parte de avertismente sau cercetări disciplinare niciodată. Am fost întotdeauna deschisă la problemele de serviciu ale colegilor și chiar i-am susținut dacă au avut vreo inițiativă bună”;
- „Încerc să îmi desfășor activitatea cât mai bine în cadrul unui colectiv în care munca în echipa este esențială”;
- „Îmi fac serviciul corespunzător”;
- „Deoarece ocup o funcție publică de o perioadă destul de lungă de timp și nu am avut nicio problemă privind integritatea și corupția”;
- „Când oamenii cunoscuți și necunoscuți aflați în sfera profesională îți mulțumesc pentru ceea ce faci nu poți decât să te bucuri și știi în adâncul sufletului că ți-ai făcut corect și omenește datoria”;
- „Îmi îndeplinesc toate sarcinile cu responsabilitate”;
- „Vechime de 32 ani în instituție”;
- „Cei 26 ani în instituție cred că spun totul”;
- „Îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal”;
- „Acționez și mă comport conform fișei postului”;
- „Îmi rezolv cu succes sarcinile de serviciu”;
- „Aprecieri”;
- „Profesionalism și integritate”;
- „Sunt un salariat onest, cinstit cu respect pentru colegi, cetățeni și superiori, mulțumit că îmi desfășor activitatea într-un climat favorabil”;
- „Pentru că dimineața mă pot uita în oglindă sau în ochii familiei și prietenilor fără să îmi fie rușine cu mine”;
- „Uneori sunt lăudat pe bună dreptate alteleori criticat pe nedrept”;
- „Îndeplinirea sarcinilor de serviciu cu răspundere, cu eficiență și profesionalism. Lucrul în echipă”;
- „Seriozitate”;
- „Sunt profesionist”;
- „Îndeplinirea sarcinilor de serviciu și asumarea acestora, atitudinea față de colegi și cetățeni”;
- „Nu cunosc reputația pe care o am în cadrul instituției”;
- „Răspuns cu promptitudine și profesionalism la toate activitățile specifice postului”;
- „Nu am avut nici o problemă în acest sens”;

- „Sunt oameni care au nevoie de ajutor, iar eu sunt persoana care îi ajută, alții oferă foarte greu acest ajutor”;
- „Foarte multă seriozitate, sprijin pentru ceilalți, muncă, rezultate profesionale deosebite, integritate și coloană vertebrală”;
- „Respect legile în vigoare, respect cetățenii, imparțialitate și integritate”;
- „Activitatea mea din cadrul instituției se face cu respectarea constituției, a legii, colaborez cu o mare parte a colegilor foarte bine, asigur egalitatea de tratament tuturor cetățenilor”;
- „Corectitudine”;
- „Atitudine părtinitoare a superiorilor față de persoana mea în raport cu alți colegi de o calitate învelișnică”;
- „Nu știu ce părere au colegii și șefii ierarhici despre modul în care îmi îndeplinesc atribuțiile, deși nu am fost niciodată muștrată în acest sens mi-am îndeplinit toate obligațiile”;
- „Nu am făcut nimic care să mă rușineze și să-mi strice reputația de om”;
- „Fac necondiționat”;
- „Lucrez cât pot de bine, sunt corectă, dacă văd nereguli aduc la cunoștință superiorilor și când trebuie rezolvate probleme nu mă ascund”;
- „Lucrez de puțin timp și încă mai am multe de învățat, de perfecționat”;
- „Sunt cinstită, îmi fac treaba, respect programul de lucru”;
- „Am anumiți colegi care nu suportă ideea de a fi deranjați”;
- „Sunt o persoană cinstită”;
- „Sunt corect conștiințios, respect programul de lucru”;
- „Prin implicare, profesionalism, integritate morală, spirituală și socială”;
- „Eu caut să îmi fac bine treaba, altcineva trebuie să aprecieze, aprecierea mea poate fi subiectivă”;
- „Pentru că valorile profesionale sunt bazate pe niște criterii și principii cum sunt: integritatea și buna reputație”;
- „Datorită profesionalismului”;
- „Datorită echipei unite”;
- „Profesionalism, transparență, integritate morală”;
- „Respect Constituția și legile, sunt profesionalist, transparență în activități, eficient, respect confidențialitatea datelor și activităților, lucru în echipă, respect procedurile de lucru, îmi respect valorile personale, respect colegii și locul de muncă, asigur egalitatea de tratament a cetățenilor, colaborez cu toate instituțiile publice, sunt imparțial și independent”;
- „Lucrez cu profesionalism, respect conducerea și colegii”;
- „Datorită echipei unite în care îmi desfășor activitatea”;
- „Încrederea, respectul și aprecierea colegilor”;

- „Profesionalism”;
- „Profesionalism, prioritatea interesului public, colaborare, integritate, eficiență, confidențialitate, etică și conduită, reputație bună”;
- „Nu am să îmi reproșez nimic”;
- „Activitatea profesională și evaluări anuale bune”;
- „Lucrez în echipă, colaborez, reputație bună”;
- „Nu cunosc aprecierea colegilor referitor la persoana mea”;
- „Nu au fost motive întemeiate de nerespectare a legislației pe tot parcursul desfășurării activității în cadrul instituției”;
- „Corectitudine, acces cinstit în funcție, profesionalism, eficient”;
- „Îmi îndeplinesc atribuțiile de serviciu la timp și cu obiectivitate. În relațiile cu colegii consider că am un comportament bazat pe respect și corectitudine”;
- „Îmi fac datoria”;
- „Datorită colaborării și echipei”;
- „Datorită echipei unite în care îmi desfășor activitatea”;
- „Onoarea”;
- „Colectivul și implicarea în toate activitățile”;
- „Din modestie îi las pe ceilalți să își exprime părerea privind reputația mea”;
- „Sunt respectată de șefi și de colegi. Relațiile interinstituționale au parte de același respect”;
- „Dau dovadă de profesionalism și confidențialitate”;
- „Sunt o persoană cinstită, integră cu simțul măsurii, implicat în realizarea indicatorilor de performanță ai instituției”;
- „Profesionalism, integritate morală, eficiență”;
- „Îmi efectuez sarcinile de serviciu conform fișei postului fără compromisuri”;
- „Consider că sunt apreciat deoarece sunt un individ cinstit, corect și integru, deoarece colegii se pot baza în orice situație ivită în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu”;
- „Imparțialitate, transparență, corectitudine, rezultate, proceduri de lucru clare și respectate”;
- „Profesionalism, perfecționare personală”;
- „Corectitudine, profesionalism”;
- „Nu știu dacă sunt mândră, îi las pe ceilalți să decidă”;
- „Integritate”;
- „Respect supremația Constituției și a legii profesionalism, transparență, eficiență, confidențialitatea datelor, lucrul în echipă, răspundere, integritate morală, prioritatea interesului public, etică și conduită”;

- „Sunt respectată în instituție”;
- „Respect Constituția și legile, sunt respectat, respect procedurile de lucru, sunt eficient în muncă”;
- „Profesionist, onest în funcție, colaborare în echipă”;
- „Confidențialitate, eficiență, prioritatea interesului public, colaborare”;
- „Cinstit în funcție”;
- „Să se pună întrebarea colectivului, părerea mea prea puțin contează”;
- „Nu am avut vreo sancțiune administrativă și îmi îndeplinesc cu conștiinciozitate și răspundere îndatoririle”;
- „Mă înțeleg foarte bine cu colegii, nu am dat motive nimănui de incompetență, de integritate, de morală și profesionalism”;
- „Îmi îndeplinesc atribuțiile de serviciu respectând legile și reglementările în vigoare, nu am fost acuzată sau suspectată de fapte de corupție”;
- „Sunt apreciat de colegi, respectat”;
- „Îmi fac treaba cu profesionalism și eficiență colaborez bine cu colegii și sunt apreciat de aceștia”;
- „Achitarea sarcinilor de serviciu”;
- „Respect, seriozitate, profesionalism”;
- „Profesionalism și muncă eficientă”;
- „Îndeplinirea corectă și la timp a sarcinilor de serviciu”;
- „Îmi exercit cu seriozitate funcția pe care o dețin”;
- „Îndeplinirea corectă și la timp a sarcinilor de serviciu”;
- „Sunt o persoană corectă față de cei din jurul meu”;
- „Eficiență, cinste, asumare, profesionalism”;
- „Exercit activitatea cu profesionalism”;
- „Pasiunea, eficiență, profesionalism”;
- „Îmi fac serviciul cu corectitudine”;
- „Etica și conduită”;
- „Colaborare”;
- „Reputație bună, transparență, răspundere”;
- „Nu am avut probleme și mi-am îndeplinit cu răspundere sarcinile de serviciu”;
- „Profesionalism, transparență, eficiență”;
- „Profesionist, transparență, eficiență”;
- „Am atras respectul colegilor, superiorilor și al colaboratorilor”;
- „Îi respect pe cei din jur și mă străduiesc să fiu competentă, să păstrez o atitudine relaxată, colegială în desfășurarea activității, chiar dacă uneori, în mod inerent, îmi revin și alte responsabilități pe care trebuie să le onorez în timp util. Îmi place să fac lucrurile cât mai bine cu puțință și pun suflet în activitatea mea”;

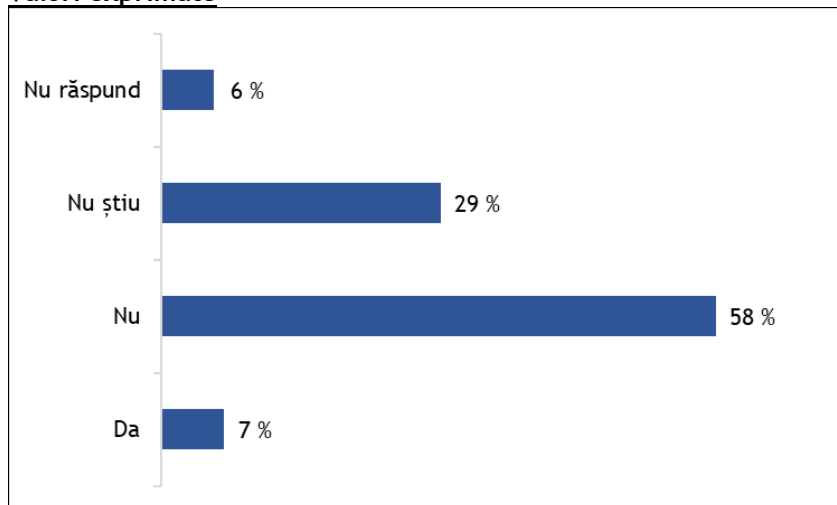
- „Mă comport etic”;
- „Persoană integră și cu simțul răspunderii”;
- „Respect atribuțiile de serviciu”;
- „Nu am fost și nu sunt implicat în fapte de corupție, activitatea profesională nu a implicat niciodată deficiențe”;
- „Am o conduită morală și de muncă foarte bună, îmi fac datoria cu multă plăcere la locul de muncă”;
- „Sunt o persoană cinstită, corectă și am o colaborare bună cu colegii de serviciu”;
- „Eficiență, transparență, profesionalism, prioritatea interesului public, cinste, corectitudine, integritate, etică și conduită”;
- „Activitate și pasiune”;
- „Îmi fac foarte bine treaba”;
- „Activitate și pasiune”;
- „Îmi fac serviciul regulamentar, respect dispozițiile legale”;
- „Sunt mândru de reputația mea deoarece dau dovadă de încredere și profesionalism”;
- „Dovadă de încredere și profesionalism și confidențialitate”;
- „Îmi place ceea ce fac, respect normele de conduită”;
- „Mă achit de sarcini și îmi îndeplinesc atribuțiile de serviciu”;
- „Profesionalism, răspundere”;
- „Comportamentul și caracterul onest și integru”;
- „Reputația poate fi reală sau indusă (falsă), dar faptele trebuie să vorbească”;
- „Îmi fac datoria”;
- „Nu planează nici o suspiciune asupra mea”;
- „Nu planează nici o suspiciune de nici o natură asupra mea”;
- „Sunt corect, respect legile din regulamentul instituției”;
- „Sunt un bun profesionist, integru și imparțial”;
- „Profesionalism, corectitudine”;
- „Aprecierea șefilor și a colegilor”;
- „Imaginea creată în instituție și nu numai”;
- „Respect și cinste”;
- „Imaginea creată în instituție”;
- „Reacție pozitivă a celor din jur”;
- „Da, purtare corespunzătoare față de cei în mijlocul cărora îmi prestez activitatea”;
- „Îmi desfășor activitatea cu profesionalism și nu am avut incidente”;
- „Consider că îmi îndeplinesc obligațiile de serviciu cu profesionalism”;

- „Sunt cunoscută ca o persoană bine pregătită din punct de vedere profesional care tratează cu seriozitate fiecare sarcină atribuită. De asemenea mă dedic complet pentru rezolvarea fiecărei probleme în special acelora care au fost considerate imposibil de rezolvat de alții”;
- „Este părerea mea proprie! Nu știu care sunt părerile colegilor vis-a-vis de reputația mea”;
- „Efectuez serviciul conform regulilor, corect, responsabil”;
- „Mi-am făcut datoria și nu am avut probleme profesionale și de integritate”;
- „Managerii sunt buni profesioniști iar colectivul este bine integrat cu unele excepții”;
- „Lucrez în interesul cetățenilor respectând conduita și morala profesională”;
- „Sunt respectată la locul de muncă și fac parte dintr-un colectiv profesionist”;
- „Respect etica și conduita instituției, prioritatea interesului public”;
- „Sunt o persoană integră moral și imparțială care își îndeplinește atribuțiile de serviciu conform legii, am în vedere să respect egalitatea de tratament a cetățenilor și să contribui în mod real la munca în echipă din cadrul departamentului meu”;
- „Nu am probleme în desfășurarea activității”;
- „Niciodată nu poți mulțumi pe toată lumea”;
- „Nu sunt apreciată la justa valoare în context general pentru că munca prestată de mine nu este una care să se scoată în prim plan”;
- „Sunt o persoană integră”;
- „Nu am avut conflicte, nu mi s-au adus reproșuri de la superiori, nu am reclamații, îmi place munca pe care o fac, relație bună cu majoritatea colegilor”;
- „Sunt punctuală și îmi îndeplinesc sarcinile de serviciu”;
- „Să vorbească faptele”;
- „Sunt corectă în exercitarea funcției”;
- „Pentru că sunt corect și îmi respect colegii”;
- „Profesionalism”;
- „Corectitudine, cinste”;
- „Las la aprecierea celorlalți”;
- „Sunt onestă”;
- „Rezolvarea situațiilor cu profesionalism”;
- „Sunt profesionist și respect prevederile legale”;
- „Las la aprecierea celor din jur”;

- „Îmi desfășor activitatea într-un climat favorabil, în mod civilizat. Manifest respect în relațiile cu superiorii, colegii și clienții primăriei”;
- „Presiuni ierarhice, abuzuri”;
- „Comportamentul conducerii și al colegilor față de persoana mea”;
- „Sunt angajat la o instituție de prestigiu unde primează cinstea, demnitatea, onoarea și profesionalismul- sau așa ar trebui”;
- „Nu motivez”.

7. Considerați că postul dumneavoastră este ușor de obținut ?

Valori exprimate



8. Care este gradul dumneavoastră de integritate ?

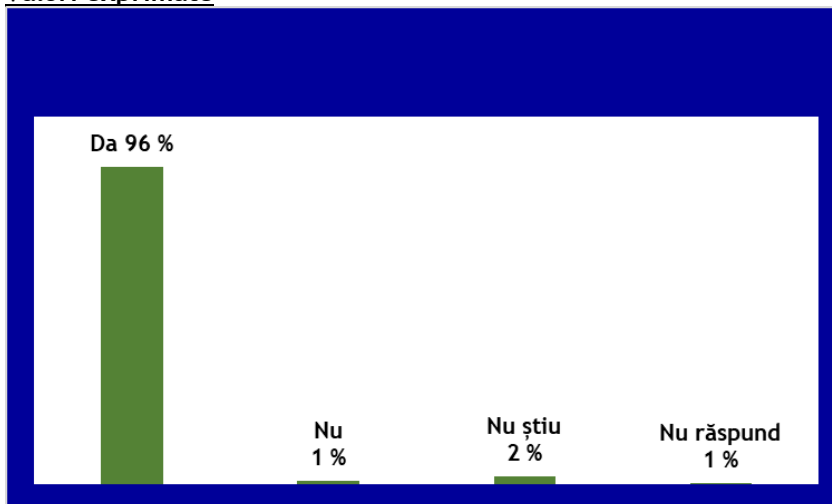
Pe o scară de 1 la 10, unde 10 înseamnă integritate și 1 înseamnă lipsă de integritate, vă rog să acordați notă la întrebarea de mai sus.

Valori exprimate

Medie obținută 9,38	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Credeți că integritatea funcționarilor/personalului contractual/aleșilor locali reprezintă o condiție esențială pentru dezvoltarea municipiului Călărași ?

Valori exprimate



Unde sesizăm faptele de corupție

Angajații din sistemul public au obligația de a sesiza organele de urmărire penală competente ori de câte ori au luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni. Această obligație este reglementată de Codul de procedură penală, de Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare.

Obligația de sesizare sus-menționată revine oricărui funcționar public, indiferent de modalitatea prin care acesta a luat cunoștință despre fapta respectivă. În cazul în care un funcționar a sprijinit sau a facilitat săvârșirea respectivei infracțiuni, acesta nu se poate folosi de această prevedere pentru a sesiza fapta și a scăpa astfel de pedeapsa care i se poate aplica pentru coautorat, complicitate sau instigare.

Potrivit art. 291 din Codul de procedură penală - orice persoană cu funcție de conducere în cadrul unei autorități a administrației publice sau în cadrul altor autorități publice, instituții publice ori al altor persoane juridice de drept public, precum și orice persoană cu atribuții de control care, în

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



exercitarea atribuțiilor lor, au luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, sunt obligate să sesizeze de îndată organele de urmărire penală și să ia măsuri pentru ca urmele infracțiunii, corpurile delictive și orice alte mijloace de probă să nu dispară.

Totodată, orice persoană care exercită un serviciu de interes public pentru care a fost investită de autoritățile publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu de interes public, care în exercitarea atribuțiilor sale a luat cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni pentru care acțiunea penală se pune în mișcare din oficiu, este obligată să sesizeze de îndată organele de urmărire penală.

Obligația persoanelor cu atribuții de control de a înștiința organele de urmărire penală sau, după caz, organele de constatare a săvârșirii infracțiunilor, abilitate 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, este reglementată și de art. 23 alin. 1 din Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare. În acest sens, în cursul efectuării actului de control, persoanele cu atribuții de control vor lua măsuri pentru asigurarea și conservarea urmelor infracțiunii, a corpurilor delictive și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală.

Conform art. 25 din Legea nr. 78/2000, îndeplinirea cu bună-credință a obligației de sesizare a persoanelor cu funcții de control, prevăzute la art. 23 nu constituie o încălcare a secretului profesional și nu atrage răspunderea penală, civilă sau disciplinară. Aceste dispoziții se aplică chiar dacă cercetarea sau judecarea faptelor semnalate a condus la neînceperea sau încetarea urmăririi penale ori la achitare. Neîndeplinirea cu rea-credință a obligației de sesizare a persoanelor cu funcții de conducere constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă. În cazul în care fapta sus-menționată a fost săvârșită din culpă, pedeapsa este închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau amendă.

În situația în care funcționarul public ia cunoștință de săvârșirea unei infracțiuni în legătură cu serviciul în cadrul căruia își îndeplinește sarcinile și omite sesizarea de îndată a procurorului sau a organului de urmărire penală, acesta săvârșeste infracțiunea prevăzută de art. 267 din Codul penal, respectiv omisiunea sesizării, care se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă, iar când fapta este săvârșită din culpă, cu închisoarea de la 3 luni la un an sau amendă.

Sesizarea trebuie privită sub dublu aspect: atât ca o obligație de ordin legislativ într-o societate democratică, dar și ca o datorie civică a tuturor cetățenilor, în dorința comună de a impune o mentalitate onestă în relația interumană.

Art. 288 din C.pr.pen. stipulează 4 moduri de sesizare, respectiv:

- plângere - încunoștințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat prin infracțiune;
- denunț - încunoștințarea făcută de către o persoană fizică sau juridică despre săvârșirea unei infracțiuni;
- prin actele încheiate de alte organe de constatare prevăzute de lege;
- din oficiu - există o plajă foarte largă de modalități concrete prin care organele în drept pot lua cunoștință de săvârșirea unor infracțiuni de corupție dintre care putem enumera: experiențe personale, lecturarea articolelor de presă, vizionarea emisiunilor de televiziune, din zvon public, din activități specifice de culegere a informațiilor etc.

Pentru a putea fi luată în considerare, orice sesizare trebuie să cuprindă obligatoriu anumite elemente, așa cum sunt prevăzute în Codul de procedură penală, la articolul 289 și la articolul 290. Aceste elemente sunt:

- Numele și prenumele;
- Datele de identificare (adresă, CNP);
- Indicarea făptuitorului, dacă este cunoscut;
- Descrierea faptei care formează obiectul plângerii;
- Indicarea mijloacelor de probă;
- Data și semnătura.

Infracțiunile de corupție pot fi sesizate la:

- Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și unitățile de parchet;
- Direcția Națională Anticorupție (DNA), sediul central: București, Strada Știrbei Vodă nr. 79-81, sector 1, cod 010106. Telefon de contact: 021.312.14.97 și fax 021.314.19.11, e-mail: anticoruptie@pna.ro, website: www.pna.ro;
- Direcția Generală Anticorupție (DGA), sediul central: București, Șoseaua Olteniței nr. 390A, sector 4, cod poștal 041337. Telefoane de contact: 0800.806.806 - linie telefonică gratuită, 021.332.26.54, 021.365.35.09 și fax 021.332.36.64. E-mail: relpub.dga@mai.gov.ro, Website: www.mai-dga.ro;
- Direcția Generală Anticorupție (DGA) - Serviciul Județean Anticorupție (SJA) Călărași, sediul în Municipiul Călărași, str. Republicii nr. 50, et. 4, jud. Călărași, telefon: 0242/306.168, e-mail: calarasi.dga@mai.gov.ro;

- Agenția Națională de Integritate (ANI), sediul: București, Bulevardul Lascăr Catargiu nr. 15, sector 1, cod poștal 010661. Telefon de contact: 037.206.98.69 și fax 037.206.98.88. E-mail: ani@integritate.eu. Website: www.integritate.eu;
- Direcția de Investigare a Criminalității Economice (DICE), sediul: București, Șoseaua Ștefan cel Mare nr. 13-15, sector 2, cod poștal 020123. Telefonoane de contact: 021.208.25.25 și fax 021/ 316.66.55. E-mail: economic@politiaromana.ro, Website: www.politiaromana.ro;
- Conducerii instituției, superiorului ierarhic sau consilierului de etică din cadrul instituției care la rândul lor au obligația să sesizeze de îndată organele de urmărire penală.

Opis legislativ în domeniul integrității și anticorupției: prevenire, educație, combatere

- Constituția României;
- Lege nr. 286/2009 privind Codul Penal;
- Lege nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală;
- Lege 365/2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003;
- Lege nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- Lege nr. 144/2007, republicată privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate;
- Lege nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- Lege nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Lege nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- Lege nr. 52/2003, republicată, privind transparența decizională în administrația publică;

- Lege nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Lege nr. 161/2005 privind stabilirea unor măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției în cadrul Ministerului Administrației și Internelor;
- Lege nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituții publice, modificată și completată;
- Lege nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici;
- Lege nr. 554/2004 legea contenciosului administrativ;
- Lege nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate;
- Lege nr. 682/2002 privind protecția martorilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Lege nr. 334/2006, republicată privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale;
- Lege nr. 98/2016 privind achizițiile publice;
- Lege nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
- Lege nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Lege nr. 350/2005 regimul finanțărilor nerambursabile din fonduri publice alocate pentru activități nonprofit de interes general;
- Lege nr. 672/2002, republicată, privind auditul public intern;
- Lege 227/2015 privind Codul Fiscal;
- Lege nr. 273/2006 privind finanțele publice locale;
- Lege nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale;
- Lege nr. 195/2006, Legea-cadru a descentralizării;
- Ordonanță de Guvern nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor;
- Ordonanță de Guvern nr. 119/1999, republicată, privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv;
- Ordonanță de Guvern nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- O.U.G. privind Codul Administrativ;
- O.U.G. nr. 43/2002 privind Direcția Națională Anticorupție;
- O.U.G. nr. 120/2005 privind operaționalizarea Direcției generale anticorupție din cadrul Ministerului Administrației și Internelor;

- O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;
- 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;
- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Hotărârea Guvernului nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Hotărârea Guvernului nr. 1126/2004 pentru aprobarea Regulamentului de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- Hotărârea Guvernului 175/2008 privind stabilirea modelelor Registrului declarațiilor de avere și Registrului declarațiilor de interese;
- Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 909/2014 privind aprobarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, modificată și completată;
- Hotărârea Guvernului nr. 525/2016 pentru aprobarea Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, cu modificările ulterioare;
- Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordin M.F.P. nr. 1262/2006 privind stabilirea conturilor deschise la unitățile Trezoreriei Statului, în care se achită sumele prevăzute la art. 2, alin. (3) și (5) din Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- Ordin nr. 252/2004 pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditorului intern;
- Ordin nr. 62/2018 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Principii orizontale

Informații privind egalitatea de șanse

Egalitatea de gen - definiție:

„Egalitatea de gen presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferele vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul inegalității de gen, nu a diferențelor de gen, și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.” Consiliul European

Ghidul al procedurilor operaționale privind inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare, se adresează tuturor persoanelor vizate, indiferent de gen. Termenii utilizați în prezentul ghid pentru denumirea diverselor roluri se înțeleg atât la feminin, cât și la masculin.

Nediscriminare - definiție:

„Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.” Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 2.

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice (Ordonanță de Guvern nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).

Accesibilitate persoane cu dizabilități

Conceptul de accesibilitate este definit în „Strategia europeană pentru persoanele cu handicap 2010-2020 - Reînnoirea angajamentului către o Europă fără bariere” ca „posibilitatea asigurată persoanelor cu dizabilități de a avea acces, în condiții de egalitate cu ceilalți cetățeni, la mediul fizic, transport, tehnologii și sisteme de informații și comunicare, precum și alte facilități și servicii”.

Schimbările demografice este un alt aspect al egalității de șanse.

Informații privind dezvoltarea durabilă

Dezvoltarea durabilă - definiție:

„Dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite generațiile viitoare de a-și satisface propriile nevoi”. (Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare - Raportul Brundtland).

Principii majore ce caracterizează dezvoltarea durabilă:

- preocuparea pentru echitate și corectitudine între țări și între generații;
- viziunea de lungă durată asupra procesului dezvoltării;
- gândirea sistemică, interconexiunea între economie, societate și mediu.

Obiective-cheie:

1. Protecția mediului prin măsuri care să permită disocierea creșterii economice de impactul negativ asupra mediului;
2. Echitate și coeziune socială, prin respectarea drepturilor fundamentale, diversității culturale, egalității de șanse și prin combaterea discriminării de orice fel;
3. Prosperitatea economică prin promovarea cunoașterii, inovării, competitivității pentru asigurarea unor standarde de viață ridicate și unor locuri de muncă abundente și bine plătite;
4. Îndeplinirea responsabilităților internaționale ale UE prin promovarea instituțiilor democratice în slujba păcii, securității și libertății și a principiilor și practicilor dezvoltării durabile pretutindeni în lume.

Principiul poluatorul plătește. Acesta este un principiu de bază în politicile de mediu și care prevede că plata costurilor cauzate de poluare să fie suportată de cei care o generează. Astfel, se urmărește internalizarea costurilor de poluare la nivelul celor responsabili, principiul având scopul de a încuraja operatorii economici care poluează să îmbunătățească procesele de producție astfel încât impactul negativ asupra mediului înconjurător să se diminueze.

Protecția biodiversității, utilizarea eficientă a resurselor, atenuarea și adaptarea la schimbările climatice, reziliența la dezastre sunt principii ale dezvoltării durabile.

Bibliografie

- Ghid Anticorupție, Editura Ministerului Afacerilor Interne, 2015;
- Sinteza activităților de prevenire și combatere a corupției, trimestrul I 2017, Ministerul Afacerilor Interne - Direcția Generală Anticorupție;
- Transparency International Romania - www.transparency.org.ro;
- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Ghid de bună practică privind prevenirea faptelor de corupție pentru reprezentanții administrației publice locale, elaborat în cadrul proiectului Studiu diagnostic privind fenomenul de corupție în administrația publică locală, cod SMIS 16469, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative 2007-2013, publicat mai 2012.

Acest ghid a fost elaborat de către domnul Nelu DOBRE, consilier de etică, responsabil implementare Strategie pentru Integritate a Primăriei Municipiului Călărași și a serviciilor publice locale pe perioada 2017-2020, asistent manager în cadrul echipei de implementare a proiectului „Integritate prin proceduri, instruire și prevenire - IPIP”, Cod SIPOCA 442/Cod MySMIS2014 118774, alături de echipa proiectului:

- Daniela-Adriana GRADEA, manager de proiect;
- Florentina FLOREA, responsabil financiar;
- Cristina BILAVA, responsabil achiziții publice;
- Valentina-Mariana GRIGORE, expert comunicare.

Mulțumim pentru sprijin tuturor colegilor din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Călărași și din cadrul serviciilor publice locale, precum și aleșilor locali din cadrul Consiliului Local al Municipiului Călărași.

Mulțumim pentru deschidere și sprijin conducerii Primăriei Municipiului Călărași.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

Titlul proiectului:
**„INTEGRITATE PRIN PROCEDURI,
INSTRUIRE ȘI PREVENIRE - IPIP”**

Codul proiectului:
Cod SIPOCA 442/Cod MySMIS2014 118774

Denumirea beneficiarului:
Municipiul Călărași

Data publicării (lună și an):
iunie 2019

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

Material distribuit gratuit