

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

LEGE

pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul integrității

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Inițiativa Ministerului Justiției.

2.2. Descrierea situației actuale

România a primit, la 1 august 2024, din partea președintelui Grupului de lucru privind integritatea publică și anticorupție (PIAC), scrisoarea prin care partea română este informată asupra rezultatelor evaluării României în acest grup de lucru. PIAC se numără printre cele patru grupuri subsidiare ale Comitetului Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) privind Guvernanța Publică (Public Governance Committee/PGC), care evaluează România în procesul de aderare la OCDE.

Documentul cuprinde două recomandări prioritare, pe care România trebuie să le implementeze pentru a finaliza evaluarea în acest grup de lucru, una dintre ele referindu-se la *prevenirea și gestionarea conflictelor de interese: Este necesară asigurarea extinderii reformei planificate pentru managementul conflictelor de interese pre- și post-angajare prin aplicarea acestor restricții dincolo de anumite categorii specifice de oficiali publici, astfel încât să acopere toate funcțiile expuse riscurilor, inclusiv a funcțiilor electivă. De asemenea, documentul precizează că trebuie stabilite responsabilități instituționale clare pentru implementarea și aplicarea restricțiilor ante- și post-angajare. Aceste responsabilități ar putea fi atribuite unei agenții guvernamentale independente la nivel central.*

De asemenea, *Recomandarea privind orientările OCDE pentru gestionarea conflictelor de interese în serviciul public* conține îndrumări referitoare la conduita oficialului public [s.n. funcționar public în sens larg] atunci când, la plecarea din funcția publică, urmărește să obțină un nou loc de muncă în sectorul privat, precum și la evaluarea zonelor „de risc” care pot fi generatoare de conflict de interese, inclusiv din perspectiva *definirii circumstanțelor și a procedurilor de autorizare necesare, în care un oficial public care urmează să părăsească funcția publică [s.n. pentru a se angaja în sectorul privat] poate negocia o numire sau o angajare sau o altă activitate, în cazul în care există potențial pentru un conflict de interese care implică organizația.*

Prin Decizia Prim-Ministrului nr. 87/03.03.2025, a fost constituită Comisia interministerială pentru implementarea recomandărilor prioritare ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) privind integritatea publică și anticorupție, formulate de Comitetul pentru Guvernanță Publică (PGC). În cadrul Comisiei au fost constituite două subcomisii, respectiv:

1. subcomisia pentru implementarea recomandării Transparență și integritate în procesul decizional public, aflată în coordonarea Secretariatului General al Guvernului;



2. subcomisia pentru implementarea recomandării Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese, aflată în coordonarea Ministerului Justiției (MJ).

Subcomisia pentru implementarea recomandării privind prevenirea și gestionarea conflictelor de interese s-a reunit la data de 5 martie 2025, iar contribuțiile transmise de participanți au vizat actele normative asupra cărora este necesară o intervenție legislativă, tipurile de restricții care vor fi definite, precum și identificarea zonelor de risc pentru care ar fi aplicabilă reglementarea, perioada de *cooling-off* și regimul sancționator.

Restricțiile pre și post-angajare reprezintă un instrument esențial în prevenirea conflictelor de interese și a corupției, contribuind la consolidarea integrității în sectorul public. Prin limitarea accesului la funcții publice pentru persoanele care au desfășurat activități incompatibile sau au avut relații contractuale cu instituții vizate, restricțiile pre-angajare previn influențele nelegitime și asigură decizii imparțiale. La rândul lor, interdicțiile post-angajare împiedică utilizarea abuzivă a informațiilor privilegiate sau a influenței dobândite în funcție în beneficiul unor interese private, reducând riscul de trafic de influență, favoritism sau „migrație între sectorul public și privat”. Astfel, aceste măsuri contribuie la păstrarea încrederii cetățenilor în administrația publică și la protejarea interesului public.

În România, cadrul legislativ actual privind regulile post-angajare în sectorul public este compus din următoarele acte normative:

3. Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;

4. Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, cu modificările și completările ulterioare;

5. Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, cu modificările și completările ulterioare;

6. Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

7. legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată;

8. Legea nr. 21/1996 – legea concurenței, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

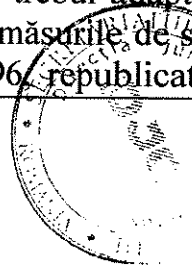
9. Legea nr. 51/1995 privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat, cu modificările și completările ulterioare;

10. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare.

11. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

12. Legea nr. 49/2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ și pentru modificarea art. 1 alin. (1) 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.

Abordarea actuală privind reglementarea restricțiilor post-angajare în sectorul public din România a generat mai multe provocări. În primul rând, deși prevederile ar trebui adaptate la riscurile specifice fiecărui sector, legile în vigoare diferă în ceea ce privește măsurile de sprijin pentru implementare. De exemplu, doar articolul 70 din Legea nr. 21/1996, republicată, cu



modificările și completările ulterioare, impune obligația ca oficialii publici să obțină un aviz favorabil pentru viitorul loc de muncă propus. În afară de această prevedere, nu există niciun mecanism de monitorizare a respectării a restricțiilor post-angajare de către foștii oficiali publici și niciun mecanism clar de sancționare în caz de nerespectare, lipsa acestuia pentru toate prevederile privind restricțiile post-angajare diminuând considerabil eficiența acestora.

De asemenea, diferitele acte normative sunt limitate în ceea ce privește măsurile prevăzute. În legislația actuală, măsurile post-angajare pentru foștii angajați publici se limitează la perioade de „reflecție” pentru anumite categorii de oficiali, restricții privind contractarea cu statul pentru foștii oficiali din domeniul achizițiilor publice. Alte tipuri de restricții, cum ar fi interdicția de a utiliza informații privilegiate sau de a „schimba tabăra” în cadrul unor proceduri de reglementare, nu sunt incluse. De asemenea, nu sunt prevăzute măsuri pre-angajare în sectorul public.

În proiectului 23RO06 – *Sprijinul în implementarea integrității și anti-corupției în sfera cadrului legal din România, inclusiv în reducerea riscului de corupție în domeniul achizițiilor publice*, finanțat prin instrumentul de sprijin tehnic al Comisiei Europene, experții Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) au elaborat un raport privind cadrul național pre- și post-angajare în sistemul public din România. Ca urmare a analizei cadrului legal în vigoare, au fost relevate atât deficiențele, cât și soluțiile recomandate pentru a atinge standardul solicitat de cadrul de aderare la OECD.

În cadrul raportului s-a identificat lipsa de claritate juridică și uniformizare a regimului juridic al restricțiilor post-angajare rezultată atât din dispersarea normativă a acestor restricții cât și din lipsa indicării activităților și comportamentelor generatoare de riscuri dar și a mecanismelor de monitorizare și sancționare.

O altă deficiență constatată în raport vizează categoria destinatarilor a căror „migrare” din sectorul public în cel privat, prin prisma atribuțiilor/competențelor exercitate în timpul funcției/demnității publice poate da naștere unor potențiale conflicte de interese.

Dat fiind faptul că, experții OECD au remarcat că la nivel instituțional nu este desemnată o autoritate națională care să îndeplinească funcția de monitorizare și sancționare a încălcării restricțiilor pre- și post-angajare, s-a recomandat extinderea competențelor Agenției Naționale de Integritate (ANI) și cu privire la îndeplinirea acestui scop. Desemnarea ANI a fost realizată în considerarea rolului actual exercitat de această autoritate în materia integrității și având în vedere structura instituțională actuală de monitorizare a respectării cerințelor privind declararea intereselor și a averii. Raportul constată, însă, o capacitate redusă a resurselor umane și financiare ale ANI în raport de atribuțiile exercitate și semnalează că adăugarea la portofoliul său a monitorizării restricțiilor post-angajare în sectorul public necompensată de o creștere a personalului și resurselor financiare ar putea submina capacitatea sa de a funcționa eficient.

O altă constatare a raportului vizează inexistența unor mecanisme de conștientizare a riscurilor privind nerespectarea restricțiilor pre- și post-angajare, precum și a impactului acestora în generarea de potențiale conflicte de interese.

În consecință, recomandările cuprinse în raport au în vedere următoarele aspecte:

1. Necesitatea unei reforme legislative care să clarifice prevederile în vigoare privind restricțiile post-angajare, să completeze aceste prevederi cu reglementări suplimentare care să extindă categoria de destinatari în funcție de importanța funcției deținute și de sectorul de



activitate în care activează. De asemenea, s-a insistat asupra importanței reglementării unui mecanism de monitorizare și sancționare pentru a asigura eficacitatea reglementării;

2. Necesitatea definirii activităților și comportamentelor generatoare de riscuri;

3. Crearea unui mecanism de sancțiuni specifice și proporționale pentru încălcarea restricțiilor pre- și post-angajare în sectorul public, indicându-se ANI ca autoritatea competentă cu implementarea acestora. În ceea ce privește regimul sancționator, raportul identifică o paletă largă de sancțiuni, cum ar fi: amenzi administrative; pierderea funcției pentru oficialii publici actuali care încalcă regulile privind angajarea anterioară funcției publice; restricții privind ocuparea unor funcții publice viitoare pentru foști oficiali publici care încalcă regulile post-angajare; amenzi și/sau despăgubiri pentru entitățile private; excluderea de la procedurile de achiziții publice pentru entitățile private;

4. Totodată, se identifică ANI ca autoritate responsabilă cu monitorizarea respectării restricțiilor pre- și post-angajare și se propune, ca parte a sistemului de monitorizare, introducerea unei cerințe pentru foștii funcționari publici de a-și declara activitățile post-angajare pentru o perioadă limitată de timp după încetarea funcției sau a mandatului. Sugestia privind desemnarea ANI se axează pe faptul că această instituție deține informațiile necesare pentru a le compara cu alte surse de date, în vederea monitorizării conformității și a investigării în cazul unor potențiale conflicte de interese și de asemenea ar putea colabora cu Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Autoritatea pentru Digitalizarea României și Agenția Națională de Administrare Fiscală pentru a-i acorda acces legal la bazele de date fiscale, de asigurări sociale și de înregistrare a companiilor;

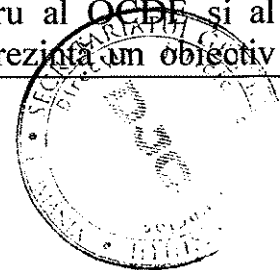
5. Desemnarea ANI ar trebui corelată cu alocarea de suficiente resurse umane, financiare și tehnice, pentru a-și îndeplini eficient atribuțiile suplimentare, și cu investirea în instrumente digitale pentru a spori eficiența și a asigura utilizarea economică a resurselor sale umane și financiare limitate;

6. Consolidarea rolului consilierului de etică de a oferi consultanță oficialilor publici înainte de a părăsi funcția publică.

Dezideratul Guvernului României este de a finaliza procedura de evaluare în comitetele OCDE până la finalul acestui an, ca parte a angajamentelor României de a adera la organizație în 2026.

Distinct de cerințele de aderare la OCDE, în ceea ce privește funcțiile executive de conducere, Grupul de state împotriva Corupției (GRECO), organismul anticorupție al Consiliului Europei, a formulat o recomandare în cadrul runde a V-a de evaluare care vizează necesitatea reglementării unor reguli post-angajare aplicabile persoanelor cu funcții executive de conducere, precum și instituirea unui mecanism efectiv de monitorizare a acestor reguli. În accepțiunea GRECO, în categoria persoanelor cu funcții executive de conducere se regăsesc următoarele funcții și demnități publice: prim-ministrul, viceprim-miniștri, miniștri, secretarul general al Guvernului (rang de ministru), șeful Cancelariei (rang de ministru), consilieri de stat, consilieri prezidențiali, secretari de stat, subsecretari de stat, secretar general adjunct, consilierii ministrului.

De asemenea, continuarea demersurilor României de a deveni membru al OCDE și al grupurilor de lucru relevante, în special al Grupul de lucru Anti-mită, reprezintă un obiectiv



prevăzut în Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021.

Față de cele de mai sus și având în vedere obligațiile asumate în procesul de aderare la OCDE, este necesară amendarea cadrului legislativ privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, în vederea extinderii reglementării restricțiilor pre- și post-angajare în sistemul public din România la mai multe categorii de oficiali publici, alocării responsabilității instituționale pentru implementarea și aplicarea restricțiilor pre- și post-angajare, precum și a instituirii unui sistem sancționator disuasiv și proporțional.

2.3. Schimbări preconizate

Proiectul de lege introduce un cadru juridic unitar și detaliat privind restricțiile pre- și post-angajare pentru persoanele care urmează să dețină, dețin sau au deținut funcții sau demnități publice, în scopul consolidării integrității și asigurării unui climat de imparțialitate și transparență în relația dintre autoritățile și instituțiile publice și persoanele juridice de drept privat.

În cadrul proiectului sunt reglementate explicit atât restricțiile pre-angajare, cât și cele post-angajare.

În ceea ce privește restricțiile pre-angajare, a fost reglementată o perioadă de reflecție de 12 luni privind exercitarea de atribuții de supraveghere, control sau contractare la persoana juridică de drept privat la care persoanele ce intră sub incidența legii au desfășurat în ultimele 12 luni anterioare numirii sau alegerii în funcție/demnitate publică o activitate profesională remunerată sau neremunerată. În vederea aducerii la îndeplinire a obligației, se instituie necesitatea dezvăluirii angajărilor anterioare din ultimele 12 luni anterioare numirii/alegerii în funcție sau demnitate publică sau începerii activității la o autoritate sau instituție publică în cuprinsul unei declarații pe propria răspundere, care se depune în termen de 15 zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la data începerii activității.

În ceea ce privește interdicțiile post-angajare, a fost introdusă obligația menținerii confidențialității în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care categoriile de personal reglementate iau cunoștință în exercitarea mandatului sau a funcției publice. Totodată, pentru a nu se afecta climatul de imparțialitate și transparență în relația dintre autoritățile și instituțiile publice și persoanele juridice de drept privat, persoanelor nominalizate expres, în considerarea importanței demnității și funcției deținute prin raportare la arhitectura instituțională a statului și sectorul de activitate în care activează, li s-au instituit conduite interzise pe parcursul perioadei de reflecție, acestea putând desfășura activități profesionale remunerate sau nu la persoane juridice de drept privat, numai după obținerea unui aviz favorabil. Soluția este necesară în contextul în care activitățile preconizate a fi desfășurate la persoanele juridice de drept privat sunt prezumate *ope legis* că ar putea crea o stare de conflict în raport de atribuțiile deținute anterior.

O altă noutate constă în extinderea sferei de aplicare a acestor reguli, incluzând nu doar persoanele cu funcții executive de conducere (*persons with top executive functions - PTEFs*), aleșii locali și funcționarii publici, ci și personalul contractual din instituțiile publice, persoanele implicate în achiziții publice, audit, concesiuni, reglementare, acreditare, autorizare sau control. În paralel, proiectul introduce și atribuții pentru consilierii de etică, ce urmează a fi sprijinit de consilierul de integritate privind informarea și consilierea personalului vizat.



La identificarea categoriilor de destinatari a fost avută în vedere activitatea desfășurată, poziția în arhitectura instituțională a statului, cât și expunerea la riscul de corupție. Astfel, întrucât recomandarea din raportul OCDE conține îndrumări privind reglementarea restricțiilor ca fiind aplicabile următoarelor categorii de personal: membrii Guvernului și alte persoane care ocupă funcții de demnitate publică la nivelul administrației publice centrale; managementul întreprinderilor publice; oficiali în agențiile de reglementare; oficiali în Banca Națională a României; persoane implicate în eliberarea de autorizații și licențe; oficiali care reprezintă statul în procedurile judiciare; oficiali care evaluează sau verifică cererile pentru fonduri naționale (pe lângă cele pentru fonduri europene), în proiect de lege au fost avute în vedere următoarele categorii de persoane:

Dispozițiile prezentului capitol se aplică următoarele categorii de persoane:

1. persoanele prevăzute la art. 47² alin. (1), art. 47¹⁴ alin. (1) și art. 434 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare inclusiv din cadrul instituțiilor de apărare, ordine publică și siguranță națională;

2. persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) pct. 30, 32, 34;

3. personalul instituțiilor și autorităților publice, inclusiv personalul angajat cu contract individual de muncă, care administrează sau implementează programe ori proiecte finanțate din fonduri externe sau din fonduri bugetare;

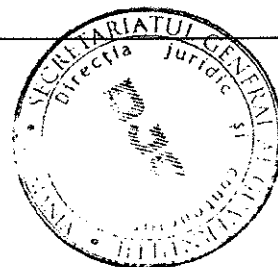
4. persoanele implicate în procesul de evaluare/selecție/aprobare a cererilor de finanțare, potrivit art. 12 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 142/2012, cu modificările și completările ulterioare;

5. persoanele implicate în procesul de evaluare/selecție/aprobare a cererilor de finanțare, potrivit art. 12 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare;

6. personalul instituțiilor și autorităților publice, inclusiv personalul angajat cu contract individual de muncă și personalul angajat ca expert cooptat sau expert în afara organigramei, implicat în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor depuse în cadrul unei proceduri de atribuire, potrivit art. 61 din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, potrivit art. 74 din Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, cu modificările și completările ulterioare, potrivit art. 45 din Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv angajați/foști angajați ai autorității contractante sau ai furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire cu autoritatea contractantă;

7. persoanele cu funcții de conducere, supraveghere și control, funcționari publici sau personal contractual din cadrul instituțiilor sau autorităților publice, implicate în eliberarea de autorizații, acreditări și licențe, cu excepția membrilor organului de conducere și a personalului Băncii Naționale a României;

8. persoanele care asigură consultanță juridică și reprezentarea juridică în fața instanțelor judecătorești a autorității sau instituției publice în serviciul căreia se află;



9. persoanele care realizează activități de audit public intern, potrivit Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

10. consilierii prezidențiali și consilierii de stat din cadrul Administrației Prezidențiale.

Prevederile anterior menționate nu se aplică personalului din cadrul instituțiilor de apărare, ordine publică și siguranță națională.

Proiectul introduce obligația persoanelor vizate de a depune declarații pe propria răspundere atât la data numirii sau alegerii în funcție, cât și la data încheierii mandatului sau a încetării activității, precum și de a notifica intenția de a desfășura activități profesionale, remunerate sau nu, la o persoană juridică de drept privat. Dat fiind faptul că autoritățile și instituțiile în care urmează să își desfășoare activitatea sau de la care au plecat destinatarii legii sunt cele mai în măsură să verifice respectarea restricțiilor pre- și post-angajare, fiecărei autorități și instituții publice i-au fost conferite atribuții atât în sensul primirii declarațiilor pre- și post-angajare, cât și al primirii notificării și eliberării avizelor. Singura excepție îi vizează pe prim-ministru și miniștrii, care depun declarațiile pre-angajare la Cancelaria Prim-Ministrului, iar declarațiile post-angajare se depun, după caz, în cazul prim-ministrului la Cancelaria Prim-ministrului, iar în cazul miniștrilor, la ministerul pe care l-au condus.

În vederea creării unui mecanism efectiv de monitorizare a restricțiilor pre- și post-angajare, proiectul prevede desemnarea în cadrul oricărei autorități sau instituții publice a unei persoane sau structuri responsabile pentru verificarea și avizarea restricțiilor pre- și post-angajare (denumită în continuare persoană responsabilă), care va avea atribuții inclusiv din perspectiva verificării în anumite termene a declarației pre- și post-angajare, a respectării avizelor emise pe perioada de reflecție și a întocmirii listei de activități a solicitantului. Această listă de activități urmează a fi realizată fie pe baza fișei postului și prin consultarea șefului ierarhic superior fie, în cazul membrilor Guvernului și a conducătorilor celorlalte organe de specialitate ale administrației publice, pe baza protocolului de predare-primire întocmit de aceștia la expirarea mandatului conform legii.

În ceea ce privește eliberarea avizelor, proiectul prevede că acestea sunt emise pe baza unei evaluări obiective, fundamentată pe un set de criterii clare și previzibile și să implice o evaluare obiectivă și transparentă astfel încât emiterea avizului să fie o măsură proporțională atât în raport de necesitatea asigurării integrității în relația dintre autoritățile și instituțiile publice și persoanele juridice de drept privat, cât și respectarea dreptului la muncă al solicitanților. Criteriile identificate sunt: natura activității din perspectiva suprapunerii viitoarelor atribuții cu cele exercitate anterior, gradul de implicare în activitățile relevante pentru domeniul evaluat, calitatea deținută în cadrul activității derulate și aria geografică în care destinatarii legii le poate fi afectată independența, obiectivitatea și imparțialitatea în raport cu atribuțiile pe care le-au îndeplinit anterior.

De asemenea, atribuțiile Agenției Naționale de Integritate se extind, această instituție având rol cheie în monitorizarea și controlul respectării acestor restricții. Astfel, declarațiile și notificările formulate, precum și avizele și emise se vor încărca pe platforma e-DAI, iar în caz de depistare a încălcării restricțiilor, a fost propus ca persoana responsabilă din cadrul autorității/instituției publice este obligată să formuleze o sesizare motivată care să fie transmisă în maximum 3 zile lucrătoare Agenției, în vederea întreprinderii măsurilor legale care se impun, în speță constatarea și aplicarea sancțiunilor contravenționale. Prin urmare, Agenția urmează a



își exercita atribuțiile atât ac urmare a sesizării din oficiu, cât și în baza o sesizare motivată a persoanei responsabile.

Nerespectarea obligațiilor privind declararea, notificarea sau respectarea avizelor emise atrage sancțiuni contravenționale semnificative, cu amenzi de până la 10.000 lei, atât pentru persoanele vizate de normele legale, cât și pentru potențialul angajator, iar contractele încheiate cu încălcarea acestor restricții încetează de drept.

În plus, dat fiind faptul că, în funcție de specificul fiecărei categorii de personal, și, implicit, în funcție de activitățile desfășurate, modalitățile de verificare în concret a conformării la restricțiile post-angajare pot fi diferite de la o instituție la alta, prin proiect am prevăzut ca prin norme metodologice elaborate de fiecare instituție sau autoritate care are atribuții în implementarea legii să se stabilească procedura internă în care se realizează verificarea respectării restricțiilor pre- și post-angajare, analizarea și soluționare notificărilor și verificarea conformării conduitei la avizele emise. Astfel, în vederea facilitării procesului de verificare de către persoana responsabilă, proiectul prevede și posibilitatea încheierii de protocoale de cooperare între instituțiile care, pe perioada de reflecție, verifică respectarea restricțiilor pre-angajare, prin care se stabilesc modalitățile concrete de acces direct sau indirect la bazele de date necesare verificării respectării restricțiilor pre- și post-angajare.

Referitor la consolidarea capacității ANI de a implementa noile prevederi, conform extinderii atribuțiilor propuse, a fost prevăzută desemnarea, în cadrul Agenției, prin ordin al președintelui, a unor inspectori de integritate cu atribuții specifice în gestionarea restricțiilor pre- și post-angajare.

În plus, este desemnat consilierul de etică pentru asigurarea informării și a consilierii categoriilor de persoane prevăzute de proiectul de lege, acesta urmând a beneficia de sprijinul consilierului de integritate, reglementat de Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

În ansamblu, proiectul de lege creează un cadru normativ robust și funcțional, în conformitate cu standardele internaționale, inclusiv cu recomandările OCDE privind prevenirea fenomenului migrației între sectorul public și privat și asigurarea integrității în serviciul public. Prin aceste măsuri, se urmărește consolidarea încrederii cetățenilor în administrația publică și protejarea interesului public în fața influențelor și intereselor private nelegitime.

2.4. Alte informații

Nu este cazul.



Secțiunea a 3-a

Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Intrarea în vigoare a prezentului act normativ va genera o serie de beneficii semnificative la nivel instituțional, social și economic, atât din perspectiva prevenirii conflictelor de interese și a corupției, cât și a creșterii încrederii publice în administrația publică.

3.2. Impactul social

Adoptarea acestui act normativ are un impact social semnificativ, contribuind la consolidarea unui climat de încredere publică, echitate și etică în relația dintre cetățeni, administrația publică și mediul de afaceri.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Nu este cazul.

3.4. Impactul macroeconomic

Prin combaterea practicilor de tipul migrației din sistemul public în sistemul privat („revolving doors/ pantouflage”) și prevenirea conflictelor de interese, se reduc riscurile de favoritism, acces privilegiat sau corupție în contractele publice. Aceasta contribuie la crearea unui mediu de afaceri mai predictibil și echitabil, favorabil atragerii investițiilor private și capitalului străin, esențiale pentru creșterea economică durabilă.

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

Nu este cazul.

3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

Nu este cazul.

3.5. Impactul asupra mediului de afaceri

Proiectul de lege stabilește un cadru legal clar și previzibil pentru relația dintre sectorul public și cel privat, care va avea un impact pozitiv asupra mediului de afaceri. Reglementarea strictă a transferului funcțiilor publice către sectorul privat poate crea condiții de concurență mai echitabile și poate elimina avantajele obținute prin accesul privilegiat la informații sau luarea deciziilor.

Una dintre principalele consecințe pozitive ale noilor reglementări este aceea că reduce riscul ca anumite companii să beneficieze de un tratament preferențial ca urmare a lucrului cu foști politicieni sau oficiali care au fost direct conducători ai acestor entități în timpul mandatului. Acest lucru sprijină competiția bazată pe puterea reală, mai degrabă decât competiția bazată pe influența sau relațiile personale.

În același timp, interdicția impusă după încetarea funcției publice este în mod clar menită să protejeze informațiile confidențiale și să împiedice utilizarea lor în interese private. Aceste măsuri ajută la menținerea integrității proceselor de achiziții, de reglementare sau de autorizare și reduc riscul ca deciziile administrative să fie influențate de interese private.

În plus, legea oferă securitate juridică mediului de afaceri prin introducerea unor reguli clare și termene clare pentru implementarea măsurilor restrictive. Întreprinderile vor avea informații clare despre condițiile în care pot lucra cu foști funcționari publici, permițându-le să evite riscurile legale și să mențină standarde înalte de conformitate și etică în activitatea lor.



3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

Nu este cazul.

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Nu este cazul.

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Nu este cazul.

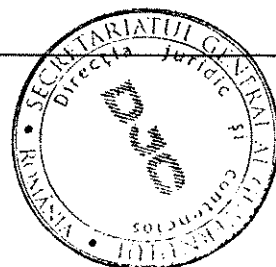
3.9. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri

- în mii lei (RON) -						
Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
1	2	3	4	5	6	7
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:	Nu este cazul.					
1. buget de stat, din acesta:						
1. impozit pe profit						
2. impozit pe venit						
1. bugete locale						
1. impozit pe profit						
1. bugetul asigurărilor sociale de stat:						
1. contribuții de asigurări						
d) alte tipuri de venituri (Se va menționa natura acestora.)						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:	Nu este cazul.					
1. buget de stat, din acesta:						
1. cheltuieli de personal						
2. bunuri și servicii						
1. bugete locale:						
1. cheltuieli de personal						
2. bunuri și servicii						



1. bugetul asigurărilor sociale de stat: 1. cheltuieli de personal 2. bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli (Se va menționa natura acestora.)						
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat	Nu este cazul.					
b) bugete locale						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare	Nu este cazul.					
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare	Nu este cazul.					
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	Nu este cazul.					
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente: 1. fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată; 2. declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.						
4.8. Alte informații Nu este cazul.						

Secțiunea a 5-a

Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare

5.1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ Nu este cazul.
5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice - Nu este cazul.
5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)
5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE - Nu este cazul.
5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE - Nu este cazul.
5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene - Nu este cazul.
5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate - Nu este cazul.
5.6. Alte informații - Nu este cazul.



Secțiunea a 6-a

Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ

6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative - Nu este cazul.

6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate

Proiectul de Lege a fost supus dezbaterii publice prin afișare pe pagina de internet a Ministerului Justiției în data de 7 august 2025.

6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale
Autoritățile administrației publice locale au fost consultate prin adresa nr. 54/51355/2024/26.09/2025.

6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative - Nu este cazul.

6.5. Informații privind avizarea de către:

a) Consiliul Legislativ

b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării

c) Consiliul Economic și Social

d) Consiliul Concurenței

e) Curtea de Conturi

Proiectul de act normativ a fost avizat de Consiliul Legislativ prin avizul nr. 742/2025 și de Consiliul Economic și Social prin avizul nr. 5940/2025.

6.6. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 7-a

Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ

7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ
Proiectul de Lege a fost supus dezbaterii publice prin afișare pe site-ul Ministerului Justiției.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

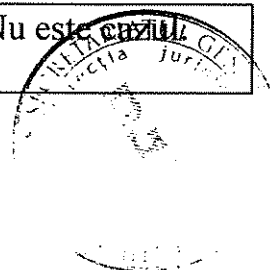
Nu este cazul.

Secțiunea a 8-a

Măsurile privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ - Nu este cazul.

8.2. Alte informații - Nu este cazul.



Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul integrității, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, cu procedura de urgență prevăzută de art. 76 alin. (3) din Constituția României, republicată.

PRIM – MINISTRU

ILIE-GABRIEL BOLOAN

