

11959/25.05.2021



AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU LOCUINȚE

APROB,  
DIRECTOR GENERAL  
ADRIAN CHITESCU

RAPORT  
al  
ANALIZEI EFECTUATE DE MANAGEMENT<sup>1</sup>  
privind proiectarea și implementarea sistemului de management anticorupție în perioada  
martie 2020 - martie 2021

## 1. Introducere

Prin proiectul „Calitate, Standarde, Performanță - premisele unui management eficient la nivelul Ministerului Dezvoltării, Lucărilor Publice și Administrației” - SIPOCA 47, ce are ca obiectiv general și eficientizarea activității ANL, se implementează la nivelul Agenției cerințele standardului SR ISO 37001:2016/2017, Sisteme de management anti-mită. Proiectul este cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014 - 2020 cofinanțare acordată MLPDA.

În cadrul Ministerului Dezvoltării, Lucărilor Publice și Administrației și implicit în cadrul ANL se dorește ca acest sistem de management să impună o cultură anti-mită/ anticorupție și să implementeze controalele adecvate, pentru a crește șansa de a detecta mita și de a reduce incidența acesteia.

Acest sistem de management anticorupție funcționează împreună cu sistemul de management al calității, ambele alcătuind un sistem de management integrat.

Managementul de la cel mai înalt nivel al instituției consideră că sistemul de management anticorupție are rolul de a întări măsurile de siguranță deja existente.

## 2. Indicatorii de performanță aferenți sistemului de management anticorupție (SMAC):

Nr. incidente de integritate - în anul 2020 la nivelul ANL nu s-au înregistrat incidente de integritate;

Nr. avertizări de integritate - în anul 2020 la nivelul ANL nu au fost înregistrate sesizări care să îndeplinească condițiile unei avertizări de integritate;

Nr. persoane care nu au depus declarațiile de avere/ de interese - în anul 2020 la nivelul ANL nu au existat cazuri de persoane care să aibă obligația de a depune declarația de avere/ de interese și care să nu fi depus aceste declarații;

---

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





Nr. abținerilor în caz de conflicte de interese - în anul 2020 la nivelul ANL nu s-au înregistrat declarații de abținere în caz de conflicte de interese;

Nr. persoane instruite/ informate anticorupție - în anul 2020 la nivelul ANL a fost informat în domeniul anticorupție întregul personal angajat al ministerului.

### 3. Stadiul îndeplinirii strategiei pentru integritate a ANL și a planului de integritate

Strategia pentru integritate a ANL și planul de integritate au fost aprobate de către Directorul General al Agenției și actualizate în 2019, în conformitate cu prevederile Strategiei Naționale Anticorupție (SNA) 2016-2020.

Strategia pentru integritate a MDLPA este structurată pe 6 obiective generale după cum urmează:

- Primele 4 obiective generale au la bază obiectivele prevăzute în SNA, adaptate specificului activității ministerului:
  - Prevenirea corupției la nivelul ANL,
  - Creșterea gradului de educație anticorupție,
  - Consolidarea mecanismelor de control și a cooperării interinstituționale în domeniul auditului și controlului la nivelul ANL,
- Creșterea gradului de implementare și monitorizarea planurilor de acțiune aferente strategiei la nivelul ANL.
- Al cincilea obiectiv general vizează dezvoltarea „Componentei de comunicare și cooperare pentru integritate la nivel intra și inter-instituțional, precum și cu societatea civilă, mass-media și cetățeni”, obiectiv ce vizează dezvoltarea unor instrumente noi prin care să contribuie la stabilirea și dezvoltarea unor platforme de schimb și diseminare de cunoștințe și informații, de bune practici și expertiză, între entități aflate la niveluri diferite în ceea ce privește capacitatea de a implementa măsuri preventive.
- Al șaselea obiectiv general al Strategiei pentru integritate a ANL urmărește sprijinirea autorităților administrației publice locale în vederea consolidării capacității operaționale a acestora de promovare a integrității, eficienței și transparenței în serviciul public și de prevenire a corupției (de exemplu: implementarea prevederilor SNA, împărtășirea și diseminarea exemplarelor de bune practici, dezvoltarea de inițiative comune, asistență și instruire în domenii de interes precum integritate, transparență, conflicte de interese, incompatibilități, avertizorul în interes public, funcțiile sensibile etc.).

Măsurile cuprinse în planul de integritate definesc ce se va face, ce resurse vor fi necesare, cine va fi responsabil, când vor fi realizate obiectivele, cum vor fi evaluate și raportate rezultatele; Evaluarea modului de realizare a măsurilor cuprinse în planul de integritate s-a realizat anual, Secretariatul Tehnic al SNA din cadrul Ministerului Justiției fiind informat conform prevederilor legale. La începutul anului 2021 a fost evaluat modul de ducere la îndeplinire a măsurilor cuprinse în planul de integritate, în acest sens elaborându-se un raport care a fost aprobat de conducerea ANL. Din analiza efectuată privind gradul de realizare a planului a rezultat că măsurile prevăzute în plan cu termen de implementare 2020 sau permanent au fost realizate.

De asemenea, planul de integritate cuprinde obiectivele anticorupție pentru perioada 2021 conform cerinței 6.2 din Standardul ISO 37001:2016/2017 și a fost elaborat Planul de acțiune pentru implementarea acestora. În prezent aceste obiective sunt actualizate, urmând a fi aprobate de conducerea ministerului.

Având în vedere restricțiile impuse pe durata stării de urgență și a stării de alertă pentru prevenirea contaminării și răspândirii noului coronavirus COVID-19, creșterea semnificativă a numărului zilnic de cazuri de infectare cu virusul SARS-CoV-2 declarate, sesiunile de instruire cu participarea responsabililor Strategiei Naționale





Anticorupție sau al altor persoane din cadrul autorităților administrației publice locale s-au desfășurat în mediul on-line și au avut ca teme principale de dezbateră conflictele de interese și incompatibilitățile.

Informarea personalului cu prevederile legale și procedurale privind prevenirea și combaterea corupției s-a realizat ori de câte ori a fost nevoie. Totodată, a fost aprobat de către conducerea Agenției, Codului de etică și integritate.

Au fost identificate și monitorizate riscurile de corupție care pot afecta activitatea instituției pentru anul 2020.

ANL a implementat și menține un sistem de management integrat cu o componentă anticorupție în acord cu Standardul 1 Etică și Integritate al SCIM și cu standardul ISO 37001:2016/2017, care se aplică tuturor angajaților și care cuprinde participarea în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție, analiza riscurilor de corupție și implementarea măsurilor de remediere, proceduri privind prevenirea corupției, roluri și responsabilități în privința sistemului de management anticorupție, alocarea de resurse, formarea și informarea anticorupție continuă a personalului.

#### 4. Influența factorilor interni și externi asupra SMAC, inclusiv a părților interesate

Analiza aspectelor interne, Analiza PESTLE și Analiza părților interesate reprezintă anexe la procedura PS.AC.07 privind domeniul de aplicare a sistemului de management integrat - componenta anticorupție. Astfel, informațiile documentate se regăsesc în:

- Analiza aspectelor interne nr. 10710/11.05.2021
- Analiza Pestle nr. 10656/10.05.2021
- Analiza părților interesate nr. 10657/10.05.2021
- Harta proceselor anticorupție nr. 10654/10.05.2021
- Structura raportului anual privind sistemul de management anticorupție nr. 3353/15.02.2021

#### 5. Funcționarea SMAC

##### 5.1. Stadiul certificărilor SMAC

Începând cu luna august 2019, ANL a trecut la faza de proiectare și implementare a propriului sistem de management anti-mită/ anticorupție, completând documentațiile și procedurile deja existente, elaborate în vederea implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori, riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.

Serviciul Audit Intern din cadrul ANL a efectuat, în luna august 2020, o misiune de auditare și consiliere privind „Implementarea ISO 37001:2016” la nivelul ANL.

Totodată, începând cu luna martie 2021 s-a demarat, conform planificării, activitatea de auditare în vederea certificării acreditate a sistemului de management anti-mită SR EN ISO 37001:2016/2017, de către organismul de certificare sisteme de management selectat de minister.





## 5.2. Stadiul acțiunilor de la analizele precedente efectuate de management

ANL a elaborat proceduri specifice sistemului de management anti-mită/ anticorupție, proceduri care au fost diseminate tuturor angajaților Agenției.

De asemenea, procedurile specifice sistemului de management al calității aprobate în cadrul instituției au fost actualizate pe sistemul integrat calitate-anticorupție.

Periodic, personalul ANL a fost instruit și informat cu privire la prevederile din: Strategia Națională Anticorupție, Strategia de integritate a ministerului adoptată și aplicată și la nivelul ANL, Codul de etică și integritate a personalului ANL, metodologia de management al riscurilor de corupție și de evaluare a incidentelor de integritate și despre necesitatea stabilirii măsurilor de prevenire a acestora, etc.

## 5.3. Rezultatele auditurilor interne și externe ale SMAC

### Audituri interne ale SMAC la nivelul de ANL

Conform Planului anual de audit al Compartimentului de Audit Intern din cadrul ANL pentru anul 2019 și 2020 cu cerințele specifice sistemului de management anti-mită prevăzute în standardul ISO 37001:2016/2017, în cadrul ANL au avut loc două misiuni de consiliere anticorupție finalizate prin Rapoartele nr. 6725/28.03.2019 și 342/19.08.2020. Ca urmare a analizării sistemului de management anticorupție implementat la nivelul MDLPA, auditorii au constatat că sistemul de management integrat - componenta anticorupție este conform cu cerințele standardului ISO 37001:2016/2017.

### Audituri externe ale SMAC

Nu a fost cazul, auditul de terță parte/ extern care va avea loc la începutul lunii mai 2021, va fi primul audit de acest fel.

## 5.4. Obiectivele SMAC și evaluarea îndeplinirii acestora

Din verificările auditorilor rezultă că sistemul de management anticorupție din cadrul ANL a fost structurat astfel încât să fie implementate atât obiectivele generale stabilite prin SNA, precum și obiectivele specifice stabilite la nivelul instituției. Prin implementarea ISO 37001:2016/2017 se urmărește alinierea întregului sistem de management anticorupție la cerințele standardului de referință, acest proces fiind în derulare.

Obiectivele anti-mită/ anticorupție pentru anul 2021, sunt stabilite și aplicabile în cadrul ANL. Acestea țin cont de specificul activității organizației, sunt consecvente cu politica anticorupție și sunt măsurabile. Obiectivele anti-mită/ anticorupție au la bază politica anticorupție și sunt detaliate într-un plan de acțiune.

Gradul de îndeplinire a obiectivelor anticorupție este prezentat în Anexa 1 la prezentul raport.

## 5.5. Implementarea politicii anticorupție și a codului de etică și integritate

### Politica anticorupție

Declarația privind politica anticorupție a Agenției Naționale pentru Locuințe este elaborată, iar după aprobarea de către conducerea ministerului a fost postată pe site, pe intranet și diseminată către toți angajații. Astfel, este





disponibilă părților interesate relevante (prin afișare pe pagina de internet a instituției) și este menținută ca informație documentată. Totodată, a fost elaborată și aprobată declarația de aderare la valorile SNA 2016-2020. Acest document a fost postat pe site-ul Agenției. Managementul de la cel mai înalt nivel s-a asigurat și se asigură permanent că politica anticorupție este adecvată scopului organizației și include un angajament pentru satisfacerea cerințelor sistemului de management anticorupție.

Politica anticorupție este adusă la cunoștință salariaților instituției prin instruirii/ informări interne, în scopul înțelegerii și aplicării acesteia și încurajează semnalarea unor preocupări de bună credință cu toată încrederea și fără frica de represalii.

De asemenea, politica anticorupție asigură cadrul pentru stabilirea, analizarea și realizarea obiectivelor anticorupție și pentru îmbunătățirea continuă a sistemului de management anticorupție și explică autoritatea și independența funcției de conformare anticorupție.

#### **Codul de etică și integritate a personalului ANL**

Codul de etică și integritate a personalului ANL a fost aprobat prin decizia Directorului General al ANL și revizuit și actualizat nr. 40/19.05.2021. Codul de etică și integritate a fost transmis prin intermediul poștei electronice întregului personal în luna mai 2021 și, totodată, postat pe site-ul Agenției. Acesta a fost actualizat periodic începând cu anul 2015. În procesul de actualizare a acestuia au fost consultate toate structurile ANL. Direcția Resurse Umani, IT și Managementul Calitatii este responsabilă, conform ROF-ului, cu elaborarea și actualizarea Codului de etică. Documentul se adresează tuturor categoriilor de personal. Codul de etică al ANL respectă structura stabilită de actele normative și prezintă valorile etice și misiunea asumate de entitate.

Personalul Agenției a fost informat cu privire la prevederile vechiului Cod de conduită și integritate aplicabil până la data de mai 2021 prin postare pe site-ul și la sediul instituției, pe intranetul ANL și comunicat în format electronic tuturor angajaților ministerului. Au fost organizate sesiuni de instruire a personalului ministerului cu privire la Codul de etică și integritate. De asemenea, în anul 2019 a fost diseminat un chestionar de evaluare a nivelului de cunoaștere de către angajații ANL a normelor de etică și integritate ale cărui rezultate au fost sintetizate într-un Raport de analiză. Potrivit raportului un procent foarte mare din personalul Agenției avea cunoștință de procedura internă privind Codul de etică și integritate.

#### **5.6. Managementul riscurilor de corupție și aplicarea măsurilor de intervenție**

În conformitate cu Metodologia de management al riscurilor de corupție și de evaluare a incidentelor de integritate la nivelul ANL, aprobată prin Decizia Directorului General nr. 54/02.12.2019, Grupul de lucru pentru implementarea acestei metodologii, a identificat riscurile de corupție care pot afecta activitatea desfășurată în cadrul ANL, acestea au fost evaluate și au fost stabilite măsuri de prevenire a manifestării lor. Astfel, a fost elaborat Registrul riscurilor de corupție pentru anul 2021, registrul care are la bază și monitorizarea riscurilor de corupție aferente anului 2020. Procesul de identificare a riscurilor se desfășoară pornind de la atribuțiile prevăzute în Regulamentul de Organizare și Funcționare și se bazează pe surse interne și externe. Formatul registrului riscurilor de corupție conține descrierea riscurilor de corupție identificate în cadrul instituției, domeniul de activitate în care se manifestă, probabilitatea, impactul și expunerea, măsurile de intervenție necesare pentru eliminarea riscurilor, termenul de implementare și responsabilul de risc.





### 5.7. Implementarea procedurilor aferente SMAC

În cadrul sistemului de management anticorupție au fost elaborate și se aplică următoarele proceduri:

- Domeniul de aplicare a sistemului de management integrat - componenta anticorupție, cod PS.AC.07;
- Analiza efectuată de management - domeniul anticorupție, cod PS.AC.13;
- Comunicarea internă și externă anticorupție, cod PS.AC.12;
- Neconformitatea și acțiunea corectivă în cadrul sistemului de management integrat - componenta anticorupție, cod PS.AC.01;
- Declararea bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, cod PS.06;
- Avertizarea în interes public la nivelul ANL, cod PS.03;
- Asigurarea resurselor umane la nivelul ANL:
  - Promovarea personalului contractual la nivelul, cod PO 3.1.08;
  - Suspendarea raporturilor de serviciu/ de muncă ale personalului, cod PS.04;
  - Recrutarea personalului contractual la nivelul, cod PO 3.1.08;
  - Modificarea raporturilor de serviciu/ de muncă ale personalului;
  - Întocmirea, actualizarea și aprobarea fișelor de post;
  - Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici/ personalului contractual, cod PS.09;
- Elaborarea, aprobarea și modificarea Regulamentului de organizare și funcționare
- Formarea profesională a personalului (Instruire și conștientizare)
- Delegarea și asigurarea continuității activității
- Funcții sensibile;
- Modul de stabilire a unor drepturi salariale pentru personalul Agenției;
- Accesul la informații de interes public:
  - Gestionarea solicitărilor verbale de informații;
  - Gestionarea solicitărilor de informații adresate în scris;
- Gestionarea datelor deschise;
- Completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese;
- Manual proceduri de lucru intern privind achizițiile publice;
- Transparența decizională;
- Consilierea de etică.

### 5.8. Evoluții interne relevante în domeniul prevenirii corupției din sfera achizițiilor publice și recrutării personalului

Direcția Generală Achiziții a elaborat și aprobat procedura PO 1.1.1 - Procedura privind achizițiile publice și modalitatea de achiziții prin cumpărare directă, care stabilește atât modul de desfășurare a activității, termenele aferente, departamentele și personalul implicat în derularea procesului de achiziție publică, cât și modalitățile de investigare preventivă rezonabilă (de exemplu: declarația pentru prevenirea conflictelor de interese, cazierul judiciar, garanția de bună execuție, garanția de participare, care protejează autoritatea contractantă față de riscul unui eventual comportament necorespunzător al ofertantului pe întreaga perioadă a procesului de atribuire, până la încheierea contractului de achiziție publică/acordului-cadru ș.a.). La nivelul ANL, în modelele de contracte de achiziție/ acorduri-cadru, precum și în angajamentele legale încheiate între autoritatea contractantă și operatori economici există clauze contractuale privind evitarea conflictului de interese, clauze care sunt introduse prin natura legii. Totodată, ANL urmărește să introducă o clauză





contractuală în modelele de contracte conform căreia furnizorul/partenerul contractat, angajații acestuia, precum și persoanele fizice/ juridice pe care le subcontractează în scopul executării contractului/derulării parteneriatului cu ANL au fost informate cu privire la politica anticorupție a MDLPA și se conformează acesteia.

#### 5.9. Monitorizarea interzicerii represaliilor

Reprezentanții managementului de la cel mai înalt nivel al ANL se asigură că niciun membru al personalului nu este supus represaliilor, discriminării sau acțiunilor disciplinare pentru raportarea cu bună-credință sau din motive rezonabile de a crede astfel, a unei încălcări reale sau suspectate a politicii anticorupție a ANL sau pentru refuzul de a lua parte la un act de corupție, chiar dacă acest refuz a putut conduce la o pierdere pentru organizație (cu excepția cazului când persoana a participat la încălcarea politicii).

Personalul nu a fost supus represaliilor, discriminării sau acțiunilor disciplinare în cazul în care a semnalat, cu bună-credință, posibile nereguli, sau a refuzat participarea la o activitate, considerând, din motive rezonabile, că aceasta ar putea fi cu nerespectarea prevederilor legale. În acest sens, ANL implementează PS.03 privind avertizarea în interes public, prin care sunt protejate persoanele din cadrul Agenției care reclamă ori semnalează, cu buna-credință, fapte care presupun încălcări ale legii, în conformitate cu Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

#### 5.10. Resursele necesare implementării SMAC

Resursele materiale, financiare, de timp și umane necesare funcționării optime a sistemului de management anticorupție în cadrul ANL sunt cuprinse în Planul de îmbunătățire a sistemului de management anticorupție pentru perioada următoare (Anexa 2 la prezentul raport), cât și în Planul de acțiune privind implementarea obiectivelor anticorupție la nivelul ANL.

Până în acest moment, resursele puse la dispoziție pentru implementarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a sistemului de management anticorupție au fost adecvate și suficiente.

#### 5.11. Alte activități anti-mită și anticorupție relevante

- În ceea ce privește formarea profesională a salariaților menționăm că personalul Agenției a participat în anul 2018 la cursul „Expert prevenire și combatere a corupției. De asemenea instituția noastră a avut și un reprezentant la cursul organizat de ANL pentru potențialii consilieri de etică.
- Au fost elaborate proceduri specifice sistemului anticorupție și au fost actualizate unele proceduri specifice prevenirii corupției și procedurile SMC pe noul sistem integrat calitate și anticorupție.
- Au fost transmise e-mailuri periodice cu ocazia aprobării unor documente interne în domeniul anticorupție sau, de exemplu, cu ocazia Zilei Internaționale Anticorupție.
- Rapoartele privind activitatea Agenției raportat la aplicarea prevederilor privind transparența decizională sunt publice, afișate pe site-ul ANL la secțiunea Integritate.
- Evidența activității consilierului de etică este ținută de acesta printr-un registru confidențial. În anul 2020 nu au fost solicitări de consiliere etică.
- Evidența categoriilor și numărului de funcționari publici care au încălcat normele de conduită morală și profesională se ține la nivelul comisiei de disciplină și prin rapoartele privind implementarea procedurilor disciplinare întocmite de consilierul de etică.





#### 5.12. Propuneri/ oportunități de îmbunătățire continuă a SMAC

ANL urmărește să obțină o reputație mai bună, se concentrează în acțiunile lui și scoate în evidență responsabilitatea etică și responsabilitatea socială.

Îmbunătățirea sistemului de management anticorupție se realizează prin îmbunătățirea continuă a proceselor care se desfășoară în cadrul instituției.

Principalele propuneri de îmbunătățire formulate de către auditorii interni sunt:

Menținerea unui sistem de informații documentate privind implementarea planului de integritate și a activităților de prevenire a corupției.

Alocarea de resurse bugetare adecvate pentru activități de prevenire a corupției.

Evaluarea riscurilor conform metodologiei aprobate prin PS8/2019.

Elaborarea și implementarea planului de măsuri de intervenție în cazul riscurilor de corupție

Elaborarea și implementarea unui plan de comunicare anticorupție

Includerea în planurile anuale de formare profesională și realizarea efectivă a unor programe de conștientizare și instruire anticorupție.

Consilierul de etică va organiza acțiuni de informare privind normele de conduită, după aprobarea Codului de etică actualizat.

Instruirea personalului agenției cu privire la Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, prin intermediul acțiunilor de formare profesională, după aprobarea Codului de etică actualizat.

Afișarea Codului de etică actualizat la sediul ANL, într-un loc vizibil, inclusiv pentru cetățeni.

Stabilirea prin decizie a atribuțiilor de identificare a funcțiilor sensibile și a persoanelor responsabile conform procedurii privind funcțiile sensibile.

ANL va constitui comisia de inventariere, va efectua inventarul și va elabora metoda de evaluare atunci când va primi prima declarație.

Introducerea în planul anual de pregătire profesională a unor programe de formare profesională pentru Consilierul de etică, precum și asigurarea participării la cursuri privind consilierul de etică pentru o parte a personalului ANL.

Întocmirea de către Consilierul de etică a chestionarelor de evaluare a nivelului de cunoștințe al personalului A.N.L. cu privire la activitatea de consiliere etică și de evaluare a cunoștințelor personalului privind prevederile Codului de etică, după aprobarea Codului de etică actualizat.

Elaborarea de către Consilierul de etică a unor rapoarte regulate cu privire la respectarea normelor de conduită.

Desemnarea, prin act administrativ sau prin modificarea fișei postului, a persoanelor desemnate să primească sesizările.

Finalizarea implementării standardului general "Publicarea informațiilor de interes public".







ANL va dezvolta și include clauze anticorupție în modelele de contracte de achiziții publice .

Agenția va asigura participarea regulată la formarea profesională continuă prin grija șefilor direcți.

Participarea personalul CFP la un curs în domeniul prevenirii corupției

Se observă astfel, faptul că, eforturile de îmbunătățire continuă sunt orientate spre căutarea în mod constant a posibilităților de îmbunătățire, evitându-se apariția neconformităților.

Acțiunile corective luate, precum și tratarea riscurilor care pot împiedica îndeplinirea obiectivelor anticorupție, îmbunătățesc procesele existente și au o importanță fundamentală în îmbunătățirea sistemului de management anticorupție.

Prin aprobarea Codului de etică și integritate s-a dorit crearea unei culturi organizaționale bazate pe valori și a unui climat etic adecvat activității profesionale. S-a urmărit, de asemenea, prevenirea practicilor neconforme cu normele de etică și integritate și informarea publicului cu privire la standardele de comportament moral care se așteaptă din partea întregului personal.

Valorile, atitudinile și comportamentele esențiale pentru îmbunătățirea continuă a sistemului anticorupție în cadrul ANL includ:

- demonstrarea angajamentului, a autorității și a implicării managementului;
- tratarea problemelor prin îmbunătățirea proceselor;
- creșterea gradului de înțelegere a mecanismelor corupției și stimularea unei atitudini corecte, conforme cu legislația în domeniu;
- dezvoltarea valorilor etice ale salariaților raportate la beneficiarii serviciului public și anume: respectul, respectarea termenelor, confidentialitatea, integritatea (este valoarea etică în conformitate cu care le este interzis salariaților să solicite sau să accepte cadouri sau alte beneficii de la cetățeni pentru îndeplinirea unor atribuții care le revin prin natura funcției pe care o ocupă, creând astfel un climat de încredere în aceștia și în administrația publică), imparțialitatea;
- promovarea unei culturi organizaționale care să fie intolerantă față de conflictul de interese;
- stabilirea comunicării libere și accesului la date și informații;
- promovarea respectului față de persoană.

Managementul de la cel mai înalt nivel al ANL a stabilit și monitorizează permanent obiectivele pentru funcțiile și nivelurile relevante pentru anul 2021 și a elaborat Planul de îmbunătățire a sistemului de management anticorupție (Anexa 2).

## 6. Concluzii

Proiectarea, implementarea, certificarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a unui sistem de management anticorupție în cadrul ANL reprezintă un proces firesc de evoluție.

Considerăm că până la data prezentei analize, acest sistem de management este în conformitate cu cerințele SR ISO 37001:2016/2017.





Director General Adjunct  
Coordonator Grup de Lucru SNA al ANL  
Gabriel Stancu

1.	Dorina RADULESCU	Director interimar DE - membru	
2.	Aurica NEGRU	Consilier de etica - membru	
3.	Iulia GOLDENBLUM	Sef birou DSGRP - membru	
4.	Andreea APOLZAN	Director DEPPL - membru	
5.	Rodica ENACHE	Sef serviciu DRUITMC - membru	
6.	Ruxandra Marcela MATEI	Director DJC - membru	
7.	Adrian DRAICA	Director DAA - membru	
8.	Gabriela COROAMA	Consilier CFP - membru	
9.	Narcisa Elvira PETCU	Director adjunct DJC - membru	
10.	Amalia Milena MAGDA	Director adjunct interimar DGCPCL - membru	
11.	Lucian SCARLAT	Director DRVL - membru	
12.	Mari Elena CALOTA	Director DMCL - membru	
13.	Ioana Cristina SIMION	Director DCL - membru	
14.	Raluca STANCU	Şef birou DSGRP - secretar	
15.	Irina Elena GOANTA	Consilier SJA - secretar	





## Gradul de îndeplinire a obiectivelor anticorupție

Nr. crt.	Obiective	Indicatori de performanță	Grad de îndeplinire
1.	Prevenirea corupției și a comportamentelor neconforme cu standardele privind etica și integritatea la nivelul ANL	Conform planului de acțiune pentru implementarea obiectivelor anticorupție la nivelul ANL	Măsura 1.1. aferentă Obiectivului 1 se va îndeplini după realizarea certificării ISO 37001:2016/2017 Măsurile 1.2 - 1.12 aferente Obiectivului 1 sunt în curs de implementare
2.	Dezvoltarea comunicării și cooperării pentru integritate la nivel intra și inter-instituțional, precum și cu societatea civilă, mass-media, cetățeni	Conform planului de acțiune pentru implementarea obiectivelor anticorupție la nivelul ANL	Obiectivul 2 este în curs de îndeplinire
3.	Sprjinirea autorităților administrației publice locale în vederea consolidării capacității operaționale a acestora de promovare a integrității în serviciul public și de prevenire a corupției	Conform planului de acțiune pentru implementarea obiectivelor anticorupție la nivelul ANL	Obiectivul 3 este în curs de îndeplinire



## Planul de îmbunătățire a sistemului de management anticorupție

Nr. crt.	Măsura de îmbunătățire	Ținta	Responsabili	Termen	Resurse	Observații
1.	Certificarea sistemului de management anti-mită (SMAM) conform cerințelor SR ISO 37001:2016/2017	Obținerea certificatului SR ISO 37001:2016/2017	Persoana desemnată să dețină funcția de conformare anticorupție, Grupul de lucru pentru implementarea Metodologiei de management al riscurilor de corupție și de evaluare a incidentelor de integritate la nivelul ANL	Iunie 2021	Fonduri externe nerambursabile (SIPOCA 47)	
2.	Continuarea adecvării a politicii și a obiectivelor în domeniul anticorupției	Politica și obiectivele în domeniul anticorupției în concordanță (100%) cu scopul organizației și cu stadiul SMAC	Persoana desemnată să dețină funcția de conformare anticorupție, Grupul de lucru pentru implementarea Metodologiei de management al riscurilor de corupție și de evaluare a incidentelor de integritate la nivelul ANL	Permenent	Resurse umane, resurse financiare	
3.	Instruirea/reinstruirea periodică a personalului cu cerințele SR ISO 37001:2016/2017, precum și cu documentația specifică SMAC	Minim 10 ore de instruire internă/angajat/an	Persoana desemnată să dețină funcția de conformare anticorupție	Permenent	Resurse umane, Resurse financiare, Resurse materiale	
4.	Identificarea și tratarea riscurilor de corupție care pot împiedica	Riscurile de corupție identificate tratate 100%	Grupul de lucru pentru implementarea Metodologiei de	Decembrie 2021	Resurse umane, Resurse materiale	



	îndeplinirea obiectivelor propuse		management al riscurilor de corupție și de evaluare a incidentelor de integritate la nivelul ANL			
5.	Actualizarea permanentă a procedurilor cu noile informații colectate în urma auditului intern și a analizei managementului, în domeniul anticorupție	100% proceduri actualizate, dacă este cazul	Persoana desemnată să dețină funcția de conformare anticorupție, DIBGPP, Grupul de lucru pentru implementarea Metodologiei de management al riscurilor de corupție și de evaluare a incidentelor de integritate la nivelul ANL	Permenent	Resurse umane, Resurse materiale	
6.	Aplicarea în practică a prevederilor procedurii de sistem privind comunicarea internă și externă anticorupție	Actualizarea anuală a planului de comunicare internă și externă anticorupție	Persoana desemnată să dețină funcția de conformare anticorupție	Anual	Resurse umane, Resurse materiale	

