

# PANTUFLAJUL SAU FENOMENUL UȘILOR TURNANTE ÎN SISTEMUL JURIDIC NAȚIONAL

## THE „PANTOUFLAGE” OR THE „REVOLVING DOORS PHENOMENON” IN THE NATIONAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

**CEBAN Olga**  
doctorandă, USM

**CZU: 347.23:35.08:347(478)**

### **Summary**

*The establishment of the partnership between the public administration and the private sector, the privatization, the increase and diversification of employment opportunities and the increasing use of the institution representing the interest groups, have radically changed the relations between the public and the private sector, as well as the perception of these relations. by society. Under these conditions, it is inevitable that such situations will arise when former public officials re-profile themselves and find themselves in similar fields only in the private sector. This so-called “migration” of civil servants has received many names such as “pantouflage” or “revolving door phenomenon”.*

**Keywords:** integrity, pantouflage, revolving door phenomenon, public officials, post-employment restrictions

Integritatea ca fenomenul justiției contemporane reprezintă o noțiune complexă nu numai din considerentul conținutului cuprinzător al acesteia. Analizând legislația națională, cât și practica altor state, se constată că integritatea urmează a fi respectată atât în perioada exercitării atribuțiilor sale, cât și o anumită perioadă după. În acest sens ne referim nu la orele în afara programului de lucru, dar la respectarea integrității după eliberarea din funcție a funcționarului public.

Noile abordări în organizarea sectorului public, cum ar fi stabilirea parteneriatului între administrația publică și sectorul privat, privatizarea, creșterea și diversificarea posibilităților de angajare și recurgerea din ce în ce mai des la instituția de reprezentare a grupurilor de interes, au schimbat radical relațiile între sectorul public și cel privat, cât și perceperea acestor relații de către societate. Necesitatea de a păstra încrederea societății, mai ales în perioadele de reforme și tranziție, accentuează încă o dată importanța stabilirii și menținerii unor proceduri operaționale, care permit soluționarea conflictele de interese, îndeosebi cele care rezultă din trecerea agenților publici în sectorul privat [6]. În aceste condiții, este inevitabilă apariția unor atare situații, când foștii agenți publici se reprofilează și se regăsesc în domenii similare, numai că în sectorul privat. Această așa numită „migrare” a funcționarilor publici a căpătat multe denumiri cum ar fi „pantufrajul”, „fenomenul ușilor turnante”, „amacudari” ș.a. și, în anumite condiții, poate reprezenta un risc sporit al integrității, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Istoria legislației/reglementărilor privind pantuflajul începe la mijlocul secolului al XIX-lea, când Statele Unite au început adoptarea legilor privind conflictele de interese aplicabile activităților și intereselor financiare ale persoanelor care au părăsit serviciul public [2, p.2]. Conform *Oxford English Dictionary*, sistemul de „uși turnante” (‘revolving door’) este „ceva ce se caracterizează prin repetarea acelorași evenimente, probleme, oameni etc., într-un ciclu continuu”. În domeniul lobby-ului, cu toate acestea, termenul este folosit pentru a descrie circuitul, ori, mai bine spus, migrarea persoanelor din sectorul public în cel privat, adică politicieni sau factorii de decizie din sectorul public, devin reprezentanți ai intereselor celor din domeniul privat, la fel și mișcarea lobbyiștilor din domeniul privat, care obțin ulterior funcții publice [3, p.2].

Potrivit Documentului de lucru 06/2010 *Regulating the Revolving Door* elaborate de *Transparency International* [1, p.2] (TI) termenul „revolving door”, înseamnă migrarea angajaților ce dețin funcții publice în companii private [5], pentru a folosi beneficiile acumulate în perioada lor de serviciu în domeniul public în beneficiul angajatorului lor actual (privat). Aceste fenomene se poate manifesta în două direcții:

**De la guvern la sectorul privat** (adică ocuparea post-publică): funcționarii publici (aleși sau numiți) migrează în sectorul privat la un post profitabil, în care își pot folosi experiența și legăturile cu guvernul în beneficiul noului angajator. Funcționarii publici pot chiar să favorizeze anumite companii sau sectoare luând anumite decizii în timp ce sunt în funcție, în speranța de a obține un loc de muncă în companiile respective odată ce demisionează [1, p.2].

**De la sectorul privat la guvern** (adică pre-angajare): numirea conducătorilor organizațiilor private la funcții publice în guvern, care provoacă creșterea posibilității unei părtiniri pro-afaceri în formularea și reglementarea politicilor executivului [1, p.2].

De menționat, însă, că scopul reglementării și controlului evitării fenomenului „pantouflage/revolving doors” este de a consolida legislația în domeniu și de a crea o reglementare mai bună, însă nicidecum de a bloca această mișcare, din motiv că anume aceasta permite migrarea experților calificați între sectoare și constituie premisa inovației și a perspectivelor diferite, atât la guvern, cât și în domeniul de afaceri. Astfel, potrivit extrasului din Raportul general al activității GRECO din 2007 „Privind migrarea funcționarilor publici în sectorul privat (pantouflage/revolving doors)”, adoptat de GRECO la cea de a 36-ea ședință plenară (Strasbourg, 11-15 februarie 2008) [2, p.2], s-a recomandat majorității statelor evaluate (26 din 40) de a stabili un sistem de reglementare a trecerii agenților publici în sectorul privat sau de a ameliora sistemul deja existent.

Totoadă, în vederea unei analize mai profunde a fenomenului de pantuflaj, remarcăm că în perioada raportării nu toți membrii GRECO [2, p.2] evaluați au elaborat un sistem de reglementare specială a migrării din sectorul de stat spre cel privat, chiar dacă există în aceste state o legislație prin care se interzice divulgarea

unor tipuri de informații, atât pe parcursul serviciului public, cât și după încetarea activității de funcționar public, precum și legislație penală, care poate fi aplicată pentru faptul acceptării unui post în schimbul întocmirii unui act oficial.

Trebuie să ținem cont de faptul că analiza prezentată în studiul menționat a fost efectuată cu mult timp în urmă, însă unele concluzii/analize au un caracter teoretic și reflectă specificul fenomenului de pantuflaj, actual și la moment. Astfel, membrii GRECO au urmat trei abordări față de pantuflaj de diferire printre care:

1) interziceri de angajare generale sau specifice unui grup concret de agenți publici;

2) restricții privind reprezentarea întreprinderilor private de către foști agenți publici, care au revenit într-un organism public (limitarea exercitării reprezentării) și

3) autorizarea prealabilă și/sau informarea despre activitățile planificate sau deja exercitate după încetarea funcției publice [6].

Categoriile de agenți publici supuși diverselor interdicții/restricții/obligații de informare, natura și durata acestora, cât și sancționarea/mecanismele de punere în aplicare variază de la un sistem la altul și, uneori, chiar în cadrul unui și aceluiași sistem. Majoritatea restricțiilor sau obligațiilor de informare se aplică pe o perioadă ce variază între un an și 3 ani, iar un membru GRECO, cel puțin, impune restricții de până la 5 ani [2, p.2].

Ca și concluzie la acest subiect, putem deduce faptul că a stabili durata potrivită pentru interdicția de angajare sau de limitare a activității de reprezentare este dificil, deoarece trebuie de avut în vedere mai multe aspecte ale acestei probleme. Durata restricțiilor trebuie să fie rezonabilă și să depindă de scopul acestor limitări. După cât timp se poate de considerat că unele informații sunt ieșite din uz sau accesibile publicului, că un fost înalt demnitar nu mai dispune de contacte și tratament special sau că aceste dosare (acțiuni) specifice supravegheate de fostul funcționar sunt încă închise? Dacă durata restricției este abuziv de lungă ea poate într-adevăr să influențeze asupra procedurii de angajare și consolidare a cadrelor, să accentueze atitudinile cinice față de codul de conduită al funcționarului public în general și să influențeze punerea în aplicare a acestei restricții[6]. Într-adevăr, termenul general de 1-2 ani, aplicat în majoritatea statelor, nu asigură în deplină măsură că, după expirarea acestuia, nu va avea loc încălcarea regimului integru.

Potrivit Rezoluției Parlamentului European din 14 septembrie 2017 referitoare la transparența, responsabilitatea și integritatea în instituțiile UE (2015/2041(INI)) [3, p.2], apărarea integrității împotriva conflictelor de interese recunoaște că efectul „ușilor turnante” poate periclita relațiile dintre instituții și reprezentanții anumitor interese.

În afară de obiectivul fundamental de a consolida încrederea societății, putem enumera alte scopuri curente ale acestui sistem de reglementare a trecerii agenților publici în sectorul privat [6]:

- de a garanta că informațiile specifice, de care a luat cunoștință în exercițiul funcției nu sunt folosite abuziv,
- de a se asigura, că un agent public nu este influențat pe parcursul exercitării atribuțiilor sale de interese de câștig personal sau de aniciparea unui serviciu ulterior,
- de a se asigura că relațiile și contactele agenților publici în funcție sau demisionați nu sunt folosite în beneficiul nejustificat al acestora sau al altor persoane.

Republica Moldova de asemenea reglementează fenomenul pantuflajului în actele legislative dedicate asigurării integrității atât sectorului public, cât și cel privat. Prin urmare, Legea integrității nr.82 din 25.05.2017 [4], în calitate de măsuri prin care se cultivă climatul de integritate instituțională, prevede inclusiv „*respectarea regimului de restricții și limitări în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și cu migrarea agenților publici în sectorul privat (pantuflajul)*”. De menționat că în sensul legii citate, în calitate de *agent public* figurează persoana încadrată într-o entitate publică și care exercită o funcție publică, o funcție publică cu statut special, o funcție de demnitate publică, este angajată în cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică sau prestează servicii de interes public, precum și alesul local [4].

Încălcarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și cu migrarea agenților publici în sectorul privat (pantuflajul) reprezintă o contravenție, act conexas actului de corupție. Astfel, potrivit prevederilor art. 3136 din Codul contravențional subiecții contravenției pot fi atât angajatorii, cât și nemijlocit angajații-foști funcționari publici. Prin urmare, potrivit articolului menționat, pentru angajatori „nerespectarea restricției de angajare, pe parcursul unui an, în cadrul organizațiilor comerciale și necomerciale în care agentul public a avut atribuții directe de supraveghere și control în decursul unui an înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu în cadrul entității publice, contrar prevederilor legislației integrității și legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale, sau nerespectarea restricțiilor post-angajare pe parcursul altor perioade de timp prevăzute de legislația specială care reglementează activitatea anumitor categorii de agenți publici se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 200 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, în ambele cazuri cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni până la un an, sau cu amendă de la 150 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice”.

În ceea ce ține de angajații-foști funcționari publici, „nerespectarea restricției de încheiere, timp de un an, a contractelor comerciale cu entitatea publică în care a activat anterior agentul public, precum și a restricției de exercitare a atribuțiilor de reprezentare a intereselor persoanelor fizice și juridice în fața entității publice în care a activat persoana care cade sub incidența legislației privind declararea și con-

trolul averii și a intereselor personale, pe parcursul ultimului an înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu în cadrul acestei entități, se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 200 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, în ambele cazuri cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni până la un an, sau cu amendă de la 150 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice”.

În urma analizei prevederilor legale citate, putem formula, cu titlu de concluzie, ideea că, pentru determinarea existenței/lipsei fenomenului de pantuflaj, urmează să determinăm dacă există următoarele condiții:

- Persoana urmează să intre în categoria foștilor agenți publici, cu condiția obligatorie de exercitare a atribuțiilor directe de supraveghere și control al organizației în care activează la moment;

- Perioada de exercitarea a atribuțiilor directe de supraveghere și control urmează a fi cel puțin în decursul unui an înainte de încetarea mandatului;

- Post-angajarea are loc cu încălcarea termenului de un an după încetarea mandatului (ori alt termen de restricție de post-angajare, prevăzute de legislația specială care reglementează activitatea anumitor categorii de agenți publici);

Condițiile menționate urmează a fi respectate în cumul. Lipsa unora dintre ele duce la “decontravenționalizarea” faptelor săvârșite. Cu referire la foști funcționari publici, aceștia au inclusiv interdicția de a reprezenta organizația în care s-au angajat în fața entității publice în care a activat, cât și să încheie cu aceasta contracte comerciale (interdicția, de asemenea se aplică în cumul cu condițiile specificate anterior).

De menționat că legislatorul, în cazul Legii integrității nr.82 din 25.05.2017 [4], prevede că responsabilitatea pentru cultivarea climatului de integritate a mediului de afaceri, inclusiv prin respectarea restricțiilor și limitărilor stabilite pentru foștii agenți publici, revine *doar* administrației organizațiilor **comerciale**. Însă, Codul contravențional prevede sancționarea pentru nerespectarea restricțiilor de post angajare pentru organizațiile atât comerciale, cât și necomerciale. De asemenea, în textul Legii integrității este specificată restricția de angajare atât în organizațiile comerciale, cât și în cele necomerciale.

Interesantă este și aplicarea în practică acestui remediu în asigurarea integrității actorilor din sectorul public și cel privat. Prin urmare, potrivit Studiului de evaluare a impactului strategiei naționale de integritate și anticorupție – Moldova 2019 [9], majoritatea respondenților studiului au declarat că nu există restricții de post-angajare (angajare la următorul loc de muncă) pentru colaboratorii instituției unde activează (73% în 2019 și 80% în 2017), doar circa 5% au oferit răspuns afirmativ. Totodată este deosebit de mare numărul celor care nu sunt informați în acest context, 22% (16% în 2017) au menționat că nu cunosc acest aspect. Putem deduce că fenomenul dat, deși este unul destul de răspândit, nu este cunoscut societății.

Ponderi mai pronunțate ale respondenților care au menționat precum că restricții de post-angajare există se observă printre persoanele de 51 ani și peste, din mediul rural, APL1 și alte instituții la nivel central, persoanele cu funcții publice de conducere. Dintre participanții la studiu circa 37% (44% în 2017) au menționat că nu este legal/corect ca un agent public să se angajeze prin transfer de la o agenție de stat la un minister (ceea ce reprezintă răspunsul corect), 38% consideră că asemenea cazuri nu sunt ilegale/ incorecte, iar 18% nu știu să răspundă la această întrebare. Dintre cei care au menționat că situațiile de transfer nu sunt legale/corecte, marea majoritate a declarat că nu există cazuri similare în organizațiile lor (88% în cadrul ambelor studii) [9].

Mai multe tipuri de sancțiuni și sisteme de executare, individuale sau combinate sunt utilizate sau există în ce privește buna conduită a agenților publici în funcție și celor demisionați, cum ar fi: sancțiuni penale, confiscări civile, amenzi administrative și judecătorești și sancțiuni specifice, prevăzute în contractele de muncă. Există sancțiuni disciplinare atât pentru agenții publici în funcție, cât și pentru foștii funcționari; reducerea sau anularea unor indemnizații de demisionare sau a pensiilor se pot aplica unor foști agenți publici. Agenții publici în funcție și cei demisionați, care desfașoară o activitate ce necesită a fi autorizată (cum ar fi practici din domeniul jurisprudenței) pot fi sancționați de autoritatea care eliberează această autorizație și susceptibili de a fi declarați neeligibili. În același timp, se poate aduce un prejudiciu imaginii funcționarului public prin prezentarea unei informații nu prea măgulitoare în presă și prin dezaprobarea publicului; la fel, există posibilitatea responsabilizării prin intermediul codului de conduită, dar nu este prevăzut niciun mecanism formal de executare [6].

În Republica Moldova, constatarea contravenției de încălcare a regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în legătură cu încetarea mandatului, a rapoarturilor de muncă sau de serviciu și migrarea în sectorul privat al agenților publici intră în competența Autorității Naționale de Integritate. Spre comparație, în Franța există un sistem aplicabil prevenției „pantuflajului”, ne referim la Comisiile de deontologie, care au drept rol de a asista administrația publică în stabilirea incompatibilităților de activitate pentru acei funcționari și subalterni, care examinează posibilitatea trecerii în sectorul privat [6]. Astfel, în Franța pantuflajul reprezintă o abatere disciplinară. Marea Britanie [6] a descris sistemul său general de interdicții de angajare, care se aplică funcționarilor și care prevede depunerea unei cereri prealabile în vederea autorizării acceptării unui post privat, ceea ce permite de a lua decizii personalizate vis-a-vis de aceste interziceri. Letonia [6] a stabilit limitele impuse funcționarilor publici veniți dintr-o întreprindere privată și restricțiile de deținere a unor întreprinderi pentru titularii de contracte publice sau de a realiza activități cu astfel de întreprinderi. În SUA [6] reglementările penale și administrative se aplică tuturor membrilor executivului - reglementări referitoare în ansamblu la chestiunea de „pantuflaj”: încadrarea în serviciul public cu posibilitatea de a reveni la un angajator particular, căutarea

unui post și negocieri de angajare pentru exercitarea unei funcții publice, limitarea reprezentării impuse foștilor agenți publici [6]. Aici vedem că în alte state, pantuflajul este considerat o infracțiune, manifestând, în acest sens, valoarea încălcării regimului de restricții post angajare.

Totalitatea persoanelor care exercită o funcție publică, indiferent de faptul dacă ele au fost alese, numite, încadrate temporar pe un contract, dacă ele lucrează pe un salariu întreg sau doar parțial, că sunt sau nu remunerate, ar trebui, într-o oarecare măsură, să fie impuse să respecte reguli definite pentru a atinge aceste obiective.

Potrivit pct.7 din OECD, Recommendation of the Council on Principles for Transparency and Integrity in Lobbying, OECD/LEGAL/0379, țările ar trebui să ia în considerare stabilirea de restricții pentru funcționarii publici care părăsesc funcția în următoarele situații: pentru a preveni conflictul de interese atunci când se caută o nouă poziție, pentru a inhiba utilizarea abuzivă de „informații confidențiale” și pentru a evita „schimbarea părților” serviciului post-public în anumite procese din pe care foștii funcționari publici erau implicați substanțial [10].

La general vorbind, interdicțiile de angajare și limitarea activității de reprezentare au scopuri puțin diferite. Interdicția de angajare se axează pe persoanele care pot recruta un fost agent public și nu se concentrează asupra naturii activităților pe care acest agent ar putea să le exercite. O interdicție generală poate fi folosită pentru a stabili restricții corecte, cerând ca funcționarii publici să se adreseze după o autorizare înainte de angajare, în funcție de cazul concret. Totuși în majoritatea cazurilor interdicțiile de angajare sunt puse în aplicare pentru a examina problemele legate de natura funcției exercitate de persoană în calitatea sa de funcționar public. [...] Spre deosebire de interdicțiile de angajare specifice [...], limitările generale privind angajarea au o importanță și o influență mai mare asupra procesului de recrutare și consolidare a agentului public, îndeosebi în cazurile când salarizarea și avantajele din serviciul public nu sunt competitive în raport cu cele din sectorul privat sau în cazurile când acordarea unei autorizări prealabile prin modificarea unei interdicții generale este incertă [6].

Limitarea activității de reprezentare se referă la activitatea unui fost agent public după plecarea lui din funcția publică și nu se raportează la persoană pentru care el exercită această activitate. Este important de menționat că o astfel de restricție poate avea loc chiar dacă fostul funcționar public nu este remunerat pentru activitatea sa de reprezentare. Limitarea activității de reprezentare pentru unele organisme publice sau funcții, nivelul și categoriile de agenți publici pe lângă care un fost agent public nu are dreptul de a exercita activități de reprezentare pot fi utile în cazul când facem referire la funcționari publici aleși, la asistenți, consilieri politici și înalți funcționari, sub aspectul unei eventuale influențe, contacte cu agenții publici activi (în funcție). Totodată, pot fi definite limitări specifice, orientate asupra unui anumit obiect de reprezentare, care ar putea să fie aplicat în ansamblu serviciului public. Totuși ele nu produc un impact mare asupra activităților pe care le exercită

real funcționarii publici, cărora li se aplică aceste limitări după demisionarea lor din serviciul public. Este necesar de a întreprinde mai multe acțiuni de informare și sensibilizare a agenților publici și a angajatorilor, pentru ca ei să înțeleagă pe deplin, care este importanța acestor restricții [6].

Prin prisma celor relatate, putem **concluziona** că sunt necesare reglementări care să detalieze mecanismul de aplicare a pantuflajului, acesta nefiind descris la nivel corespunzător în legislația națională. Potrivit datelor prezentate de Autoritatea Națională de Integritate [7], pe parcursul anului 2020, Inspectoratul de Integritate al Autorității Naționale de Integritate (ANI) a pornit 241 de cauze contravenționale. În baza acestor cauze, au fost întocmite 199 de procese verbale cu privire la contravenție, în rezultatul cărora au fost aplicate sancțiuni în sumă totală de peste 456 de mii de lei. [...] 10 cazuri au vizat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților și limitărilor și un subiect nu a respectat regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și migrarea în sectorul privat al agenților publici (pantuflaj). Astfel, rata pantuflajului în cauzele contravenționale pornite este destul de mică. Ca și completare a prevederilor existente se propune să fie lărgit cercul de subiecți cărora le poate fi aplicată sancțiunea. De asemenea, ar fi o oportunitate de revizuit art.24 din Legea 82/2017 și de clarificat mai multe aspecte precum și de elaborat legislația secundară (Hotărâre de Guvern pentru aprobarea Regulamentului) privind implementarea prevederilor legii. Regulamentul respectiv urmează să prevadă și care sunt acțiunile și responsabilitățile tuturor actorilor implicați în implementarea și respectarea prevederilor art.24 din Legea nr.82/2017, să fie clar delimitat în cadrul legal cine se face responsabil pentru supravegherea respectării acestor norme; de elaborat un Ghid pentru agenții publici care să conțină mecanismele de implementare a acestor prevederi [8]. Ar fi necesară și elaborarea unui ghid pentru reprezentanții sectorului privat, pentru a ajuta companiile să respecte prevederile Legii integrității.

### **Referințe bibliografice:**

1. Working Paper 06/2010: Regulating the Revolving Door. Transparency International. 2010. ISSN 1998-6408.
2. Rules and guidelines regarding revolving doors/pantouflage. Presentations and summary record. Strasbourg, 25 March 2007, Greco (2007) 23E.
3. Marie Thiel and Elisabeth Bauer with Paul Ioan Runcan Transparency Unit, Directorate-General for the Presidency PE 625.105. European Parliamentary Research Service. July 2018.
4. Legea integrității: nr.82 din 25.05.2017. În: *Monitorul oficial al Republicii Moldova*, 2017, nr. 229-243, art. 360
5. Transparency International, 'The Anti-Corruption Plain Language Guide' (Berlin, Germany: TI, July 2009.



6. Extras din raportul general al activității GRECO în 2007 Privind migrația funcționarilor publici în sectorul privat (pantouflage/revolving doors). Adoptat de GRECO la cea de a 36ea ședința plenară (Strasbourg, 11-15 februarie 2008).
7. Autoritatea Națională de Integritate. „În anul 2020, ANI a inițiat peste 240 de cauze contravenționale și a aplicat amenzi în sumă totală de aproximativ jumătate de milion de lei.” [citat 07.11.2021] Disponibil: <https://ani.md/ro/node/1597>
8. Centrul Național Anticorupție. „Cele mai bune practici internaționale în aplicarea restricțiilor post-angajare (pantoflajului), prezentate în cadrul unor atelierele organizate de CNA și PNUD”. [citat 10.11.2021] Disponibil: <https://cna.md/print.php?l=ro&idc=5&id=3036>
9. Studiu de evaluare a impactului Strategiei Naționale de Integritate și Anticorupție-Moldova 2019. [citat 10.11.2021] Disponibil: [https://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/library/effective\\_governance/studiu-de-evaluare-a-impactului-strategiei-naionale-de-integritate.html](https://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/library/effective_governance/studiu-de-evaluare-a-impactului-strategiei-naionale-de-integritate.html)
10. Recommendation of the Council on Principles for Transparency and Integrity in Lobbying. [citat 02.11.2021] Disponibil: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0379>