

**PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
DIRECȚIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE**

PROIECT

**privind exercitarea atribuțiilor specifice funcției de procuror șef
al Direcției Naționale Anticorupție**

**Întocmit,
Procuror șef serviciu,
Ioniță Vasile**

București, 2012

CUPRINS

I. Elemente generice despre proiectul de management.	
1. Considerații generale	2
2. Sistemul Direcția Națională Anticorupție	3
3. Procurorul (subiectul condus)	6
4. Procurorul șef al Direcției Naționale Anticorupție	6
5. Resurse umane / schema de funcțiuni	7
II. Elemente de management, problematici specifice și propuneri de perfecționare.	
1. Comportament organizațional	9
2. Stilul managementului	10
3. Funcțiile managementului: realizarea lor în sistemul Direcției Naționale Anticorupție din perspectiva exercitării funcției de procuror șef direcție	11
4. Evaluarea posibilităților de îmbunătățire a activității Direcției Naționale Anticorupție din perspectiva exercitării funcției de procuror șef direcție	17
5. Obiective propuse pentru îmbunătățirea activității Direcției Naționale Anticorupție și înlăturarea deficiențelor constatate	20
III. Concluzii.	23
Anexa 1 – Situația încadrării cu personal la data de 01.12.2011	24
Anexa 2 – Organigrama Direcției Naționale Anticorupție	30

I. Elemente generice despre proiectul de management.

1. Considerații generale.

Realizarea unui sistem judiciar independent, imparțial, credibil și eficient, reprezintă o condiție necesară pentru supremația legii și a principiilor statului de drept.

Măsurile de consolidare a independenței sistemului judiciar trebuie să aducă nu numai la afirmarea separației puterilor în stat, dar și la aplicarea acestuia.

Aceste premise care au stat la baza adoptării Strategiei de reformă a sistemului judiciar pe perioada 2005 – 2007, implică o reconsiderare importantă a locului și rolului magistratului procuror în desfășurarea activității judiciare și, respectiv a combaterii fenomenului de corupție.

Corupția constituie un fenomen dezavuat de orice societate, care în contextul evoluării conceptelor de stat de drept, democrație și respectarea drepturilor omului, a început să fie privită ca afectând principiile fundamentale ale societății, prin caracterul său permanent, extinderea accentuată și diversificarea formelor sub care se manifestă în cotidian.

În considerarea efectelor grave și subversive pe care corupția le poate avea asupra membrilor societății și a instituțiilor statului, comunitatea internațională a sporit în ultima decadă eforturile pentru dezvoltarea unor instrumente utile pentru combaterea și prevenirea eficientă a acestui fenomen, armonizarea legislațiilor naționale în ce privește sancționarea penală a actelor de corupție comise atât în sectorul public, cât și în cel privat.

România s-a raliat acestor eforturi, începând cu anul 1999, fiind semnatara principalelor tratate și convenții internaționale în acest domeniu și dezvoltând o legislație specifică prin dispozițiile Legii nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 43/2002 privind Direcția Națională Anticorupție.

Conform obligațiilor asumate, România devenită stat membru al U.E. trebuie însă să asigure măsuri efective, proporționale și descurajatoare având în vedere gravitatea infracțiunilor de corupție, conexe și asimilate acestora, recunoscută la nivel european.

Recent a fost adoptată Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2012 – 2015 ce are ca premise asumate politic importanța asigurării stabilității cadrului legislativ și instituțional anticorupție și alocarea resurselor adecvate pentru o funcționare eficientă a instituțiilor publice în serviciul cetățeanului.

2. Sistemul Direcția Națională Anticorupție.

Dispoziții generale.

Ministerul Public are un statut special ce rezultă din atribuțiile sale, din mecanismele procesuale pe care le dezvoltă, precum și din statutul procurorului.

Ministerul Public este parte componentă a autorității judecătorești, atribuțiile sale fiind prevăzute în Constituția României, în Legea nr. 304/2004 republicată, privind organizarea judiciară și în alte legi.

În cadrul Ministerului Public, prin O.U.G. nr. 43/04.04.2002 s-a înființat la nivel național Parchetul Național Anticorupție ca parchet specializat în combaterea infracțiunilor de corupție (la nivel înalt și mediu), exercitându-și atribuțiile pe întreg teritoriul țării prin procurori specializați în combaterea corupție.

Prin O.U.G. nr. 134/2005 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 43/2002 s-a înființat Departamentul Național Anticorupție ca structură autonomă, cu personalitate juridică proprie, în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție prin reorganizarea Parchetului Național Anticorupție, păstrându-și atribuțiile conferite.

Prin reorganizare, Departamentul Național Anticorupție s-a transformat în Direcția Națională Anticorupție, organizată ca structură cu personalitate juridică în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și specializată în combaterea infracțiunilor de corupție.

Direcția Națională Anticorupție are sediul în Municipiul București și își exercită atribuțiile pe întregul teritoriu al României, prin procurori specializați în combaterea infracțiunilor de corupție.

Direcția Națională Anticorupție este independentă în raport cu instanțele judecătorești și cu parchetele de pe lângă acestea, precum și în relațiile cu celelalte autorități publice, exercitându-și atribuțiile numai în temeiul legii și pentru asigurarea respectării acesteia.

Organizare și funcționare.

Direcția Națională Anticorupție este condusă de un procuror șef care este asimilat prim-adjunctului procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție. În activitatea sa, procurorul șef al Direcției Naționale Anticorupție este ajutat de 2 procurori șefi adjuncți, asimilați adjunctului procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de

Casație și Justiție, precum și de 2 consilieri, asimilați consilierilor procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

Procurorul șef al Direcției Naționale Anticorupție este ordonator secundar de credite. Finanțarea cheltuielilor curente și de capital ale Direcției Naționale Anticorupție se asigură de la bugetul de stat, fondurile destinate acestora fiind evidențiate distinct în bugetul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție. Anual se constituie un depozit în valoare de cel puțin 2 milioane lei pentru acțiuni privind organizarea și constatarea infracțiunilor flagrante de corupție, la dispoziția procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție.

Din punct de vedere funcțional, potrivit legii, direcția își exercită atribuțiile pe întreg teritoriul României, prin procurori specializați în lupta împotriva corupției, având în organizare o structură centrală și o structură teritorială.

Structura centrală a Direcției Naționale Anticorupție este organizată în secții conduse de procurori șefi secție, ajutați de procurori șefi adjuncți secție. Secțiile se înființează și se desființează prin ordin al procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, cu avizul Consiliului Superior al Magistraturii.

Structura teritorială a Direcției Naționale Anticorupție este constituită din 15 servicii teritoriale (și 4 birouri), cu sediul în localitățile în care își au sediul parchetele de pe lângă curțile de apel și în raport cu circumscripția acestora, conduse de procurori șefi.

De precizat faptul că toți procurorii din cadrul Direcției Naționale Anticorupție, deci atât cei de la structura centrală, cât și cei din structurile teritoriale, au aceeași competență după materie și după calitatea persoanei. Diferența între structura centrală și structurile teritoriale constă în competența teritorială diferită. Astfel, structura centrală are competență pe întreg teritoriul României, în timp ce serviciile teritoriale au o competență teritorială identică cu cea a parchetelor de pe lângă curțile de apel.

În scopul efectuării cu celeritate a activităților de descoperire și de urmărire a infracțiunilor de corupție, în cadrul Direcției Naționale Anticorupție funcționează ofițeri de poliție judiciară, numiți prin ordin al procurorului șef al acestei direcții.

De asemenea, tot prin ordin al procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție sunt numiți, cu avizul ministerelor de resort, specialiști cu înaltă calificare în domeniul economic, financiar, bancar, vamal, informatic, precum și în alte domenii, pentru clarificarea unor aspecte tehnice în activitatea de urmărire penală.

Atribuții / competențe.

Atribuțiile Direcției Naționale Anticorupție vizează combaterea faptelor de corupție de nivel înalt și mediu așa cum rezultă din competența sa materială, după obiect ori calitatea persoanei, stabilită prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Luând în considerare complexitatea fenomenului corupției, sfera competenței parchetului specializat cuprinde nu doar infracțiunile de corupție, conexe ori în legătură directă cu acestea, ci și infracțiuni grave considerate a fi în strânsă legătură cu corupția.

În primul rând, competența sa materială se referă la infracțiunile de corupție, asimilate ori în legătură cu corupția cuprinse în Legea nr. 78/2000, cu modificările și completările ulterioare, considerate ca depășind nivelul corupției mici, fie prin întinderea pagubei (mai mare decât echivalentul în lei a 200.000 de euro), fie prin valoarea sumei ori bunului care a format obiectul faptei de corupție (mai mare decât echivalentul în lei a 10.000 de euro).

Delimitarea sferei infracțiunilor de corupție de nivel înalt și mediu, s-a realizat implicit și prin stabilirea competenței după calitatea persoanei, direcția fiind abilitată să efectueze urmărirea penală pentru toate infracțiunile prevăzute de Legea nr. 78/2002, cu modificările și completările ulterioare, comise de categoriile de persoane prevăzute expres și limitativ prin actul normativ de organizare. Sub acest aspect, competența în combaterea corupției la nivel înalt este exclusivă, Direcția Națională Anticorupție fiind singura structură abilitată să desfășoare urmărirea penală a membrilor Parlamentului ori Guvernului, iar în ce privește corupția la nivel mediu, prin modificările legislative finalizate în anul 2006, a fost reapreciată sfera acesteia, eliminându-se spre exemplu competența pentru primarii orașelor și comunelor, agenți de poliție și notari.

Direcția Națională Anticorupție are și competența exclusivă de cercetare a infracțiunilor îndreptate împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene cuprinse în Legea nr. 78/2000, indiferent de cuantumul prejudiciului.

În al doilea rând, competența materială a direcției a fost extinsă, pentru anumite cazuri de infracțiuni cuprinse în Codul penal ori în legi speciale, prevăzute expres și limitativ în art. 13 alin. (1²) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2002 respectiv, înșelăciune și formele abuzului în serviciu prevăzute în Codul penal, anumite infracțiuni prevăzute în Codul Vamal, precum și infracțiunile prevăzute în Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, în cazul în care s-a cauzat o pagubă materială mai mare decât echivalentul în lei a 1.000.000 de

euro. S-a avut astfel în vedere faptul că, infracțiunile de abuz în serviciu reprezintă în fapt corupție mascată, precum și perspectiva confruntării cu lupta împotriva criminalității economico-financiare grave, fenomen strâns legat de cel al corupției.

3. Procurorul (subiectul condus).

Managerial, procurorul trebuie să fie abordat după două repere:

- în raporturile operaționale procurorul este un manager pe caz;
- în raporturile de muncă este un angajat cu drepturi speciale, alături de personalul auxiliar și contractual precum și de funcționarii publici din subordine.

Procurorul este agentul societății, nu al guvernului; el promovează acțiunile penale și civile în numele societății; el dă seamă de îndeplinirea deontologică a sarcinilor, puterii judecătorești și numai limitat guvernului, prin ministrul justiției.

În calitate de manager de caz procurorul trebuie să fie un întreprinzător: conduce activitatea operativă de urmărire și cercetare penală.

Procurorul își derulează activitatea sub principiul legalității, dar înfăptuiește și o bogată activitate operațională: selectează oportunitățile de intervenție din mai multe variante legitime.

Procurorul este independent: nimeni nu-i poate impune o soluție sau o judecată de valoare; însă, ca manager de caz, pentru a lua o decizie trebuie să aibă o poziție activă: să realizeze toate acțiunile și să găsească toate oportunitățile pentru a afla adevărul; activitățile pregătitoare luării unei decizii sunt supuse controlului de management realizat de procurorul superior ierarhic.

Controlul de management operațional se realizează prin acte de dispoziție cu natură jurisdicțională urmând proceduri judiciare.

4. Procurorul șef al Direcției Naționale Anticorupție.

Procurorul șef este un manager de nivel superior; el își subordonează operațional procurorii din cadrul Direcției Naționale Anticorupție.

Atribuțiile sale rezultă din principiile constituționale, din dispozițiile legii și din Regulamentul de ordine interioară al Direcției Naționale Anticorupție, având un rol managerial complex și special. Astfel:

În domeniul interpersonal:

- reprezintă Direcția Națională Anticorupție și procurorii din cadrul acestei direcții în raporturile cu puterea executivă și legislativă, cu societatea civilă, cu cetățenii, cu persoanele;
- este liderul de drept al Direcției Naționale Anticorupție și succesul său managerial depinde de modul în care reușește să-și motiveze subordonații;
- ca agent de legătură, procurorul șef direcție stabilește contacte funcționale cu omologii, cu superiorii și cu subordonații; formează echipe operative.

În materie informațională:

- are acces deplin la informația judiciară pe cauză, atât la procuror cât și la structurile specializate; o procură, o conservă și o distribuie conform necesităților operative;
- monitorizează starea disciplinară și atitudinea deontologică și onestă a procurorilor;
- este purtătorul de cuvânt legitim al Direcției Naționale Anticorupție; el trebuie să fie ajutat de un compartiment specializat.

În domeniul decizional:

- este un veritabil întreprinzător: direcționează activitățile operative ale procurorilor din subordine; caută idei noi pentru a găsi formule funcționale la schimbările apărute în politica și strategia generală a Ministerului Public;
- răspunde permanent provocărilor ce i le aduce în față activitatea; constată și înlătură disfuncționalitățile, necorelările;
- ordonă controlul tematic, de fond sau de management operativ.

5. Resurse umane / schema de funcțiuni.

Organizarea și funcționarea diferitelor compartimente din cadrul direcției sunt stabilite prin Regulamentul de ordine interioară al Direcției Naționale Anticorupție, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 2.184/C/2006.

Structura pe funcții, la finele anului 2011, așa cum a fost stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 665/2010, se prezintă după cum urmează:

- 145 de posturi de procurori, din care ocupate 126 (86,89%);
- 170 de posturi de ofițeri și agenți de poliție judiciară, din care ocupate 166 (97,65%);

- 55 de posturi de specialiști, din care ocupate 48 (87,27%);
- 99 de posturi de personal auxiliar de specialitate, din care ocupate 90 (90,91%);
- 44 de posturi de personal conex, din care ocupate 33 (75%);
- 54 de posturi de personal economic și administrativ, din care ocupate 48 (88,89%). (vezi Anexa 2).

La data de 31 decembrie 2011, schema de personal a Direcției Naționale Anticorupție era ocupată în proporție de 90,12%, respectiv din cele 567 de posturi erau ocupate un număr de 511.

În concluzie, resursele umane ale Direcției Naționale Anticorupție creează premisele desfășurării în bune condiții a activității instituției.

II. Elemente de management, problematici specifice și propuneri de perfecționare.

1. Comportament organizațional.

În ceea ce privește comportamentul organizațional al liderilor, se consideră că un lider performant adoptă un stil de comportament eficace, care incită, mobilizează indivizii sau grupurile spre atingerea obiectivelor organizaționale, favorizând în mod egal o mai bună productivitate precum și satisfacția angajaților. Mulți specialiști consideră că un astfel de comportament poate fi învățat, asigurând reușita unor persoane care nu au însușiri sau calități psihologice speciale.

S-au evidențiat astfel două tipuri de lideri: *orientați către sarcină și orientați către angajați* (către factorul uman). Astfel, comportamentul liderului variază în funcție de cele două dimensiuni: dimensiunea structurală (sarcina) și dimensiunea relațională (relația, factorul uman).

Liderul orientat către sarcină pune accent pe definirea și repartizarea sarcinilor de realizat, respectiv pe stabilirea unui nivel de comunicare formală în grup și pe definirea direcțiilor de activitate ale grupului, punând în plan secundar factorul uman, cel care face munca respectivă.

Scopul principal: atingerea obiectivelor / îndeplinirea sarcinilor. Uneori acești lideri tind să fie autocratici, ceea ce va conduce la îndeplinirea sarcinilor, dar cu cheltuială emoțională și energetică din partea subordonaților.

Stilul de leadership orientat către angajat pune accent pe comportamente ce creează un climat de muncă în care încrederea, respectul mutual, prietenia și susținerea ocupă un loc important. Se axează pe interacțiunile din grup și pe nevoile fiecărui membru luat separat, înțelege necesitățile individuale ale celor din subordine, recunoaște diferențele dintre membrii grupului și capacitățile acestora, evitând să îi judece și fiind gata să îi ajute / îndrume în rezolvarea sarcinilor, se preocupă de securitatea și confortul angajaților. Favorizează stabilirea relațiilor interpersonale, se interesează de nevoile angajaților și de satisfacția lor în muncă și își face timp pentru a-i asculta. Caută să își motiveze cât mai bine subordonații.

Se consideră că cei mai buni lideri sunt aceia care echilibrează preocuparea pentru oameni cu cea pentru sarcini, în funcție de situația în care se află.

2. Stilul managementului.

O componentă deosebit de importantă a resurselor umane din instituții o reprezintă *managerii*. Contribuția acestora la stabilirea și realizarea obiectivelor este evidentă, fără a se substitui muncii celorlalte categorii de personal, adesea decisivă.

Materia primă a *managerilor* o reprezintă potențialul subordonaților și propriul lor talent de a conduce. *Managerii exercită în mod permanent, integral sau parțial, funcții de previziune, organizare, coordonare, antrenare și evaluare*, referitoare la procesele de muncă efectuate de subordonați. Ca urmare, sfera competențelor, sarcinilor și responsabilităților atribuite lor este sensibil mai mare comparativ cu cea a cadrelor de execuție, reflectare firească a specificității și amplitudinii obiectivelor ce le revin.

Specificul proceselor manageriale se reflectă atât în proporția superioară în care *managerii trebuie să posede o serie de calități, cunoștințe, aptitudini și comportamente* necesare tuturor persoanelor, cât și în cunoștințele și aptitudinile specifice acestui domeniu. Din prima categorie fac parte: *personalitatea, inteligența, spiritul de observație, memoria, capacitatea de concentrare, sănătatea, caracterul*, calități necesare în orice profesie, dar la dimensiuni sporite pentru manageri, dată fiind complexitatea și dificultatea proceselor manageriale. Pe lângă calitățile native menționate, *managerii trebuie să posede într-o proporție sporită și anumite cunoștințe economice, psihosociologice, juridice, tehnice, statistice, de cultură generală etc. și aptitudini de autoperfecționare continuă, de a lucra în echipă ș.a.*

Pornind de la aceste considerente, ***ne propunem un stil de management care să îmbie calitățile personale cu cele ale colectivului serviciului***, deoarece ***capacitatea de a conduce în echipă implică o strânsă colaborare cu subordonații*** și utilizează pe scară largă *consultarea personalului în vederea luării deciziilor*.

Este de menționat că în practica ultimilor ani s-a impus un management de tip participativ 100%, caracterizat, de regulă, prin *delegări pe scară largă în realizarea acțiunilor*, punându-se accent pe asigurarea unui climat favorabil *dezvoltării personalității subordonaților*.

Stilul managerial pe care l-am agreat și pe care îl propunem în realizarea funcției de șef serviciu, este cel autoritar – participativ.

Cele trei stiluri subliniate sunt aplicabile personalului din subordine în funcție de comportament, pregătire profesională, vârsta acestuia, precum și obiectivele stabilite.

În strânsă legătură cu stilul managementului sunt și calitățile pe care trebuie să le posedă persoana cu funcție de conducere, calități privind:

a) capacitatea organizatorică, în special cu referire la:

- capacitatea de planificare și previzionare;
- monitorizarea activității procurorilor în ceea ce privește rezolvarea cu celeritate a lucrărilor.

b) capacitatea de coordonare:

- mobilizarea și motivarea personalului din subordine;
- valorificarea superioară a disponibilităților subordonaților;
- promptitudinea de a răspunde solicitărilor subalternilor;
- capacitatea de a sesiza și soluționa deficiențele ivite.

c) capacitatea de control:

- verificarea curentă a activității;
- capacitatea de remediere a deficiențelor constatate.

d) capacitatea decizională și asumarea răspunderii:

- promptitudine și inițiativă în luarea deciziilor și asumarea răspunderii măsurilor dispuse;
- capacitatea de delegare a atribuțiilor în mod rațional și optim.

3. Funcțiile managementului: realizarea lor în sistemul Direcției Naționale Anticorupție din perspectiva exercitării funcției de procuror șef direcție.

Managementul este o activitate profesională cu conținut și trăsături specifice, care, în esență, constă în a conduce, într-un context determinat, un grup de persoane ce prin faptele și actele lor au de atins un obiectiv comun conform cu finalitățile instituției din care fac parte.

Managementul ca activitate practică este definit ca fiind un tip special de muncă intelectuală, în care o persoană (managerul, liderul, conducătorul) determină prin voința și exemplul său alte persoane (subordonați) să desfășoare anumite activități în vederea realizării unuia sau a mai multor obiective. Altfel spus, activitatea practică sau procesul de management constă într-un proces de muncă (în principal intelectuală) prin care managerul influențează activitatea și comportamentul persoanelor aflate în subordine.

Procesul de management, indiferent de nivelul ierarhic la care se desfășoară și de domeniul în care se exercită, are în componență, obligatoriu, următoarele funcții: de prevedere (planificare, previziune), de organizare, de coordonare, de antrenare și de control – reglare.

Și la nivelul parchetelor, procesul de management poate fi împărțit în funcțiile mai sus menționate.

a) Funcția de prevedere.

În managementul parchetelor, funcția de prevedere implică stabilirea obiectivelor și elaborarea direcțiilor de atingere a acestora.

În activitatea Ministerului Public și, deci, implicit și a Direcției Naționale Anticorupție, sunt întâlnite următoarele categorii de obiective: strategice, generale și operaționale.

Obiectivul strategic al unităților de parchet îl constituie respectarea principiilor stabilite în strategia de reformă a justiției, astfel încât să se realizeze un sistem judiciar modern, capabil să se adapteze cerințelor Uniunii Europene.

Obiectivele generale ale parchetelor sunt înscrise în art. 131 din Constituția României care prevede că „În activitatea judiciară, Ministerul Public reprezintă interesele generale ale societății și apără ordinea de drept, precum și drepturile și libertățile cetățenilor” și în art. 62 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară în care se prevede / se enumără atribuțiile exercitate de către Ministerul Public, prin procurori.

Obiectivele operaționale decurg din prevederile Regulamentului de ordine interioară al Direcției Naționale Anticorupție, care stabilesc atribuțiile secțiilor, serviciilor, birourilor, serviciilor teritoriale din cadrul direcției și a celorlalte compartimente auxiliare de specialitate.

Prevederea în cadrul Direcției Naționale Anticorupție se realizează prin planul de activitate semestrial și anual în care sunt menționate obiectivele de atins, persoanele ce răspund de îndeplinirea activităților planificate și termenele de realizare. Planul de activitate se aduce la cunoștința persoanelor ce au de executat activități pentru ca, la rândul lor, să-și întocmească un plan propriu în vederea realizării obiectivului convenit.

În conformitate cu obiectivele stabilite, planificarea activității trebuie să aibă în vedere:

- îmbunătățirea activității de urmărire penală;
- reducerea numărului de cauze mai vechi de 1 an de la sesizare și de 6 luni de la începerea urmăririi penale;

- identificarea stocului de dosare la nivelul direcției (pe fiecare structură în parte) și stabilirea unor măsuri pentru reducerea stocului și soluționarea dosarelor într-un termen rezonabil;

- măsuri de optimizare a modului de alocare a resurselor umane prin stabilirea gradului de complexitate al cauzelor soluționate și a perioadelor de timp alocate soluționărilor;

- îmbunătățirea continuă a pregătirii profesionale a procurorilor, ofițerilor de poliție judiciară și grefierilor.

b) Funcția de organizare.

Având în vedere faptul că structura organizatorică a Direcției Naționale Anticorupție și sistemul de competențe materiale și teritoriale sunt stabilite prin lege, această funcție vizează activitățile și procesele de muncă administrativă și operativă necesare pentru realizarea obiectivelor stabilite prin prevedere. În același timp, prin această funcție se stabilește cine și cum trebuie să contribuie la realizarea obiectivelor, prin nominalizarea persoanelor (procurori șefi adjuncti direcție, procurori șefi secție, serviciu, birou, servicii teritoriale și persoane de specialitate).

Din punct de vedere organizatoric, procurorul șef al Direcției Naționale Anticorupție are următoarele atribuții:

- conduce și coordonează întreaga activitate a Direcției Naționale Anticorupție, luând măsuri pentru buna organizare și funcționare a acesteia;

- urmărește repartizarea cauzelor, în raport de următoarele criterii: specializarea și pregătirea procurorului; volumul de activitate; complexitatea și operativitatea soluționării cauzelor; conflictele de interese sau incompatibilitățile în exercitarea funcției etc.;

- ia măsuri pentru respectarea programului de activitate și folosirea eficientă a timpului afectat acestuia de către întregul personal al Direcției Naționale Anticorupție, pentru îndeplinirea la timp și în condiții de calitate a lucrărilor și pentru stabilirea unor raporturi de serviciu care să asigure realizarea corespunzătoare a atribuțiilor;

- convoacă și prezidează adunarea generală a procurorilor din cadrul Direcției Naționale Anticorupție;

- convoacă colegiul de conducere și prezidează ședințele acestuia;

- înființează și desființează secțiile Direcției Naționale Anticorupție, cu avizul Consiliului Superior al Magistraturii, și dispune cu privire la înființarea și desființarea serviciilor și birourilor teritoriale, a serviciilor, birourilor și a altor compartimente de activitate de la nivel central;

- numește și revocă procurorii Direcției Naționale Anticorupție, cu avizul Consiliului Superior al Magistraturii;

- propune Consiliului Superior al Magistraturii numirea și revocarea procurorilor din funcțiile de conducere ale Direcției Naționale Anticorupție, potrivit legii;

- recomandă procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție delegarea procurorilor la Direcția Națională Anticorupție;

- numește și revocă ofițerii și agenții de poliție judiciară ai Direcției Naționale Anticorupție, potrivit legii;

- exercită atribuțiile prevăzute de lege pentru ministrul administrației și internelor, privind drepturile și răspunderile ce revin ofițerilor și agenților de poliție judiciară din cadrul Direcției Naționale Anticorupție;

- propune ministrului administrației și internelor acordarea gradelor profesionale pentru ofițerii și agenții de poliție judiciară;

- numește, cu avizul ministerelor de resort, specialiști cu înaltă calificare în domeniul economic, financiar, bancar, vamal, informatic, precum și în alte domenii;

- încadrează personalul auxiliar de specialitate și personalul economic și administrativ din cadrul Direcției Naționale Anticorupție;

- dispune delegarea, promovarea în funcții de conducere, în trepte sau grade profesionale, transferarea, suspendarea, încetarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru personalul auxiliar de specialitate, economic și administrativ, în condițiile legii;

- stabilește indemnizațiile de încadrare brute lunare sau salariile de bază brute, precum și alte drepturi pentru personalul Direcției Naționale Anticorupție;

- acordă salariile de merit și alte sporuri la salariu pentru specialiști, personalul auxiliar de specialitate, economic și administrativ;

- acordă premii personalului Direcției Naționale Anticorupție, potrivit legii, cu încadrarea în fondurile aprobate anual prin buget cu această destinație;

- propune ministrului justiției aprobarea statelor de funcții și de personal ale Direcției Naționale Anticorupție;

- analizează anual volumul de activitate al Direcției Naționale Anticorupție și, dacă se impune, ia măsuri pentru suplimentarea sau reducerea numărului de posturi, cu acordul Consiliului Superior al Magistraturii;

- stabilește sediul serviciilor și birourilor teritoriale și circumscripția acestora;

- prezintă Consiliului Superior al Magistraturii și ministrului justiției raportul anual privind activitatea Direcției Naționale Anticorupție;

- repartizează procurorii și celelalte categorii de personal din cadrul Direcției Naționale Anticorupție pe secții, servicii, birouri și alte compartimente de activitate, asigurând și verificând modul de respectare a dispozițiilor legale, a ordinelor și a regulamentelor de către întregul personal;

- stabilește modul de gestionare și de utilizare a depozitului în valoare de 2 milioane lei, prevăzut în bugetul anual al Direcției Naționale Anticorupție, pentru acțiuni privind organizarea și constatarea infracțiunilor flagrante de corupție;

- dispune cu privire la utilizarea parcului auto din dotarea Direcției Naționale Anticorupție, precum și la consumul de carburanți;

- sesizează comisia medicală de specialitate în cazul prevăzut la art. 62 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- organizează paza sediului Direcției Naționale Anticorupție și a celorlalte bunuri, precum și paza contra incendiilor, în condițiile legii;

- exercită controlul asupra procurorilor din subordine, direct sau prin procurori anume desemnați;

- îndeplinește orice alte atribuții prevăzute de lege.

c) Funcția de coordonare.

La nivelul Direcției Naționale Anticorupție funcția de coordonare presupune ca procurorul șef direcție să stabilească legăturile între compartimente și între persoanele din fiecare compartiment, precum și succesiunea în timp a activităților pe care aceștia le au de îndeplinit.

Esența acestei funcții o constituie comunicarea permanentă, atât descendentă (ordine, comunicări etc.), care în virtutea principiului ierarhic se derulează de la nivelul managementului de vârf către nivelurile de execuție, cât și ascendentă (informări, referate etc.).

Capacitatea de coordonare a procurorului șef direcție implică:

- imparțialitatea față de întreg personalul din subordine;
- capacitatea de a sesiza și soluționa deficiențele ivite (acte de indisciplină, potențiale conflicte etc.);
- gestionarea informațiilor;
- asigurarea unei bune colaborări cu alte unități de parchet, instanțe, alte instituții ale statului și mass – media.

d) Funcția de antrenare.

Această funcție vizează ansamblul proceselor prin care se determină personalul unității să contribuie la realizarea obiectivelor stabilite prin luarea în considerare a factorilor motivaționali.

Realizarea acestei funcții de către procurorul șef al Direcției Naționale Anticorupție presupune:

- mobilizarea și motivarea personalului din subordine, în principal prin: promovarea unui climat favorabil de muncă, încurajarea participării active la procesul decizional, asigurarea condițiilor materiale și de confort în desfășurarea activității;
- valorificarea superioară a disponibilităților subordonaților;
- capacitatea de coalizare a procurorilor spre obiective comune;
- promptitudinea de a răspunde solicitărilor subalternilor.

e) Funcția de control / reglare.

Această funcție constă în ansamblul proceselor, prin care rezultatele obținute în activitatea parchetului sunt comparate cu obiectivele stabilite, în scopul depistării abaterilor, a cauzelor care le-au generat și luării unor decizii pentru eliminarea unor deficiențe constatate.

Funcția de control / reglare încheie un ciclu de management și pregătește condițiile reluării unui nou ciclu prin stabilirea de noi obiective și organizarea activităților.

Activitatea de control în sistemul parchetelor este instituționalizată (se realizează de către procurorii cu funcții de conducere), cunoscându-se 3 forme de control: operativ, tematic și de fond al subsistemelor.

Specificul activității de conducere în parchete este dat de sistemul de organizare piramidal ierarhic în care principiile ierarhice funcționează în același timp cu independența procurorilor în soluțiile emise și concluziile formulate. Cele două planuri, respectiv planul controlului ierarhic judiciar și cel administrativ interferează.

Astfel, acțiunea procurorului suportă un control multiplu pe toate palierele de funcționare profesională, administrativă și ierarhică.

Procurorul suferă un control ierarhic exercitat de conducătorul parchetului, un control profesional și al carierei promovat de Consiliul Superior al Magistraturii, un control judiciar al instanțelor asupra măsurilor și soluțiilor dispuse și un control al executivului realizat prin ministrul justiției.

Finalitatea funcției de control constă în remedierea deficiențelor constatate și aplicarea unor măsuri de natură să conducă la îmbunătățirea activității.

4. Evaluarea posibilităților de îmbunătățire a activității Direcției Naționale Anticorupție, din perspectiva exercitării funcției de procuror șef direcție.

Conceperea unui proiect pentru eficientizarea activității unei organizații are în vedere prognozarea șanselor sale de reușită, utilizând informațiile disponibile ca să prevină situațiile de risc major ce ar putea bloca reușita proiectului.

O analiză model SWOT ar fi posibilă și utilă deoarece există suficiente informații care ar permite descrierea unei perspective generale asupra factorilor externi și interni ce pot influența viitorul posibil, pozitiv sau negativ al organizației supuse atenției.

Pe matricea specifică unei analize SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), aplicată sistemului Direcției Naționale Anticorupție, se pot fixa puncte tari, puncte slabe, oportunitățile și amenințările.

Puncte tari:

- existența unei Strategii Naționale Anticorupție pe perioada 2012 – 2015; a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție;

- interesul procurorilor pentru perfecționarea profesională și relații interpersonale bune;
- respectarea principiului independenței procurorilor și a continuității în faza de urmărire penală;
- înregistrarea unor progrese evidente în soluționarea cauzelor complexe;
- valoarea profesională și etică a procurorilor;
- inexistența problemelor de disciplină în rândul procurorilor;
- completarea la un nivel adecvat a schemei de personal și existența unui corp de procurori majoritar tineri și bine pregătiți profesional;
- existența unui sistem informatic performant care permite comunicarea și informarea prin intranet și internet;
- existența unor spații de lucru corespunzătoare și a unor condiții bune de desfășurare a activității.

Puncte slabe:

- operativitate scăzută înregistrată în condițiile în care volumul de activitate a crescut de la un an la altul;
- trendul crescător înregistrat la majoritatea subsistemelor în ceea ce privește cauzele în care s-a dispus începerea urmăririi penale;
- creșterea numărului de inculpați achitați prin hotărâri definitive de către instanțele de judecată, în dosarele cu inculpați ce dețin funcții înalte în stat;
- deficiențe în planificarea activității în cauzele penale mai complexe;
- neimplicarea ofițerilor de poliție judiciară în toate cauzele penale aflate în lucru la procurori;
- atitudinea de reținere a procurorilor în legătură cu participarea la procedurile de accesare la funcțiile de conducere.

Oportunități:

- posibilitatea creșterii și întăririi cooperării eficiente între toate structurile din cadrul Direcției Naționale Anticorupție;
- accesul procurorilor la informația judiciară – operativă;

- folosirea de mijloace moderne pentru identificarea faptuitorilor și probarea activității ilegale a acestora;
- legislație favorabilă;
- posibilitatea amenajării unor birouri de anchetă dotate conform uzanțelor europene;
- posibilitatea îmbunătățirii relațiilor de serviciu prin promovarea unei politici participative a procurorilor de la nivelele de bază în realizarea obiectivelor stabilite;
- oportunități de promovare a procurorilor eficienți și cu spirit de inițiativă în funcții de conducere;
- oportunități de promovare a procurorilor tineri, o puternică motivație pentru îmbunătățirea activității curente;
- posibilitatea îmbunătățirii unor relații interpersonale, potrivite unei comunicări interne optime;
- acordarea unei atenții deosebite deontologiei profesionale și integrității profesionale;
- posibilitatea de întărire a cooperării cu celelalte autorități și instituții publice cu competențe în combaterea corupției;
- îmbunătățirea comunicării cu justițiabilii și mass – media prin intermediul internetului.

Amenințări / riscuri.

- scurgeri de informații judiciare și operative;
- creșterea gradului de specializare a infractorilor în domeniul criminalității organizate și a corupției;
- interesul structurilor politice locale de a influența activitatea parchetelor;
- interesul unor persoane din lumea interlopă locală de a recruta polițiști și procurori din diverse domenii de activitate;
- lipsa de protecție fizică a procurorilor.

5. Obiective propuse pentru îmbunătățirea activității Direcției Naționale Anticorupție și înlăturarea deficiențelor constatate.

a) Îmbunătățirea sistemului de analiză a activității, de îndeplinire a obiectivelor și de realizare a programelor, pe unități determinate de timp.

Modalități de realizare:

- fixarea indicatorilor de calitate și cantitate semnificativi din punct de vedere operațional, precum și a nivelelor de comparare;
- stabilirea datelor și informațiilor operative, precum și a datelor statistice pe baza cărora se realizează analiza;
- pregătirea de programe de control tematic în raport de rezultatul analizei.

b) Îmbunătățirea activității de urmărire penală.

Modalități de realizare:

- repartizarea echitabilă a lucrărilor la procurori, iar de la aceștia la ofițerii de poliție judiciară;
- evidența cauzelor importante și informarea operativă a conducerii Direcției Naționale Anticorupție cu privire la stadiul cercetărilor în aceste dosare:
- managementul adecvat pentru dosarele complexe.

c) Continuarea demersurilor pentru completarea schemelor cu procurori și personal auxiliar.

Modalități de realizare:

- organizarea de interviuri pentru completarea posturilor de procurori;
- demersuri pentru completarea schemelor de personal cu ofițeri de poliție judiciară și personal auxiliar.

d) Asigurarea unui nivel ridicat de pregătire teoretică și practică a procurorilor, polițiștilor și specialiștilor din cadrul direcției.

Modalități de realizare:

- dezbaterile problemelor de drept ivite în soluționarea diferitelor cauze;

- adaptarea periodică a programelor de învățământ profesional;
- participarea tuturor procurorilor la cursurile de formare profesională continuă;
- creșterea rolului învățământului profesional descentralizat (la nivelul secțiilor și serviciilor teritoriale se vor realiza planuri semestriale cu teme de interes specific activității, care vor fi dezbătute în cadrul colectivului de procurori și ofițeri de poliție judiciară, având ca invitați procurori de ședință și specialiști).

e) Îmbunătățirea indicatorilor de calitate, în general și a finalității judiciare, în special:

Se va realiza prin:

- pregătirea comună a procurorilor de ședință cu cei de urmărire penală;
- la ședințele de analiză a soluțiilor de achitare pronunțate la fond și în apel, să participe și procurorul care a efectuat urmărirea penală în cauză;
- prelucrarea cauzelor care au determinat soluții definitive de achitare și / sau restituire;
- analiza periodică a achitărilor și a restituirilor definitive, dar și a infirmărilor și redeschiderilor.

f) Îmbunătățirea comunicării cu structurile Direcției Naționale Anticorupție.

Modalități de realizare:

- participarea la ședințele operative și de analiză a soluțiilor ale secțiilor;
- cunoașterea în mod direct de către procurorul șef direcție a situației operative și administrative a fiecărei substructuri (secții, servicii și servicii teritoriale);
- realizarea de deplasări în cadrul unor verificări tematice de către procurorul șef direcție și / sau procurori anume desemnați în vederea evaluării nemijlocite a serviciilor teritoriale.

g) Adaptarea activității manageriale către un management participativ.

Modalități de realizare:

- consultarea periodică, în funcție de problematică, în luarea deciziilor, atât a factorilor decizionali, cât și a celor de execuție;
- cointeresarea și co-responsabilizarea celorlalți factori decizionali la actul de conducere prin utilizarea delegării de competențe;

- crearea unui climat de muncă deschis, favorabil dezvoltării personalităților angajaților (procurori, polițiști și personal auxiliar).

h) Promovarea principiului delegării de autoritate.

Se va realiza prin:

- creșterea rolului colegiului de conducere în soluționarea problemelor generale ale direcției;

- sporirea rolului adunărilor generale care trebuie să-și intensifice implicarea în mod responsabil în activitatea parchetelor atât cu privire la analiza activității anuale a parchetului, dar și în dezbaterile problemelor de drept ridicate de activitatea curentă și cu privire la analiza unor proiecte de acte normative.

i) Îmbunătățirea cooperării cu instituțiile angrenate în activitatea judiciară și de justiție, în general și cu cele cu competențe în combaterea corupției, în special.

Modalități de realizare:

- organizarea de întâlniri periodice cu reprezentanții acestor instituții în scopul gestionării rapide și legale a suportului informativ al cauzelor penale și evitarea blocajelor la nivel interinstituțional;

III. Concluzii:

Obiectivele propuse în acest proiect s-au cristalizat în decursul a 9 ani de activitate desfășurată în cadrul Direcției Naționale Anticorupție.

O bună cunoaștere a funcțiilor și specificului Direcției Naționale Anticorupție poate determina o îmbunătățire a calității activității acestei direcții și deci, implicit, a calității actului de justiție.

Impactul de imagine al procurorului șef, dar mai ales al actelor sale de conducere, este deosebit de important pentru întărirea credibilității Direcției Naționale Anticorupție, ca structură a Ministerului Public capabilă să combată corupția la nivel înalt.

Realizarea obiectivelor are ca scop final atât satisfacerea intereselor societății, cât și ale cetățeanului.

ANEXA 1

Nr. crt.	Denumirea unității	Funcția	Număr posturi prevăzute în schemă	Număr posturi ocupate	Numiți	Delegați	Posturi vacante
I. STRUCTURA CENTRALĂ							
1	Direcția Națională Anticorupție	Procuror șef direcție	1	1	1	0	0
2		Procuror șef adjunct direcție	2	2	2	0	0
3		Consilier	2	1	0	1	1
4		Procuror șef secție	3	3	3	0	0
5		Procuror militar șef secție	1	1	1	0	0
6		Procuror șef adjunct secție	3	3	1	2	0
7		Procuror militar șef adjunct secție	1	0	0	0	1
8		Procuror șef serviciu	9	6	6	0	3
9		Procuror militar șef serviciu	2	0	0	0	2
10		Procuror șef birou	1	0	0	0	1
11		Procuror	45	37	34	3	8
12		Procuror militar	4	4	4	0	0
13		Șef serviciu (specialist)	1	1	1	0	0
14		Șef birou (specialist)	2	2	2	0	0
15		Specialist	34	29	29	0	5
17		Șef birou (ofițer de poliție judiciară)	2	2	2	0	0
18		Ofițer de poliție judiciară	81	79	79	0	2
19		Agent de poliție judiciară	3	3	3	0	0
20		Grefier șef cabinet	5	5	5	0	0
21		Grefier șef secție	4	4	4	0	0
22		Grefier șef serviciu	12	12	12	0	0

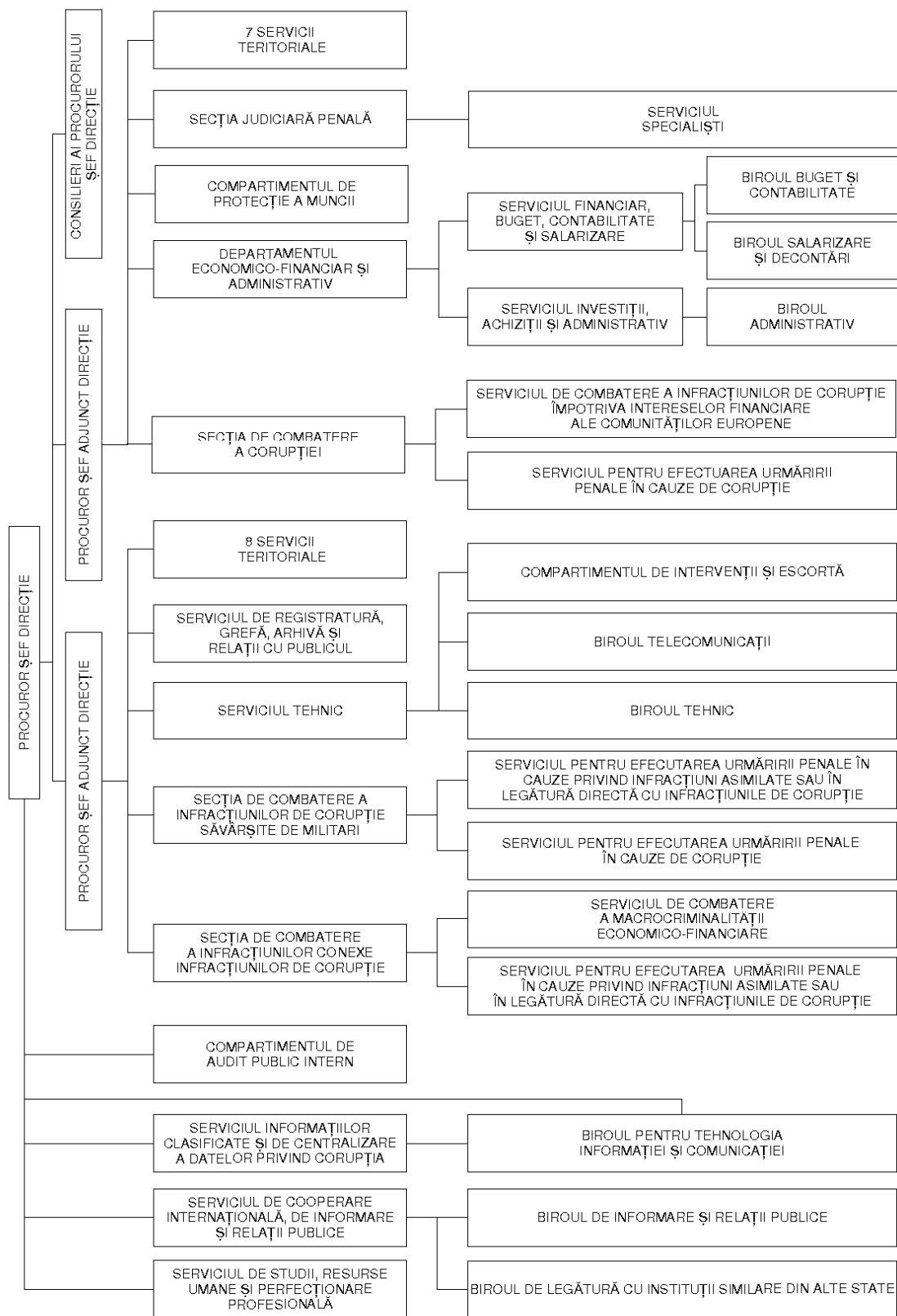
Nr. crt.	Denumirea unității	Funcția	Număr posturi prevăzute în schemă	Număr posturi ocupate	Numiți	Delegați	Posturi vacante
23		Grefier	43	38	38	0	5
24		Grefier - arhivar	1	0	0	0	1
25		Agent procedural	1	0	0	0	1
26		Manager economic (director executiv)	1	1	1	0	0
27		Șef serviciu (consilier)	2	2	2	0	0
28		Șef birou (consilier)	3	3	3	0	0
29		Consilier	23	18	18	0	5
30		Consilier juridic	1	1	0	1	0
31		Auditor (intern)	1	1	1	0	0
32		Referent	6	6	6	0	0
33		Șofer	23	15	15	0	8
34		Muncitor (telefonist)	2	2	2	0	0
II. STRUCTURILE TERITORIALE							
1	I. S.T.Alba Iulia	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	5	5	5	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	II. S.T.Bacău	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	4	4	4	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	III. S.T.Brașov	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	4	4	4	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0

Nr. crt.	Denumirea unității	Funcția	Număr posturi prevăzute în schemă	Număr posturi ocupate	Numiți	Delegați	Posturi vacante
1	IV. S.T.București	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	5	5	5	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	2	1	1	0	1
5		Ofițer de poliție judiciară	9	9	9	0	0
6		Grefier	2	1	1	0	1
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	2	2	2	0	0
1	B.T.Slobozia	Procuror șef birou	1	1	1	0	0
2		Procuror	1	1	1	0	0
3		Ofițer de poliție judiciară	2	2	2	0	0
4		Grefier	1	1	1	0	0
5		Șofer	1	1	1	0	0
1	V. S.T.Cluj	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	6	5	5	0	1
6		Grefier	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1		B.T. Baia Mare	Procuror șef birou	1	1	0	1
2	Procuror		1	0	0	0	1
3	Ofițer de poliție judiciară		1	1	1	0	0
4	Grefier		1	1	1	0	0
5	Referent		1	1	1	0	0
6	Șofer		1	1	1	0	0
1	VI. S.T.Constanța	Procuror șef serviciu	1	1	0	1	0
2		Procuror	4	4	3	1	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	4	4	4	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	VII. S.T.Craiova	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție	4	4	4	0	0

Nr. crt.	Denumirea unității	Funcția	Număr posturi prevăzute în schemă	Număr posturi ocupate	Numiți	Delegați	Posturi vacante
		judiciară					
6		Grefier	1	0	0	0	1
7		Referent	1	0	0	0	1
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	B.T.Târgu Jiu	Procuror șef birou	1	0	0	0	1
2		Procuror	1	1	1	0	0
3		Ofițer de poliție judiciară	2	2	2	0	0
4		Grefier	1	1	1	0	0
5		Șofer	1	0	0	0	1
1	VIII. S.T.Galați	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	6	6	6	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	IX. S.T.Iași	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	2	2	2	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	5	5	5	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	X. S.T.Oradea	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	2	2	2	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	2	2	2	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	4	4	4	0	0
6		Referent	1	1	1	0	0
7		Șofer	1	1	1	0	0
1	B.T.Satu Mare	Procuror șef birou	1	0	0	0	1
2		Procuror	1	1	1	0	0
3		Ofițer de poliție judiciară	2	2	2	0	0
4		Grefier	1	1	1	0	0
5		Șofer	1	1	1	0	0
1	XI. S.T.Pitești	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	2	1	0

Nr. crt.	Denumirea unității	Funcția	Număr posturi prevăzute în schemă	Număr posturi ocupate	Numiți	Delegați	Posturi vacante
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	6	6	6	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	XII. S.T.Ploiești	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	4	4	4	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	5	5	5	0	0
6		Grefier	1	0	0	0	1
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	0	0	0	1
1	XIII. S.T.Suceava	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	5	5	5	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	XIV. S.T.Târgu Mureș	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	0	0	0	1
5		Ofițer de poliție judiciară	5	4	4	0	1
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0
8		Șofer	1	1	1	0	0
1	XV. S.T.Timișoara	Procuror șef serviciu	1	1	1	0	0
2		Procuror	3	3	3	0	0
3		Grefier șef serviciu	1	1	1	0	0
4		Specialist	1	1	1	0	0
5		Ofițer de poliție judiciară	5	5	5	0	0
6		Grefier	1	1	1	0	0
7		Referent	1	1	1	0	0

Nr. crt.	Denumirea unității	Funcția	Număr posturi prevăzute în schemă	Număr posturi ocupate	Numiți	Delegați	Posturi vacante
8		Șofer	1	1	1	0	0
	TOTAL	PROCUROR	145	126	116	10	19
		OFIȚERI ȘI AGENȚI DE POLIȚIE JUDICIARĂ	170	166	166	0	4
		SPECIALIST	55	48	48	0	7
		PERSONAL AUXILIAR DE SPECIALITATE ȘI CONEX	143	123	123	0	20
		PERSONAL ECONOMIC ADMINISTRATIV	54	48	47	1	6
	TOTAL GENERAL		567	511	500	11	56



BIBLIOGRAFIE

- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, publicată în Monitorul Oficial nr. 219/18.05.2000.
- O.U.G. nr. 43/2002 privind Parchetul Național Anticorupție cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 764/07.09.2006.
- Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, publicată în Monitorul Oficial nr. 1197/14.12.2004.
- Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor.
- Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară.
- H.G. nr. 322/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de desfășurare a cursurilor de formare profesională continuă a judecătorilor și procurorilor și atestare a rezultatelor obținute, publicat în Monitorul Oficial nr. 816 /08 .09.2005.
- Regulamentul de ordine interioară al Direcției Naționale Anticorupție, aprobat prin Ordinul nr. 2184/C/2006 al Ministrului Justiției, publicat în Monitorul Oficial nr. 852/17.10.2006.
- Elemente de management judiciar – coordonatori Mona Maria Pivniceru și Cătălin Luca – București: Editura Hamangiu S.R.L. 2007.
- Managementul Ministerului Public – autor George Bălan – București: Editura House of Guides 2008.
- Strategia Națională Anticorupție pentru anii 2012 – 2015.
- H.G. nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012 – 2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2012 – 2015 – Monitorul Oficial nr. 202/27.03.2012.
- Site-ul Direcției Naționale Anticorupție – www.pna.ro