



Republica Moldova

GVERNUL

**HOTĂRÂRE** Nr. HG906/2008  
din 28.07.2008

**cu privire la aprobarea Metodologiei de evaluare a riscurilor de corupție  
în instituțiile publice**

Publicat : 12.08.2008 în MONITORUL OFICIAL Nr. 152-153 art. 935 Data intrării în vigoare

*Versiune în vigoare din 19.02.2010 în baza modificărilor prin  
[HG97 din 16.02.10, MO27-28/19.02.10 art.136](#)*

În temeiul art. 7 alin. (4) din Legea nr.90-XVI din 25 aprilie 2008 cu privire la prevenirea și combaterea corupției (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.103-105, art.391), Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Metodologia de evaluare a riscurilor de corupție în instituțiile publice (se anexează).
2. Organele centrale de specialitate ale administrației publice vor autoevalua, pe parcursul anilor **2008-2011**, riscurile de corupție și vor raporta Guvernului rezultatele autoevaluării.

**(Se substituie prin HG97 din 16.02.10, MO27-28/19.02.10 art.136)**

3. Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției va acorda suport consultativ, inclusiv instruire, organelor centrale de specialitate ale administrației publice în procesul de autoevaluare a riscurilor de corupție.

**Prim-ministru ZINAIDA GRECEANÎI**

**Contrasemnează:**

**Prim-viceprim-ministru,**

**ministrul economiei și**

**comerțului Igor DODON**

**Ministrul afacerilor interne Valentin Mejinschi**

**Nr.906.Chișinău,28 iulie 2008.**

Aprobată

## **METODOLOGIA**

### **de evaluare a riscurilor de corupție în instituțiile publice**

#### **I. Dispoziții generale**

##### **1. Cadrul de reglementare**

Prezenta Metodologie stabilește cadrul organizatoric și metodologic al procesului de evaluare a riscurilor de corupție în instituțiile publice, și anume: obiectivele, principiile, etapele, metodele, tehnicile și finalitățile evaluării.

În sensul prezentei Metodologii, prin evaluarea riscurilor de corupție în instituțiile publice (în continuare - evaluare) se înțelege procesul de identificare a factorilor instituționali care favorizează sau pot favoriza corupția, precum și elaborarea recomandărilor pentru excluderea efectelor acestora.

##### **2. Obiectivele evaluării**

Obiective ale evaluării sînt:

identificarea factorilor instituționali care favorizează sau pot favoriza corupția;

elaborarea recomandărilor pentru excluderea sau diminuarea efectelor acestora (elaborarea planurilor de integritate).

##### **3. Principiile evaluării**

Principii ale evaluării riscurilor sînt:

legalitatea - evaluarea se efectuează în condițiile prezentei Metodologii, principiul respectîndu-se la toate etapele, inclusiv asigurarea protecției informației;

transparența - instituția difuzează informații privind rezultatele evaluării în măsura în care transparența procesului de evaluare nu aduce atingere securității naționale, vieții private a persoanei, nivelului de obiectivitate al procesului de evaluare;

participarea - procesul de evaluare se efectuează cu antrenarea și consultarea tuturor părților interesate (subdiviziuni, angajați, beneficiari ai serviciilor publice oferite).

##### **4. Modul de organizare a procesului de evaluare**

Evaluarea se efectuează prin autoevaluare. În acest scop, prin ordinul conducătorului instituției, se înființează grupul de autoevaluare. Grupul constă dintr-un număr reprezentativ de conducători ai subdiviziunilor relevante ale instituției (de la 5 la 7 membri). În componența grupului, în calitate de observatori, pot fi incluși și angajați ai Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, care vor oferi suport consultativ

grupului de autoevaluare.

## **5. Etapele evaluării**

Etape ale evaluării sînt:

evaluarea precondițiilor;

evaluarea propriu-zisă a riscurilor de corupție;

elaborarea recomandărilor privind excluderea sau diminuarea efectelor acestora (elaborarea planurilor de integritate).

## **II. Evaluarea precondițiilor**

### **6. Evaluarea precondițiilor presupune:**

evaluarea cadrului legal relevant pentru instituție;

evaluarea structurii organizaționale a instituției;

evaluarea regulilor de etică (conduită, deontologice sau altor regulamente ce țin de conduita angajaților instituției).

### **7. Evaluarea cadrului legal presupune:**

evaluarea cadrului legal (legi și acte normative subordonate, inclusiv acte departamentale) relevant pentru instituție;

evaluarea prevederilor privind activitățile vulnerabile.

### **8. Evaluarea prevederilor privind activitățile vulnerabile**

La evaluarea cadrului legal se va pune accent pe evaluarea prevederilor legale care țin de activitățile vulnerabile. Prin activități vulnerabile se înțelege activitățile instituției care, prin specificul lor, presupun riscuri sporite de corupție. În acest sens, se vor identifica: lipsa de reglementări, reglementări necomplete, reglementări insuficient de concentrate asupra cerinței de integritate, familiarizarea insuficientă a angajaților cu reglementările, aplicarea inadecvată a reglementărilor.

Activități vulnerabile pot fi atît activități legate de organizarea internă a instituției, cît și activități legate de atribuțiile (sarcinile externe) instituției. Evaluarea prevederilor privind activitățile vulnerabile poate fi efectuată potrivit modelului expus în anexa nr. 1 la prezenta Metodologie.

### **9. Activitățile vulnerabile legate de organizarea internă a instituției**

Activități vulnerabile legate de organizarea internă a instituției sînt activitățile care vizează primordial:

gestionarea informației (deținerea informației interne; oferirea informației confidențiale;

elaborarea, examinarea, administrarea (păstrarea), dublarea documentelor, inclusiv electronice, confidențiale; circuitul intern și extern al documentelor, inclusiv electronice, confidențiale);

gestionarea mijloacelor financiare (alocarea, controlul și auditul bugetelor; achitarea cheltuielilor; oferirea și plata premiilor, primelor și indemnizațiilor);

gestionarea bunurilor și serviciilor (luarea deciziilor referitoare la achiziție sau închiriere, stabilirea cerințelor de calitate ale condițiilor de livrare, desfășurarea negocierilor, selectarea furnizorilor, administrarea și alocarea bunurilor în cadrul instituției, utilizarea bunurilor instituției în afara programului de lucru sau în afara instituției).

## **10. Activități vulnerabile legate de atribuțiile (sarcinile externe) instituției**

Activități vulnerabile legate de atribuțiile (sarcinile externe) instituției sînt activitățile care vizează primordial:

încasarea plăților (impozite, plăți administrative, datorii etc.);

contractarea (comenzi, licitații, tendere, contracte etc.);

plăți (subvenții, premii, indemnizații, sponsorizări, alocații etc.);

acordarea de drepturi (eliberarea de licențe, permise de conducere, pașapoarte, buletine de identitate, autorizări, certificate etc.);

punerea în aplicare a legii (control, supraveghere, constatare de conformitate sau încălcare a legii, aplicare de sancțiuni etc.).

## **11. Evaluarea structurii organizaționale a instituției**

Evaluarea structurii organizaționale a instituției presupune:

analiza organigramei;

analiza fișelor de post;

analiza proceselor și procedurilor de lucru.

Evaluarea structurii organizaționale a instituției se efectuează în baza următoarelor criterii:

nivelul de conformitate a structurii organizaționale a misiunii, atribuțiilor, drepturilor și obligațiilor instituției;

nivelul de eficiență a structurii organizaționale în raport cu misiunea, atribuțiile, drepturile și obligațiile instituției.

## **12. Evaluarea regulilor de etică**

Regulile de etică reprezintă un set de principii morale sau valori utilizate de instituții pentru a îndruma conduita instituției și a angajaților săi în toate activitățile, atât interne, cât și

externe. Regulile de etică se aplică atât individual, cât și colectiv membrilor instituției și au impact asupra situației interne, precum și asupra celei externe a instituției. Evaluarea regulilor de etică presupune evaluarea măsurii în care regulile oferă orientarea explicită în problemele morale importante, care pot apărea în cadrul activităților desfășurate de instituție.

### **III. Evaluarea propriu-zisă a riscurilor de corupție**

#### **13. Evaluarea propriu-zisă a riscurilor de corupție presupune:**

cercetarea și identificarea riscurilor;

analiza riscurilor.

#### **14. Cercetarea și identificarea riscurilor**

În cadrul acestei etape se colectează informații despre riscurile reale și potențiale de corupție în cadrul instituției.

#### **15. Metodele de cercetare și identificare a riscurilor**

În cadrul acestei etape se utilizează diferite metode, cum sînt:

evaluarea rezistenței instituției față de riscurile de corupție;

operarea chestionarului angajaților instituției;

evaluarea relațiilor instituției cu publicul;

analiza cazurilor concrete de corupție.

#### **16. Evaluarea rezistenței instituției față de riscurile de corupție**

Evaluarea rezistenței instituției față de riscurile de corupție presupune evaluarea practicilor legate de: selectarea personalului; instruirea personalului; fișele de post; cumulul intern și extern de funcții; consultare și răspundere; disponibilitatea supravegherii; atenția la integritate; interviurile de evaluare; contactele externe; răspundere și supraveghere; străini periculoși; angajați periculoși; cadouri/venit adițional; siguranță fizică; legalitatea în raport cu eficiența; loialitate; comunicare.

Evaluarea rezistenței instituției poate fi efectuată potrivit modelului expus în anexa nr. 1 la prezenta Metodologie.

#### **17. Operarea chestionarului angajaților instituției**

Pentru a verifica corectitudinea evaluării rezistenței față de riscurile de corupție în cadrul instituției, se operează chestionarea angajaților. În acest sens, drept instrument se recomandă un chestionar-model, expus în anexa nr. 2 la prezenta Metodologie. Chestionarul poate fi adaptat specificului instituției. Rezultatele chestionării sînt analizate în baza instrumentului de interpretare, expus în anexa nr. 3 la prezenta Metodologie.

## **18. Evaluarea relațiilor instituției cu publicul**

Evaluarea relațiilor instituției cu publicul reprezintă examinarea detaliată a procedurilor legate de relațiile cu publicul, inclusiv procedurile ce țin de examinarea petițiilor, nivelul de transparență al activității instituției, pagina web a instituției, relațiile cu mass-media.

## **19. Analiza cazurilor concrete de corupție**

Analiza cazurilor concrete de corupție (cazurilor actuale sau tipice de corupție, comise de angajații instituției) are drept scop identificarea imperfecțiunii în administrare, precum și identificarea capacităților reale sau potențiale ale instituției de a preveni fenomenul în cauză.

## **20. Tehnici de cercetare și identificare a riscurilor**

Pentru cercetarea și identificarea riscurilor de corupție sînt utilizate următoarele tehnici de colectare a informației:

revizuirea informației de bază - colectarea informației din sursele preexistente, cum ar fi cercetarea anterioară sau evaluarea efectuată de grupuri interesate, oficiali publici, auditori, Curtea de Conturi, Parlament, precum și informații din petițiile cetățenilor și mass-media;

colectarea informației din sondaje - colectarea informației din răspunsurile populației la chestionarele scrise sau la interviuri verbale. Acestea pot fi operate populației în general sau unui grup de persoane selectate pentru efectuarea unei comparații;

utilizarea grupurilor-țintă - colectarea informației utilizînd grupurile-țintă. Grupurile-țintă sînt grupuri concrete invitate pentru a discuta subiecte de interes specific. Această tehnică permite o evaluare mai mult calitativă decît cantitativă, oferind informații detaliate privind viziunile asupra corupției, cauzele acesteia, precum și idei privind posibilitățile autorității de a lupta cu corupția;

observarea pe teren - observarea unei activități concrete.

## **21. Analiza riscurilor**

În unele cazuri este imposibilă evitarea completă a riscurilor, dar este posibilă reducerea riscului identificat pînă la nivelul acceptabil al potențialului prejudiciu.

De asemenea, este imposibil de a acorda în mod egal timp, atenție și resurse oricărui risc identificat. De aceea, este esențial de a prioritiza riscurile identificate în funcție de nivelul pericolului pe care-l prezintă pentru instituție.

Analiza riscurilor se efectuează prin prioritizarea lor. Prioritizarea riscurilor se efectuează în funcție de impactul riscului, dacă acesta va continua, sau în funcție de probabilitatea de apariție a riscului.

## **22. Prioritizarea riscurilor în funcție de impact**

În funcție de impact, riscul poate fi:

minor - riscul va avea un efect neînsemnat asupra reputației instituției sau asupra capacității ei de a-și atinge obiectivele;

moderat - riscul, dacă nu va fi oprit, ar putea avea un efect semnificativ asupra reputației instituției sau asupra capacității ei de a-și atinge obiectivele;

grav - riscul care, prin consecințele sale, ar pune în pericol stabilitatea instituției și atingerea obiectivelor sale, ar cauza pierderi financiare semnificative, ar pune în pericol succesul unei activități sau funcționarea eficientă a instituției.

### **23. Prioritizarea riscurilor în funcție de probabilitatea de apariție**

În funcție de probabilitatea de apariție, riscul poate fi de:

probabilitate mică de apariție (risc rar) - riscul ar putea apărea doar în circumstanțe excepționale sau puțin probabile;

probabilitate medie de apariție (risc posibil) - riscul ar putea apărea într-un anumit moment în viitor;

probabilitate înaltă de apariție (risc aproape sigur) - riscul este așteptat să apară sau va apărea în cursul normal al evenimentelor.

## **IV. Finalitățile evaluării: elaborarea de recomandări privind excluderea sau diminuarea efectelor riscurilor identificate (elaborarea planurilor de integritate)**

### **24. Raportul de autoevaluare a riscurilor**

Evaluarea condițiilor și a riscurilor de corupție finalizează cu întocmirea unui raport de autoevaluare.

### **25. Condițiile de întocmire a raportului**

Raportul de autoevaluare trebuie să corespundă următoarelor condiții:

să fie expus într-o manieră coerentă și consecventă;

să asigure corectitudinea și claritatea exprimării;

să respecte uniformitatea terminologiei utilizate;

să conțină data și locul întocmirii, componența grupului de autoevaluare;

să fie semnat de membrii grupului de autoevaluare.

### **26. Condițiile de fond ale raportului**

Raportul de autoevaluare a riscurilor trebuie să corespundă următoarelor condiții de fond:  
să conțină concluzii privind autoevaluarea;  
să conțină recomandări privind excluderea sau diminuarea efectelor riscurilor identificate.

## **27. Structura raportului de autoevaluare**

Raportul de autoevaluare se întocmește potrivit următoarei structurii:

1. Evaluarea precondițiilor:

1.1. Evaluarea cadrului legal relevant pentru instituție

1.1.1. Evaluarea generală a cadrului legal

1.1.2. Evaluarea prevederilor privind activitățile vulnerabile legate de organizarea internă a instituției

1.1.3. Evaluarea prevederilor privind activitățile vulnerabile legate de atribuțiile (sarcinile externe) instituției

1.2. Evaluarea structurii organizaționale a instituției

1.2.1. Analiza organigramei

1.2.2. Analiza fișelor de post

1.2.3. Analiza proceselor și procedurilor de lucru

1.3. Evaluarea regulilor de etică

2. Evaluarea riscurilor instituționale de corupție:

2.1. Evaluarea rezistenței instituției față de riscurile de corupție

2.2. Interpretarea rezultatelor operării chestionarului angajaților instituției

2.3. Evaluarea relațiilor instituției cu publicul

2.4. Analiza cazurilor concrete de corupție

3. Analiza riscurilor identificate. Prioritizarea riscurilor. Concluzii generale

4. Recomandări privind excluderea sau diminuarea efectelor riscurilor identificate.

## **28. Planul de integritate**

În baza raportului de autoevaluare, grupul de autoevaluare elaborează proiectul Planului de integritate. Planul de integritate reprezintă un plan detaliat de acțiuni privind prevenirea corupției în cadrul instituției. La elaborarea Planului se ține cont de prioritizarea riscurilor. Astfel, vor fi prioritare acțiunile privind diminuarea riscurilor cu impact grav și riscurile de

probabilitate înaltă de apariție. Aceste acțiuni sînt urmate de acțiunile privind diminuarea riscurilor cu impact moderat și de probabilitate medie de apariție. În final se vor trasa acțiuni privind diminuarea riscurilor cu impact minor și de probabilitate mică de apariție. Planul de integritate, după coordonare cu toate subdiviziunile interesate ale instituției, este aprobat prin ordinul conducătorului instituției.

## V. Reevaluarea

### 29. Importanța reevaluării riscurilor

Prima evaluare este o evaluare etalonată care identifică și prioritizează riscurile. Evaluarea repetată (reevaluarea) măsoară progresul acțiunilor preventive aplicate riscurilor identificate, apreciază eficiența planurilor de integritate, reevaluează riscurile inițiale, asigură utilizarea eficientă a resurselor instituției.

### 30. Periodicitatea reevaluării riscurilor

Periodicitatea reevaluării riscurilor este determinată de specificul instituției, însă nu poate fi mai rară decît o dată la trei ani. Riscurile cu impact grav, precum și riscurile de probabilitate înaltă de apariție trebuie examinate o dată la un an, pentru a le controla și a le reduce eficient. Reevaluarea este efectuată și în cazul comiterii de către vreun angajat al instituției a unei infracțiuni de corupție.

Anexa nr. 1

la Metodologia de evaluare a riscurilor

de corupție în instituțiile publice

## Raport-model privind rezistența instituțională la riscurile de corupție

Nr. d/o	Aspecte	Proceduri aplicate/Probleme identificate	Riscuri identificate	Soluții
1	2	3	4	5
1.	Prezența reglementărilor	Lipsa reglementărilor sau reglementări incomplete	Proceduri neuniformizate Praguri insuficiente împotriva abuzurilor Acțiuni din propria inițiativă Elaborarea structurilor ad-hoc Presiune mare asupra interpretării personale a integrității	Elaborarea sau perfecționarea reglementărilor pentru toate categoriile de activități vulnerabile

1	2	3	4	5
2.	Conținutul reglementărilor	Reglementările sînt concentrate insuficient asupra cerinței de integritate	Reglementări insuficiente pentru prevenirea acțiunilor individuale Reglementări insuficiente referitoare la elementele de control pentru supra-veghere	Descurajarea acțiunilor individuale și îmbunătățirea supravegherii prin elaborarea reglementărilor referitoare la lucru în echipă, separarea îndatoririlor, luarea în comun a deciziilor, răspundere (raportare structurală), supraveghere structurală, criterii de evaluare lipsite de ambiguitate, înregistrări în scris ale activităților și deciziilor
3.	Familiarizarea cu reglementările	Familiarizarea insuficientă cu reglementările	Proceduri neuniformizate Acțiuni din propria inițiativă	Îmbunătățirea familiarizării cu reglementările prin distribuirea lor mai largă, accesibilitate generală
4.	Aplicarea reglementărilor	Aplicarea neadecvată a reglementărilor	Caracter arbitrar în aplicarea reglementărilor	Încurajarea aplicării reglementărilor prin conduita exemplară a conducerii, supraveghere, impunerea sancțiunilor în cazul neaplicării sau aplicării lor greșite
5.	Reglementările specifice pentru administrarea informației confidențiale	Lipsa, necunoașterea și/sau neaplicarea reglementărilor	Pragul împotriva scurgerii informației este jos Vigilență insuficientă Prudență personală redusă	Elaborarea reglementărilor pentru manipularea informației (elaborare, modificare, distribuire, dublare, administrare, păstrare etc.), distribuirea largă a reglementărilor, impunerea sancțiunilor pentru nerespectarea reglementărilor

1	2	3	4	5
6.	Reglementările specifice gestionării mijloacelor financiare și a bugetelor	Lipsa, necunoașterea și/sau neaplicarea reglementărilor	Pragul pentru delapidarea de fonduri este prea jos Vigilență insuficientă Prea multă presiune asupra percepției personale referitor la prudența personală	Elaborarea reglementărilor privind gestionarea fondurilor și solicitărilor de rambursare a cheltuielilor (acordarea, controlul, cheltuielile, plățile), distribuirea largă a reglementărilor, impunerea sancțiunilor pentru nerespectarea reglementărilor, audit independent
7.	Reglementările specifice achiziției de bunuri și servicii	Lipsa, necunoașterea și/sau neaplicarea reglementărilor	Pragul pentru delapidarea de fonduri este prea jos Vigilență insuficientă (Prea) multă presiune asupra percepției personale referitor la prudența personală	Prevenirea delapidării fondurilor prin elaborarea reglementărilor pentru achiziția bunurilor și serviciilor (referitor la cererea față de calitate, condițiile de livrare, întrebări, negocieri cu furnizorii, tendere), distribuirea largă a reglementărilor, impunerea sancțiunilor pentru nerespectarea reglementărilor, supravegherea respectării acestora Prevenirea utilizării ilegale a bunurilor și serviciilor prin elaborarea reglementărilor pentru utilizarea bunurilor și serviciilor în scopuri personale, distribuirea largă a reglementărilor, supravegherea respectării, impunerea sancțiunilor pentru nerespectarea reglementărilor
8.	Reglementările specifice utilizării bunurilor și serviciilor în scopuri personale	Lipsa, necunoașterea și/sau neaplicarea reglementărilor	Pragul pentru delapidare de fonduri este prea jos Vigilență insuficientă Prea multă presiune asupra percepției personale referitor la integritate	Prevenirea utilizării ilegale a bunurilor și serviciilor prin elaborarea reglementărilor pentru utilizarea bunurilor și serviciilor în scopuri personale, distribuirea largă a reglementărilor, supravegherea respectării, impunerea sancțiunilor pentru nerespectarea reglementărilor

1	2	3	4	5
9.	Selectarea personalului	Atenție insuficientă integrității personalului	Pătrundere insuficientă în integritatea potențialului angajat Atenție insuficientă la aspectele vulnerabile ale postului Caracter arbitrar în selectarea personalului	Selectarea și numirea personalului prin aplicarea consecventă a procedurilor, solicitarea CV-urilor complete, solicitarea și verificarea referințelor, solicitarea informației referitoare la performanța în posturile anterioare, verificarea diplomelor și certificărilor originale, solicitarea unui certificat de bună conduită, informarea aplicanților referitor la aspectele de integritate ale postului, depunerea jurământului (sau declarației solemne) organizației (cerință de integritate), program de instruire introductivă (atenție față de integritate)
10.	Instruirea personalului	În instruirea angajaților nu se acordă atenția cuvenită cerinței de integritate	Vigilență redusă Sensibilizare redusă Prudență redusă	Sporirea vigilenței și sensibilizării legate de integritate prin acordarea unei atenții specifice la cerința de integritate la cursuri, material informativ
11.	Fișa de post	Lipsa de fișe de post sau fișe de post neactualizate sau echivoce	Claritate insuficientă referitoare la îndatoriri și împuterniciri Acțiuni din propria inițiativă	Asigurarea clarității referitor la îndatoriri și împuterniciri prin fișe de post actualizate, complete și exacte
12.	Cumulul intern și extern de funcții	Mai multe tipuri de activități vulnerabile combinate într-un post	Concentrare necorespunzătoare	Controlul riscului prin separarea îndatoririlor
13.	Prezența unei zone cenușii	Atribuțiile reale au o sferă de acțiune mai largă decât cele formale	Lipsa clarității referitoare la legalitatea activităților și deciziilor	Lichidarea zonei cenușii prin fișe de post corespunzătoare

1	2	3	4	5
14.	Consultare și răspundere	Lipsa unei consultări anterioare și a unei evaluări ulterioare Lipsa consultării anterioare în condițiile unei evaluări ulterioare	Legalitate neverificată Erorile nu sînt depistate sau corectate Corectarea este posibilă doar în cazul în care erorile au fost deja comise, consultări ocazionale anterioare sau evaluarea ulterioară Caracter arbitrar	Garantarea legalității activităților din zona cenușie prin consultații consecvente anterioare (pragul optimal) sau evaluarea ulterioară (pragul minim)
15.	Disponibilitatea supravegherii	Supraveghetorul (șeful nemijlocit) nu este disponibil pentru o consultare rapidă	Acțiuni individuale Acțiuni din propria inițiativă	Prevenirea acțiunilor individuale și îmbunătățirea controlului prin disponibilitatea adecvată a supraveghetorului, numirea unui supraveghetor adjunct (dacă este necesar)
16.	Atenția față de integritate	Lipsa sau puține consultații concentrate pe integritate (mai puțin de o dată pe lună)	Acțiuni din propria inițiativă Control (social) insuficient Vigilență sau sensibilizare insuficientă față de cerința de integritate	Prevenirea acțiunilor individuale, stimularea controlului (social) și preocuparea față de integritate prin consultații regulate (cel puțin o dată pe lună), plasînd integritatea ca punct permanent pe agendă
17.	Interviuri de evaluare	Desfășurarea interviurilor de evaluare cu o frecvență mai mică de un an și/sau nediscutarea aspectelor vulnerabile	Control, călăuzire, supraveghere și corectare inadecvate Vigilență și sensibilizare reduse	Desfășurarea periodică a interviurilor de evaluare, punînd în discuție și aspectele vulnerabile ale postului
18.	Contacte externe	Nedisponerea de informații a supraveghetorului (șefului nemijlocit) referitoare la contactele externe ale angajaților	Control neadecvat Oportunitate redusă pentru identificarea contactelor riscante Acțiuni individuale	Prevenirea acțiunilor individuale, stimularea controlului și prevenirea conflictelor de interes prin rapoarte obligatorii privind contactele externe, contactele externe ca punct permanent pe agendă

1	2	3	4	5
19.	Răspunderea și supravegherea	Insuficiența frecvenței raportării privind activitățile vulnerabile Verificări de rutină prin supraveghere	Supraveghere neadecvată Acțiuni individuale Acțiuni din propria inițiativă Control neadecvat	Stimularea executării corecte și atente a îndatoririlor vulnerabile de o manieră preventivă și, în caz de necesitate, corectarea erorilor prin solicitarea angajaților de a oferi rapoarte cât mai regulat posibil, supraveghere generală sau verificări reprezentative aleatorii la locul de muncă
20.	Străini periculoși	Neraportarea încercărilor din exterior de încălcare a integrității	Subminarea organizației	Stimularea avertizării în cadrul instituției prin obligativitatea de a raporta superiorilor încercările din exterior de încălcare a integrității
21.	Angajați periculoși	Lipsa, necunoașterea și/sau neaplicarea prevederilor referitoare la abordarea angajaților periculoși	Abordare neconsecventă a încălcărilor (caracterul arbitrar în aplicarea sancțiunilor pentru încălcări) Lipsa sensibilizării referitor la consecințele conduitei corupte	Prevenirea conduitei coruptibile a angajaților prin aplicarea sancțiunilor
22.	Cadouri, venit adițional	Lipsa, necunoașterea și/sau neaplicarea prevederilor referitoare la cadouri, venit adițional	Conflict de interese (Prea) multă presiune asupra percepției personale a integrității	Prevenirea, precum și soluționarea adecvată a conflictelor de interese Distribuirea largă a prevederilor privind conflictele de interese și soluționarea acestora
23.	Siguranță fizică	Proceduri necorespunzătoare	Praguri (prea) mici pentru încălcările de integritate de către părțile terțe	Supravegherea respectării și, în caz de necesitate, impunerea sancțiunilor pentru nerespectare Prevenirea încălcărilor de integritate de către persoane din afară prin siguranță fizică corespunzătoare (verificări la intrare, obligativitatea de autoidentificare, înregistrarea și escortarea vizitatorilor, încuierea birourilor, dulapurilor, meselor, safeurilor etc.)

1	2	3	4	5
24.	Legalitatea în raport cu eficiența	Atenția disproporțională față de eficiență în detrimentul legalității	Prea multă presiune asupra percepției personale a integrității	Accent sporit asupra legalității și micșorarea presiunii asupra percepției personale a integrității prin fișe de post corespunzătoare, prin sensibilizarea asupra activităților vulnerabile, prin proceduri corespunzătoare privind contactele externe, prin încurajarea răspunderii și supravegherii
25.	Loialitate	Grad insuficient sau exagerat de loialitate în cadrul instituției	Prea puțină atenție pentru interesul general Purtare sfidătoare Mușamalizarea erorilor și neajunsurilor	Stimularea loialității în cadrul instituției prin elaborarea unui cod de conduită general Reducerea riscurilor prin concentrarea asupra acțiunilor privind contactele externe, legătura viața profesională/personală, cadouri/venit adițional
26.	Comunicarea internă	Comunicare internă necorespunzătoare	Lacună de comunicare dintre conducere și angajați Lipsa de claritate referitoare la activitățile colegilor Control social redus	Reducerea riscului prin concentrarea asupra fișei de post, disponibilitatea supravegherii, frecvența consultațiilor și atenția față de integritate, interviuri de evaluare, contacte externe, reglementări privind informația confidențială, reglementări privind mijloacele financiare și bugete, reglementări privind achiziția bunurilor și serviciilor, reglementări privind utilizarea bunurilor și serviciilor în scopuri personale, proceduri privind cadourile/venit adițional Stimularea comunicării interne prin reglementări corespunzătoare încadrate într-un cod de conduită general

**CHESTIONAR-MODEL PENTRU PERSONAL**

**Bifați doar un singur răspuns pentru fiecare întrebare**

<b>Nr. d/o</b>	<b>Întrebare</b>	<b>Răspuns</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Desfășurați activități vulnerabile?	Da Nu
	(Dacă nu, continuați cu întrebarea 5)	
1A.	În cazul în care desfășurați activități vulnerabile, oferiți (maxim) trei exemple mai jos?	
	Exemplul 1	
	Exemplul 2	
	Exemplul 3	
1B.	Există reglementări pentru desfășurarea activităților pe care le-ați menționat?	
	Exemplul 1	Da Nu
		Nu știu
	Exemplul 2	Da Nu
		Nu știu
	Exemplul 3	Da Nu
		Nu știu
1C.	Dacă da, indicați dacă cunoașteți conținutul acestor reglementări	
	Exemplul 1	Da Nu
		Da
	Exemplul 2	Nu Da
		Nu
	Exemplul 3	Da Nu
		Nu
1D.	Dacă da, indicați pentru fiecare exemplu dacă dețineți o copie a acestor reglementări	
	Exemplul 1	Da Nu
		Da
	Exemplul 2	Nu Da
		Nu
	Exemplul 3	Da Nu
		Nu
2.	Primiți instrucțiuni speciale din partea superiorului privitor la executarea acestor acțiuni, în afara consultațiilor obișnuite legate de activitate?	
		Da Nu

1	2	3
3.	Executați aceste activități în cooperare cu colegii apropiați?	Da Nu
4.	Cînd absentăți, sînteți înlocuit de un coleg care este la fel de calificat pentru a executa activitățile vulnerabile?	Da Nu
5.	Dețineți fișă de post?	Da Nu
6.	Credeți că, de fapt, aveți mai multe împuterniciri decît vi s-au oferit oficial? Altfel spus, există o „zonă cenușie” în acest sens?	Da Nu
7.	Dacă da, vă consultați cu superiorul în prealabil în vederea luării deciziilor în această „zonă cenușie”?	Da Uneori Nu
8.	Oferiți explicații superiorului referitor la deciziile luate în această „zonă cenușie”?	Da Uneori Nu
9.	În general, procedura de consultare cu superiorul este rapidă și ușoară?	Da Nu
10.	Există vre-o formă de consultare comună referitoare la lucru cu superiorii și colegii apropiați?	Da Nu
	Dacă nu, continuați cu întrebarea 13	
11.	Dacă sînt efectuate consultații de lucru, indicați frecvența medie	
	Mai puțin de o dată pe lună	Da
	O dată pe lună	Da
	Mai mult de o dată pe lună	Da
12.	Dacă sînt efectuate consultații de lucru, cît de des discutați pe marginea subiectului „integritatea în situații de lucru”?	
	Niciodată	Da
	Mai puțin de o dată pe lună	Da
	O dată pe lună	Da
	Mai mult de o dată pe lună	Da
13.	Șeful vă face o evaluare (minim) o dată pe an?	Da Nu
14.	Dacă vi se face o evaluare de către șef, se discută subiectul „integritatea în situații de lucru”	Da Nu
15.	Contactați cu părți externe în activitatea Dvs.?	Da

1	2	3
	(Dacă nu, continuați cu întrebarea 18)	Nu
16.	Șeful Dvs. cunoaște cu ce părți externe contactați în activitatea Dvs.?	Da Nu
17.	Șeful Dvs. cunoaște subiectul acestor contacte?	Da Nu
18.	Cît de des, în mediu, raportați șefului Dvs. referitor la activitatea Dvs.? Mai puțin de o dată pe lună O dată pe lună Mai mult decît o dată pe lună	Da Da Da
19.	Raportarea șefului Dvs. referitor la activitate are drept efect: Un raport complet și verificarea conținutului? Testarea și verificarea unor părți ale activității? Aprobarea de rutină a activității?	Da Da Da
20.	Ați auzit vreo dată despre problemele personale ale unui coleg (probleme financiare sau de relație etc.) pe parcursul activității Dvs.?	Da Nu
21.	Este posibil de discutat probleme personale (financiare sau probleme de relație etc.) în instituția Dvs.?	Da Nu
22.	V-ați confruntat cu situații în care deciziile profesionale ar putea avea consecințe pentru viața Dvs. personală?	Da Nu
23.	Dacă da, ați transmis problema altcuiva sau ați implicat un coleg sau superiorul în luarea deciziei?	Da Nu
24.	Ați auzit de încercări ale părților externe de a influența în mod necuvenit deciziile profesionale ale unui coleg?	Da Nu
25.	Dacă da, cunoașteți dacă aceste încercări au fost sesizate în mod oficial în cadrul instituției?	Da Nu
26.	Ați auzit vreo dată de cazuri, comise în cadrul instituției Dvs., de fraudă, furt sau alte acțiuni ce constituie încălcarea integrității?	Da Nu
27.	Există reglementări pentru aceste cazuri?  (Dacă nu sau nu știți, continuați cu întrebarea 30)	Da Nu Nu știu
28.	Dacă da, cunoașteți conținutul acestor reglementări?	

1	2	3
		Da Nu
29.	Aceste reglementări se aplică în practică?	Da Nu Nu știu
30.	Aveți de a face cu informație confidențială?	Da Nu
31.	Există reglementări în instituția sau departamentul Dvs. referitor la transmiterea informației confidențiale persoanelor neautorizate?	Da Nu Nu știu
31A.	Dacă da, aceste reglementări se referă la: Elaborarea, modificarea și/sau traducerea informației confidențiale? Diseminarea informației confidențiale? Reproducerea informației confidențiale? Administrarea sau documentarea informației confidențiale? Păstrarea sau stocarea informației confidențiale (de exemplu, politica „unui birou curat”)?	Da Da Da Da Da
32.	Aceste reglementări se aplică în practică?	Da Nu Nu știu
33.	Aveți de a face cu mijloace financiare și bugete?  (Dacă nu, continuați cu întrebarea 36)	Da Nu
34.	Există reglementări referitoare la mijloacele financiare sau bugete?	Da Nu Nu știu
34A.	Dacă da, aceste reglementări au legătură cu: Alocarea mijloacelor financiare sau bugetelor?  Managementul mijloacelor financiare sau bugetelor?  Cheltuirea sau debursarea mijloacelor financiare sau bugetelor?	Da Nu Nu știu  Da Nu Nu știu  Da Nu Nu știu
35.	Aceste reglementări se aplică în practică	Da Nu Nu știu

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
36.	Aveți de a face cu cereri de rambursare a cheltuielilor?  (Dacă nu, continuați cu întrebarea 42)	Da Nu
37.	Există reglementări referitor la completarea și aprobarea acestor cereri?	Da Nu Nu știu
38.	Dacă da, cunoașteți conținutul acestor reglementări?	Da Nu
39.	Aveți de a face cu achiziția de bunuri și servicii?  (Dacă nu, continuați cu întrebarea 42)	Da Nu
40.	Există reglementări pentru procurarea de către instituția Dvs. a bunurilor și serviciilor?	Da Nu Nu știu
40A.	Dacă da, aceste reglementări se referă la: Determinarea cerințelor de calitate sau condițiilor de furnizare sau achiziție?	Da Nu Nu știu
	Solicitați prețuri, oferte?	Da Nu Nu știu
	Negociați cu furnizorii (potențiali)?	Da Nu Nu știu
41.	Aceste reglementări se aplică în practică?	Da Nu Nu știu
42.	Există reglementări pentru utilizarea personală a bunurilor și a serviciilor de la locul de muncă?  (Dacă nu, continuați cu întrebarea 45) (Dacă nu cunoașteți, continuați cu întrebarea 45)	Da Nu Nu știu
43.	Dacă da, cunoașteți conținutul acestor reglementări?	Da Nu
44.	Aceste reglementări se aplică în practică?	Da Nu Nu știu
45.	Există reglementări pentru acceptarea cadourilor sau ospitalității?	

1	2	3
		Da Nu Nu știu
46.	Dacă da, cunoașteți conținutul acestor reglementări?	Da Nu
47.	Aceste reglementări se aplică în practică?	Da Nu Nu știu
48.	Există reglementări pentru cumulul de posturi sau venituri adiționale?	Da Nu Nu știu
49.	Dacă da, cunoașteți conținutul acestor reglementări?	Da Nu
50.	Aceste reglementări se aplică în practică?	Da Nu Nu știu
51.	Există reglementări pentru acceptarea remunerării de la părțile terțe pentru activitățile care fac parte din funcția sau activitatea Dvs.. (cum ar fi, oferirea lecțiilor sau cursurilor, consultanțelor etc.)?	Da Nu Nu știu
52.	Dacă da, cunoașteți conținutul acestor reglementări?	Da Nu
53.	Aceste reglementări se aplică în practică?	Da Nu Nu știu
54.	Există reglementări în instituția Dvs. cu privire la interzicerea intrării persoanelor neautorizate în biroul în care lucrați?	Da Nu Nu știu
55.	În instituția în care lucrez: Este mai important de a face „lucrurile conform regulii” decât a finaliza sarcina la timp?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
56.	În instituția în care lucrez sînt evaluat, în mare parte, conform rezultatelor, și nu conform modului în care am obținut rezultatele?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
57.	În instituția în care lucrez deseori se permit improvizările în interesul obținerii rezultatelor?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
58.	În instituția în care lucrez majoritatea colegilor consideră interesul personal mai presus decît cel al instituției?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
59.	În subdiviziunea în care lucrez majoritatea colegilor consideră interesul subdiviziunii mai presus decît cel al întregii instituții?	De acord Nici acord, Nici dezacord Nu sînt de acord
60.	În instituția sau subdiviziunea în care lucrez nu se sesizează comportamentul inadecvat al colegilor, indiferent de gravitatea acestuia?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
61.	În instituția sau subdiviziunea în care lucrez este aproape imposibil de a înțelege ce direcție ia conducerea instituției?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
62.	În instituția sau subdiviziunea în care lucrez se obișnuiește ca colegii apropiați să se informeze respectuos referitor la măsurile legate de lucru ce urmează a fi luate sau care au fost deja luate?	De acord Nici acord, nici dezacord

1	2	3
		Nu sînt de acord
63.	În instituția în care lucrez deseori mă confrunt cu mesaje, ce vin din diferite părți ale instituției referitor la același subiect?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
64.	În instituția în care lucrez majoritatea colegilor cutează să critice conducerea doar în discuțiile purtate între ei?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
65.	În instituția în care lucrez, în general, greșelile și omiterile serioase sînt tolerate?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
66.	În instituția în care lucrez greșelile comise de persoane în posturi mai înalte sînt tolerate și mușamalizate cu mult mai ușor decît celea comise de angajații de rînd?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
67.	În instituția în care lucrez este extrem de important de a formula afirmațiile și comentariile cu foarte mare grijă, dacă dorești să critici ceva?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
68.	În instituția în care lucrez critica rareori conduce la adaptări sau modificări în procedurile de lucru?	De acord Nici acord, nici dezacord Nu sînt de acord
69.	Ce post ocupați?	Managerial Non-managerial
70.	Care este denumirea instituției, subdiviziunii în care activați?	

la Metodologia de evaluare a riscurilor  
de corupție în instituțiile publice

**INTERPRETAREA RĂSPUNSURILOR DIN  
CHESTIONARUL-MODEL PENTRU PERSONAL**

<b>Aspect</b>	<b>Eventualele răspunsuri</b>	<b>Modul de interpretare</b>
<b>1</b> Activități vulnerabile (întrebările 1-4)	<p>Dacă răspunsul la întrebarea 1 este „nu” în timp ce se cunoaște cu certitudine că există activități vulnerabile</p> <p>Răspunsurile „nu” sau „nu știu” la întrebările 1b și răspunsul „nu” la 1c (și într-o măsură mai mică la 1d)</p> <p>Răspunsul „nu” la întrebările 2 și 3</p> <p>Răspunsul „nu” la întrebarea 4</p>	<p>Vigilență sau sensibilizare insuficientă privitor la aspectele vulnerabile ale activităților aferente postului</p> <p>Claritate insuficientă despre desfășurarea corectă a activităților vulnerabile</p> <p>Stimulente pentru a acționa conform circumstanțelor (nesilit de nimeni) cu (prea) multă presiune asupra conceptului personal de integritate</p> <p>Acțiuni individuale cu o consultare insuficientă și control</p> <p>Cunoaștere și împuterniciri insuficiente cu un posibil rezultat că activitățile vulnerabile nu sînt desfășurate cu atenție suficientă</p>
Zona cenușie (întrebările 5-8)	<p>Răspunsul „nu” la întrebarea 5</p> <p>Răspunsul „nu” la întrebările 7 și 8</p> <p>Răspunsul „uneori” la întrebarea 7 și „da” la întrebarea 8</p>	<p>Cunoaștere insuficientă a sarcinilor și împuternicirilor oficiale</p> <p>Lipsa totală a controlului legalității acțiunilor sau hotărîrilor ce conduc la faptul că acțiunile greșite nu sînt observate sau corectate</p> <p>Acțiuni arbitrare</p>

1	2	3
Consultații (întrebările 9-14)	Răspunsul „nu” la întrebarea 9  Răspunsurile „nu” la întrebarea 10 și „da, însă mai puțin decît o dată pe lună”, la întrebarea 11 Răspunsurile „nici o dată” sau „mai puțin decît o dată pe lună” la întrebarea 12 Răspunsul „nu” la întrebările 13 și 14	Stimulente pentru a acționa conform circumstanțelor cu (prea) multă presiune asupra conceptului personal de integritate Acțiuni individuale și posibilități reduse în efectuarea controlului din partea superiorilor ierarhici și colegilor Vigilență sau sensibilizare insuficientă privitor la cerința de integritate Management, îndrumare, corectare și control insuficient al acțiunilor Recunoaștere insuficientă a faptului că integritatea trebuie să aibă un rol important în acțiuni și, drept rezultat, mai puțină vigilență și sensibilizare Control insuficient ce are loc din lipsa posibilităților de a recunoaște contacte riscante Acțiuni individuale
Contacte externe (întrebările 15-17)	Răspunsurile „nu” la întrebările 16 și 17	Control insuficient asupra acțiunilor vulnerabile Acțiuni individuale și acționare conform circumstanțelor
Răspundere și control (întrebările 18-19)	Dacă frecvența oferită la întrebarea 18 este insuficientă, conform grupului de autoevaluare, reieșind din specificul instituției și subdiviziunii Dacă răspunsul la întrebarea 19 este „aprobarea de rutină”	Control insuficient asupra acțiunilor vulnerabile Acțiuni individuale și acționare conform circumstanțelor  Profunzime insuficientă a controlului
Părți externe periculoase (întrebările 24-25)	Răspunsul „da” la întrebarea 24 și „nu” la întrebarea 25	Sentiment de siguranță insuficientă a persoanei în cauză Vigilență insuficientă din partea superiorului și colegilor apropiați cu privire la părțile externe în cauză

1 Funcționar periculos (întrebările 26-29)	2 Răspunsul „nu” la întrebarea 26	3 Protecție insuficientă a abordării consecvente și a corectării acțiunilor ce implică încălcări de integritate
	Răspunsul „nu știu” la întrebarea 27 și/sau la întrebarea 28	Sensibilizare insuficientă a consecințelor acțiunilor ce implică încălcări ale integrității Acțiuni arbitrare, acționarea în conformitate cu circumstanțele
	Răspunsurile „nu” sau „nu știu” la întrebarea 29	Protecție insuficientă a abordării consecvente și a corectării acțiunilor ce implică încălcări de integritate Acțiuni arbitrare, acționarea în conformitate cu circumstanțele Sensibilizare insuficientă a consecințelor acțiunilor ce implică încălcări ale integrității Efect preventiv insuficient al abordării și al corectării acțiunilor ce implică încălcări ale integrității
Informație confidențială (întrebările 30-32)	Răspunsurile „nu” sau „nu știu” la întrebările 30,31A și/sau 32	Pragul stabilit împotriva scurgerilor de informații este prea jos Presiunea asupra vigilenței personale și atenției cu privire la acțiuni este prea mare
Mijloace financiare și bugete (întrebările 33-35)	Răspunsurile „nu” sau „nu știu” la întrebările 34, 34A și/sau 35	Pragul stabilit împotriva fraudelor financiare este prea jos Presiunea asupra vigilenței personale și atenției cu privire la acțiuni este prea mare
Bunuri și servicii (întrebările 39-41)	Răspunsurile „nu” sau „nu știu” la întrebările 40, 40A și/sau 41	Pragul stabilit împotriva fraudei și conflictelor de interese cu privire la achiziția bunurilor și serviciilor este prea jos Presiunea asupra vigilenței personale și atenției cu privire la acțiuni este prea mare
Utilizarea personală a bunurilor și a serviciilor (întrebările 42-44)	Răspunsurile „nu” sau „nu știu” la întrebările 42 sau 44 și „nu” la întrebarea 43	Pragul împotriva alocărilor necuvenite a bunurilor și a serviciilor este prea jos Presiunea asupra vigilenței personale și atenției cu privire la acțiuni este prea mare

1	2	3
Cadouri și semne de ospitalitate (întrebările 45-47)	Răspunsurile „nu” și „nu știu” la întrebările 45 și 47 și „nu” la întrebarea 46	Pragul stabilit împotriva conflictelor de interese este prea jos Presiunea asupra vigilenței personale și atenției cu privire la acțiuni este prea mare
Cumulul de posturi și venitul adițional (întrebările 48-53)	Răspunsurile „nu” și „nu știu” la întrebările 48 și 50 și „nu” la întrebarea 49	Pragul stabilit împotriva conflictelor de interese este prea jos Presiunea asupra vigilenței personale și atenției cu privire la acțiuni este prea mare
	Răspunsurile „nu” și „nu știu” la întrebările 51 și 53 și „nu” la întrebarea 52	Pragul stabilit împotriva conflictelor de interese este prea jos Presiunea asupra vigilenței personale și atenției cu privire la acțiuni este prea mare
Siguranță fizică (întrebarea 54)	Răspunsul „nu” la întrebarea 54	Sentiment de securitate insuficientă (vigilență sau sensibilizare) în (conducerea) instituției
Legalitatea în raport cu eficiența (întrebările 55-57)	Răspunsurile „de acord” la întrebarea 55 și „nu sînt de acord” la întrebările 56 și 57, împreună, pot indica un accent pe eficiență	Pragul stabilit împotriva încălcărilor integrității de către părțile externe este prea jos Excesul de presiune asupra vigilenței personale și de atenție referitor la acțiunile în timpul procedurilor de lucru creează baza pentru rezultat. În special, un accent asupra eficienței poate fi destul de riscant, dacă, în afară de aceasta, a fost înregistrat un răspuns negativ pentru unul sau mai multe aspecte: acțiuni vulnerabile, „zona cenușie”, contacte externe, răspundere și control. Cultura organizațională poate fi o explicație adițională pentru un răspuns (posibil) negativ la aceste întrebări

1	2	3
Loialitate (întrebările 58-60)	Răspunsurile „de acord” la întrebările 58-60	Loialitate insuficient de joasă față de (conducerea) organizației sau atitudine excesiv de loială față de instituție sau colegi Loialitatea insuficientă sau exagerată poate fi riscantă dacă a fost înregistrat un răspuns negativ pentru unul sau mai multe din următoarele aspecte: contacte externe, relația dintre lucru și viața personală (întrebările 22-23), cadouri și semne de ospitalitate sau cumul de posturi și venituri adiționale
Comunicare (întrebările 61-63)	Răspunsurile „de acord” la întrebările 61 și 53 și „nu sînt de acord” la întrebarea 62	Comunicare internă insuficientă Comunicarea insuficientă poate fi destul de riscantă, dacă adițional a fost înregistrat un răspuns negativ pentru unul din următoarele aspecte: „zona cenușie”, consultație, contacte externe, informație confidențială, mijloace financiare și bugete, bunuri și servicii, cadouri și semne de ospitalitate sau cumul de posturi și venituri adiționale
Mecanisme de autocorectare (întrebările 64-68)	Răspunsurile „de acord” la întrebările 64-68	Mecanisme insuficiente de autocorectare Mecanismele insuficiente de autocorectare pot fi deosebit de riscante, dacă adițional a fost înregistrat un răspuns negativ la aspectul „Răspundere și control”