


ROMÂNIA
JUDEȚUL NEAMȚ
CONSLIUL JUDEȚEAN
PREȘEDINTE

DISPOZIȚIE

Nr. 20 din 15 ianuarie 2016

privind aprobarea unor măsuri anticorupție la nivelul Consiliului Județean Neamț

Constantin Iacoban, președintele Consiliului Județean Neamț;

Având în vedere prevederile Legii nr.144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Integritate cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, ale Legii nr.7/2004 privind Codul de Conduită a funcționarilor publici, republicată și ale Legii nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;

Văzând referatul nr. 541/2016 al Direcției juridice și relații internaționale;

În temeiul dispozițiilor art.106 din Legea nr.215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

DISPUN

Art.1: Se aprobă Metodologia privind menținerea și creșterea integrității la nivelul Consiliului Județean Neamț, conform anexei nr.1 care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art.2: Se aprobă Planul sectorial de acțiune pentru implementarea, la nivelul Consiliului Județean Neamț, a Strategiei naționale anticorupție, conform anexei nr.2 care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art.3: Se aprobă Inventarul măsurilor preventive anticorupție și indicatorii de evaluare la nivelul Consiliului Județean Neamț, conform anexei nr.3 care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art.4: Grupul de lucru extins pentru managementul riscurilor de corupție în cadrul Consiliului Județean Neamț este responsabil pentru implementarea documentelor prevăzute la art. 1, 2 și 3, cu atribuții de monitorizare și îndrumare.

Art.5: Secretarul județului va asigura comunicarea prezentei dispoziții persoanelor și autorităților interesate, prin intermediul Serviciului relația cu consilierii județeni, monitorul oficial al județului și gestionarea documentelor.

PREȘEDINTE
Constantin IACOBAN



AVIZAT PENTRU LEGALITATE:
SECRETARUL JUDEȚULUI
Daniela SOROCEANU



METODOLOGIA PRIVIND MENTINEREA ȘI CRESTEREA INTEGRITATII LA NIVELUL CONSILIULUI JUDEȚEAN NEAMȚ

Instituțiile publice din Europa aderă, respectă și împart o serie de valori comune precum legalitatea, transparența, echitatea, diversitatea și evitarea conflictelor de interes. Liderii instituțiilor comunică aceste valori tuturor angajaților. Ei pot lua decizia de a le transpune în coduri de conduită care pot ghida comportamentul personalului din punct de vedere profesional. Liderii creează condițiile optime pentru ca instituțiile lor să se poată adapta la societatea în continuă schimbare. Ei însăși caută oportunități de inovare și modernizare, aplicând principiile bunei guvernări.

România, ca stat democratic european, promovează o politică publică integrată în materia consolidării integrității instituționale, bazată pe o atitudine proactivă orientată spre reducerea costurilor corupției, dezvoltarea mediului de afaceri bazat pe concurență, creșterea încrederii publicului în justiție și administrație, precum și implicarea societății civile în procesele decizionale.

Integritatea este o componentă a unei bune guvernări și a unui management public eficient pentru că susține dezvoltarea locală prin alocarea eficientă a resurselor, consolidează încrederea cetățenilor în administrația locală și previne dezinteresul funcționarilor publici și al aleșilor locali.

Din integritatea publică și din (in)capacitatea administrativă rezultă buna/proasta guvernare. Într-o societate sunt mai mulți actori și mai multe puncte de vedere, iar administrația publică reprezintă primul palier, cel de contact între cetățeni și autorități publice.

Problema cea mai mare în societatea actuală este cât de bine utilizezi resursele existente. Nu este suficient să ai bune intenții și nici să acorzi bani. Gestionarea eficientă și transparentă a resurselor este vitală în domeniul politicilor publice, în managementul serviciilor publice cu atât mai mult cu cât resursele devin mai limitate prin lărgirea rapidă a ariei de responsabilitate.

Cadrul legal

- H.G. nr. 215/2012 pentru aprobarea Strategiei naționale anticorupție pentru perioada 2012-2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea SNA 2012-2015

- Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată
- Legea nr. 7 /2004 privind Codul de Conduță a funcționarilor publici, republicată
- Legea administrației publice locale nr. 215/2001 republicată cu modificările și completările ulterioare
- Legea privind Statutul aleșilor locali nr. 393/2004
- Legea cadru a descentralizării nr. 195/2006
- Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 337/2006, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Integritate cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri prevenirea și sancționarea corupției cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările ulterioare
- H.G. nr. 611/ 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici
- Legea nr. 78 /2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție
- Regulamente interne

Analiza situației existente

Creșterea calității serviciilor precum și îmbunătățirea capacitații administrative la toate nivelurile reprezintă priorități ale Guvernului României în contextul alinierii la cerințele Uniunii Europene. Acest lucru se fundamentează pe asigurarea integrității funcționarilor publici și a aleșilor locali.

Dorința oricărui stat democratic contemporan este de recunoaștere a valorilor, a persoanei, a **drepturilor și libertăților** acesteia, persoanele aflate la guvernare având obligația să acorde priorități acelor valori pe care le consideră mai importante, fără însă a dăuna prin opțiunea făcută altor persoane, grupuri sociale.

Administrația publică din România funcționează în principal pe principiul legalității, altfel spus, reprezintă acea activitate de aducere la îndeplinire a legii, de organizare sau realizare efectivă a serviciilor publice. Mecanismul administrației

publice se poate considera funcțional în momentul în care cetățeanului, principalul beneficiar al serviciilor publice, i se acordă prioritatea cuvenită. O administrație modernă urmărește asigurarea unei integrități în mecanismul administrativ, consolidarea și lărgirea cadrului de participare a societății civile la procesul decizional, comunicarea transparentă cu cetățenii, un management eficient al serviciilor publice.

Integritatea este una din caracteristicile majore ale administrației publice în societățile dezvoltate. Importanța administrației locale rezidă în faptul că ea este întâiul palier de rezolvare a problemelor cetățeanului, prima verigă cu care el intră în contact. Pentru oricare dintre problemele sale, cetățeanul se adresează în primul rând reprezentanților locali, chiar dacă în unele cazuri, administrația locală nu are în mod legal competența pentru a rezolva acea problemă.

Prin **integritate publică** se înțelege atât integritatea proceselor (de luare a deciziilor, de implementare a deciziilor, de gestiune a banilor publici), dar și integritatea la nivelul personalului cu roluri cheie din administrația publică locală. Exercitarea unei funcții publice/mandat se încadrează în categoria celor profesii care prezintă riscuri ca, prin modul în care are loc, să ii afecteze pe cetățeni.

Integritatea reprezintă totodată un cumul de valori ce înglobează probitatea – corectitudinea de care trebuie să dea dovadă un funcționar public în îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau un ales local în exercitarea mandatului – „*același conținut care este un drept este și o datorie, și ceea ce este o datorie este un drept*”.

Funcționarul public/alesul local are dreptul de a exercita o funcție publică/un mandat atât timp cât înțelege că acea funcție/acel mandat este o datorie pentru el. Demnitatea, imparțialitatea și fidelitatea completează cercul valorilor conceptualui de integritate.

Tocmai caracterul public al funcției/calitatea de reprezentant al colectivității locale interzice funcționarului/alesului local să se comporte ca ceilalți și să ceară folosase materiale sau alte avantaje pentru el sau pentru alții.

Aleșii locali au îndatorirea de a-și exercita mandatul cu bună-credință și fidelitate față de țară și colectivitatea care i-a ales, în acord cu interesele generale ale acesteia, să se supună regulilor de curtoazie și disciplină și să nu folosească în cuvântul lor sau în relațiile cu cetățenii expresii injurioase, ofensatoare ori calomnioase.

În ceea ce privește principiile care guvernează ideea de integritate demn de menționat este *principiul unei bune administrații* ce presupune că reprezentanții entităților publice au obligația să acorde un tratament imparțial și echitabil tuturor persoanelor care se adresează acestora, cu respectarea unui termen rezonabil.

În sprijinul acestuia vine însăși Constituția României, care consacră egalitatea cetățenilor în fața legii și a instituțiilor publice, fără privilegii și fără discriminări (art.16), precum și dreptul de petiționare (art.51) al cetățeanului, instituind în sarcina entităților publice obligația de a răspunde la acestea în termenele și condițiile stabilite prin lege.

Relația dintre cetățean și funcționar/ales local în procesul integrității

Un factor important în asigurarea integrității aparatului administrativ este cetățeanul, sau mai precis *relația instituție publică – cetățean*. În societatea actuală, cetățeanul trebuie să înțeleagă că între instituție și acesta există o relație bilaterală, un „contract sinalagmatic” ce presupune că fiecare parte are atât drepturi, cât și obligații. Având în vedere că în acest raport sunt implicați doi actori sociali, este important să se plece de la ideea de a conștientiza cetățeanul că implicarea în problemele comunității este o datorie, o obligație.

Astfel, dacă ei se implică activ în această relație, atunci, în mod inevitabil, viziunea și interesele acestora vor fi reflectate în proiectele autorităților sau instituțiilor publice, locale sau centrale. *Informarea* reprezintă primul nivel al implicării cetățenilor, pentru că fără a fi informați, aceștia nu pot participa activ. Aceasta presupune eforturi atât din partea cetățenilor, cât și din partea administrației publice.

Obligația principală pe care cetățeanul ar trebui să o conștientizeze este de a nu oferi mită, adică de a nu încuraja o conduită necorespunzătoare unui funcționar public/ales local.

Actul de corupție implică de asemenea doi actori sociali, iar gravitatea situației constă în faptul că cetățeanul este cel care stabilește o „rutină” prin acordarea de diferite cadouri.

O integritate în mecanismul administrativ se creează doar cu *o implicare egală și activă* a ambilor parteneri: cetățeni și autorități publice.

Este important de menționat echivalentul conceptului de funcționar public în limba engleză, și anume **public servant**. Din această sintagmă se observă clar rolul unui funcționar, acela de slujitor al interesului public.

Motivarea, profesionalismul apar în momentul în care funcționarul este respectat de către puterea politică aflată la guvernare, indiferent de doctrina politică. Unde există un grad mare de politicizare, corupția își face apariția având un puternic impact asupra proceselor de luare a deciziilor dar și asupra celor de selecție, de promovare a funcționarilor publici.

Conduita profesionistă, indiferent că este vorba despre un funcționar public/ales local sau de o persoană dintr-o altă categorie profesională, presupune mai întâi de toate loialitate față de instituția în care persoana respectivă își desfășoară activitatea și unde este remunerată, cât și de colectivitatea locală care i-a ales și în fața căreia sunt responsabili.

Tocmai calitatea de reprezentanți ai colectivității locale obligă aleșii locali la probitate și discreție profesională, cinste și corectitudine, respectarea regulilor de curtoazie și disciplină, ceea ce reprezintă însăși conceptul integrității.

Un comportament integrul înseamnă un comportament cînd este, necorupt.

Însăși solemnitatea momentului depunerii jurământului de către aleșii locali arată obligația pe care aceștia și-o asumă și responsabilitatea în fața colectivității locale care i-a ales și în serviciul căreia se află: „*Jur să respect Constituția și legile țării și să fac, cu bună-cerință, tot ceea ce stă în puterile și pricoperea mea pentru binele locuitorilor județului Neamț. Așa să-mi ajute Dumnezeu!*”

În percepția cetățenilor, cel mai des întâlnite practici instituționale care stau la baza corupției sunt ascunderea, distorsionarea sau blocarea accesului la informație și conflictele de interes și incompatibilitățile.

Pentru a preveni aceste aspecte, cât și conflictul de interes și stările de incompatibilitate, aleșii locali/funcționarii publici au îndatorirea de a-și exercita atribuțiile în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu regulamentele interne de organizare și funcționare, respectiv Regulamentul privind organizarea și funcționarea Consiliului Județean Neamț, Regulamentul de organizare și funcționare a aparatului de specialitate al Consiliului Județean Neamț și Codul etic și de integritate.

Un exemplu în acest sens, este obligația aleșilor locali, prin art.47 din Legea nr.393/2004 și art.46 din Legea nr.215/2001, de a menționa expres situațiile în care interesele lor personale contravin intereselor generale și de a nu participa la deliberarea și adoptarea hotărârilor consiliului. În cazurile în care interesul personal nu are caracter patrimonial, aceștia pot participa la vot.

Aleșii locali răspund, în condițiile legii, administrativ, civil ori penal, după caz, pentru faptele săvârșite în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Definirea problemei

Conceptul de corupție este definit de mai multe organizații internaționale (ONU, Uniunea Europeană) și ONG-uri (Transparency International) care au ca misiune sau derulează programe pentru prevenirea și combaterea corupției. Conform definiției Transparency International, **corupția înseamnă folosirea abuzivă a puterii încredințate, fie în sectorul public, fie în cel privat, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup.**

Conform Strategiei naționale anticorupție, **corupția înseamnă devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice și care presupun ca bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproportionate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor.**

În toate documentele oficiale sau ale ONG-urilor, cu anumite diferențe și nuanțe sesizabile, corupția este prezentată ca un punct negativ major. În plus, percepția publică asupra corupției arată un grad scăzut de încredere a cetățenilor față de instituțiile statului.

Astfel, în legislația românească *corupția* este reflectată, *în sens restrâns*, prin definirea anumitor infracțiuni distincte care se încadrează în termenul generic de corupție, precum: darea și luarea de mită, traficul și cumpărarea de influență, primirea de foloase necuvenite etc.

Legea nr.78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție menționează trei categorii de infracțiuni, și anume:

- a) **infracțiuni de corupție:** luarea și darea de mită, traficul de influență, primirea de foloase necuvenite;
- b) **infracțiuni asimilate celor de corupție:** stabilirea unei valori diminuate a bunurilor aparținând operatorilor economici la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, comisă inclusiv în cadrul acțiunii de

executare silită, reorganizare sau lichidare judiciară; acordarea de credite sau de subvenții cu încălcarea legii sau a normelor de creditare; utilizarea creditelor sau a subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate; folosirea unei funcții de conducere într-un partid, sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără scop patrimonial, pentru a obține foloase necuvenite etc.;

c) **infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție:** tăinuirea bunurilor provenite din săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau asimilate; spălarea banilor; abuzul în serviciu; bancrata frauduloasă; evaziunea fiscală; traficul de droguri; trafic de persoane ş.a.;

“*Ce nu este corupția?* Există anumite fapte ale funcționarilor publici/aleșilor locali care pot produce prejudicii importante în cadrul sau prin depășirea atribuțiilor lor de serviciu, ele nu pot și nu trebuie catalogate drept “corupție”, dacă intenția funcționarului/alesului local nu a fost de a obține un avantaj sau profit pentru el sau pentru altul.

Exemple de astfel de acte prin care se încalcă legile ori drepturile cetățenilor sunt: neglijența, lipsa de transparență; întârzierea nejustificată; discriminarea; abuzul (în serviciu); nerespectarea procedurilor; eroarea legală/judiciară; neglijența în serviciu (proastă funcționare ori incompetență).

Deși nu sunt considerate acte de corupție, acestea pot favoriza fapte de corupție sau pot fi generate de aceasta prin mobilizarea unor sume de bani, foloase sau a influenței unei persoane”. (Sursa: Alistar, Moinescu, Stănescu (2006), legea 78/2000)

În Raportul privind evoluția măsurilor de acompaniere în România după aderare, Comisia Europeană subliniază faptul că domeniul juridic pentru combaterea corupției este destul de bine dezvoltat, dar progresele sunt încă insuficiente. Găsirea unor modalități de implicare a tuturor celor vizăți de actele și practicile de corupție, a tuturor instituțiilor având un rol în elaborarea, evaluarea și implementarea unor politici și strategii anticorupție devine în acest context o necesitate.

Principii

Fiecare măsură cuprinsă în prezenta metodologie și în planul sectorial de acțiune se subsumează următoarelor principii, a căror respectare este esențială pentru realizarea unei administrații publice moderne și eficiente:

- *principiul statului de drept*, în baza căruia este consacrată supremăția legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Aceasta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;
- *principiul responsabilității*, potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor de acțiune convenite;
- *principiul evaluării și gestionării riscurilor de corupție*, care ar trebui să facă parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;
- *principiul proporționalității* în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu risurile și

vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației;

- *principiul răspunderii la cel mai înalt nivel* de angajament: politicile "anti-mita" nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt, conform căruia mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier de administrație trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale de integritate, transparență și responsabilitate și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;

- *principiul prevenirii săvârșirii* faptelor de corupție și a incidentelor de integritate, potrivit căruia identificarea anticipată și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperitive.

- *principiul eficacității* în combaterea corupției, care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;

- *principiul cooperării și coerentei*, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;

- *principiul parteneriatului public-privat*, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției.

Scopul metodologiei este reducerea și prevenirea fenomenului corupției prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea maximizării impactului măsurilor anticorupție.

Probleme identificate

Pornind de la analiza cauzelor lipsei de transparență sau a comportamentului lipsit de integritate se pot contura următoarele probleme specifice:

- *insuficienta informare sau cunoaștere a cetățeanului*: de multe ori, cetățeanul nu își cunoaște drepturile, sau nu are acces la informații despre modul de organizare, funcționare și atribuțiile instituțiilor publice, ceea ce îl face să credă că rezolvarea problemei lui poate fi grăbită, asigurată, sau facilitată prin corupție;

- *neutilizarea unor instrumente de consultare și implicare a salariaților sau chiar a cetățenilor (în legătură cu serviciile oferite lor) în procesul decizional*;

- *instruire profesională necorespunzătoare în domeniu*: determină tentația personalului de a obține extra-căștiguri, crescând şansele de corupere;

- *imobilismul pe un post - lucrul îndelung în același post* creează relații înăuntru și în afara instituției care încurajează ascunderea corupției și favoritismul;

- *mecanismele de răspundere deficitare* - lipsa de moralitate și corupția inflorește unde riscul de expunere și de sancționare este redus. Cât timp angajatul a fost implicat în acte de corupție și nu a fost sancționat, ori dacă și cei din jurul său

procedează la fel, el va fi încurajat moral să adopte sau să continue aceeași conduită incorrectă;

- *venituri insuficiente* aspect care privește întreaga administrație publică, în mod special administrația publică locală. Acest aspect este întărit de restricțiile impuse funcționarilor publici prin instituirea regimului incompatibilităților;
- *insuficienta responsabilizare a funcționarilor publici precum și schimbarea frecventă a top managementului* conduc la incoerență în derularea unor activități și la imposibilitatea conturării și aplicării unei strategii și a unei viziuni pe termen lung;
- *nerespectarea procedurilor și a instrucțiunilor de lucru standard* determină întârzieri în soluționarea unor probleme, lipsă de responsabilitate sau responsabilitate redusă precum și predispoziție spre corupție;
- *birocratizarea excesivă a administrației publice de la nivel central și local*;
- *neactualizarea sau actualizarea cu întârzire a declarațiilor de avere și de interese ale funcționarilor publici și ale aleșilor locali*;
- *colaborarea deficitară sau greoaie între instituțiile statului* pentru soluționarea unor probleme comune;
- *insuficiența controalelor interne/externe*; personal limitat ca număr pentru efectuarea controalelor tematice;
- *neclaritatele legislative* creează interpretări eronate ale legii, deficiențe în aplicarea legislației existente;
- *absența unor pârghii concrete de intervenție* pentru a preveni fenomenul de corupție la nivel local;

Orice nou dosar ANI sau DNA constituie un eșec al managementului instituției de a preveni incidentele de integritate în cel mai larg sens al noțiunii. Soluția nu poate fi decât asumarea de către conducătorii instituțiilor publice a problematicii integrității la nivelul instituției. Această atitudine trebuie să depășească nivelul asumării declarative a principiului “toleranță zero” și să se manifeste prin măsuri concrete de descurajare a actelor de corupție.

Obiective generale și obiective specifice

Urmare a analizei efectuate și a problemelor identificate și ținând cont de documentele în domeniul riscurilor și vulnerabilităților la corupție elaborate la nivel central, s-a conturat necesitatea unei abordări strategice din perspectivă instituțională, care să asigure cadrul necesar implementării unor instrumente și bune practici la nivelul instituției. Astfel au rezultat o serie de obiective generale și obiective specifice, ca premisă pentru dezvoltarea planului intern de integritate:

Obiectivul 1. Prevenirea corupției în instituțiile publice

Obiective specifice:

1. Remedierea vulnerabilităților specifice instituției prin implementarea sistematică a masurilor preventive
2. Creșterea transparentei instituționale prin sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice deschise puse la dispoziție de către autoritățile publice

3. Creșterea eficienței mecanismelor achizițiilor publice
4. Consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul administrației publice locale

de prevenire a corupției în materia



Obiectivul 2. Creșterea gradului de educație anticorupție

Obiective specifice:

1. Dezvoltarea componentei anticorupție a curriculumului de formare continuă pentru personalul propriu al instituției

Obiectivul 3. Combaterea corupției prin măsuri administrative

Obiective specifice:

1. Consolidarea mecanismelor de control administrativ

Obiectivul 4. Aprobarea și implementarea planului sectorial pentru remedierea vulnerabilităților specifice instituției

Obiective specifice:

1. Aprobarea planului sectorial și autoevaluarea periodică a gradului de implementare a legislației naționale anticorupție, în special a măsurilor preventive
2. Monitorizarea implementării planului sectorial

Riscuri și bariere

- dinamica cadrului legislativ
- responsabilizarea personalului
- schimbarea calendarului de acțiuni planificate inițial
- insuficienta informare sau cunoaștere a cetățeanului

VERIFICAT,

Coordonatorul Grupului de lucru extins
pentru managementul riscurilor de corupție

SECRETARUL JUDEȚULUI

Daniela SOROCEANU

Întocmit, *Olafie*
consilier Cătălina Lazea

Consiliul Județean Neamț

Anexa nr.2
la Dispozitia nr. 20 din 15.04.2016

Planul sectorial de acțiune pentru implementarea, la nivelul Consiliului Județean Neamț, a Strategiei Naționale Anticorupție

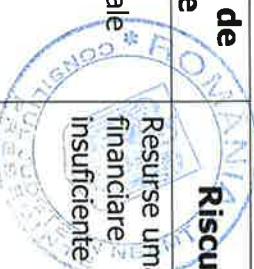
Nr. crt.	Măsura	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabilități	Indicatori de evaluare	Riscuri
Obiectiv general 1: Prevenirea corupției în Consiliul Județean Neamț						
Obiectiv specific 1.1 - Remedierea vulnerabilităților specifice instituțiilor publice prin implementarea sistematică a măsurilor preventive						
1.1.1	Monitorizarea periodică a gradului de implementare a măsurilor preventive obligatorii prevăzute în Inventarul măsurilor preventive	Raport de monitorizare	Semestrial	Serviciul relația cu consilierii județeni, monitorul oficial al județului și gestionarea documentelor Consilierul de etică Serviciul resurse umane	Informații și date colectate pentru toți indicatorii cuprinși în inventar	Inexistența unui mecanism de colectare sistematică a datelor solicitate
1.1.2	Implementarea sistemului de control intern /managerial (SCIM) la nivelul instituției	Programul de dezvoltare a sistemului de control intern /managerial, aprobat Proceduri noi elaborate Lista funcțiilor sensibile reactualizată Registrul riscurilor actualizat Rapoarte de monitorizare a SCIM	Anual (trim I)	Când este cazul Dacă este cazul Anual	Conducerea instituției Grupul de lucru pentru monitorizarea, coordonarea și îndrumarea metodologică a implementării și dezvoltării SCIM	Număr proceduri noi elaborate Număr de proceduri revizuite Lista funcțiilor sensibile Număr de riscuri înregistrate în Registrul riscurilor Raport privind gradul de conformitate al SCIM

Nr. crt.	Măsura	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabilitate	Indicatori de evaluare	Riscuri
1.1.3	Introducerea treptată la nivelul instituției a unei metodologii unitare de evaluare a riscurilor de corupție ca premişă pentru dezvoltarea Planului intern de integritate	Metodologia privind mentinerea și creșterea integriției la nivelul Consiliului Județean Neamț	Sem.I	Conducerea instituției în cooperare cu MAI-DGA	Nr. și tipul de riscuri identificate Nr. și tipul de măsuri preventive adoptate	Resurse umane insuficiente pt derularea evaluării
1.1.4	Consolidarea statutului și a rolului consilierului de etică	Raport de evaluare a activității consilierului etic Raport semestrial privind respectarea normelor de conduită și a standardelor etice	Anual Semestrial	Conducerea instituției Serviciul resurse umane Consilier de etică	Număr de activități de popularizare a rolului consilierului de etică Număr de activități de formare a consilierului de etică	Resurse financiare insuficiente pt îndeplinirea activității și asigurarea accesului la pregătire profesională
1.1.5	Dezvoltarea rolului consilierului de integritate	Dispoziția președintelui Consiliului Județean Neamț privind desemnarea consilierului de integritate, actualizată (dacă este cazul)	Când apar modificări	Conducerea instituției	Număr de activități de instruire/informare desfășurate cu consilierii de integritate	Resurse financiare insuficiente pt îndeplinirea activității și asigurarea accesului la pregătire profesională
1.1.8	Realizarea unui sondaj de opinie pentru a evalua corupția instituțională și impactul acțiunilor de prevenire	Sondaj de opinie în rândul salariaților instituției	Anual	Conducerea instituției Grupul de lucru pt managementul riscurilor de corupție	Raport de analiză	Insuficiența informare și responsabilizare a personalului
1.1.9	Actualizarea cadrului normativ care reglementează activitatea de resurse umane la nivelul instituției	Actele normative elaborate Proceduri revizuite	Anual sau dacă este cazul	Serviciul resurse umane	Număr acte normative elaborate Număr proceduri revizuite	Întârzieri în elaborarea de acte normative, proceduri

Nr. crt.	Măsura	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabilități	Indicatori de evaluare	Riscuri
1.1.10	Respectarea procedurii de organizare a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante, aşa cum prevede legislația	Procedură implementată Completarea procedurii existente cu alte reguli interne, dacă este cazul	Cu ocazia organizării concursului Când este cazul	Serviciul resurse umane	Dosar al concursului Note interne, referate, OP (dacă este cazul)	
Obiectiv specific 1.2 – Creșterea transparentei instituționale prin sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice deschise						
1.2.2	Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional	Site-ul instituției actualizat Statistică furnizată în procesul de monitorizare prevăzut la măsura 1.1.1 Rapoarte de activitate ale instituției publicate anual	Permanent Anual Anual	Responsabil IT Serviciul relația cu consilierii județeni, monitorul oficial al județului și gestiunea documentelor Compartiment relații publice și mass-media ATOP	Număr de informații de interes public publicate din proprie inițiativă Număr de solicițări Număr de răspunsuri	Număr de informații de interes public publicate din proprie inițiativă Acces limitat la paginile de internet
1.2.5	Îmbunătățirea comunicării pe teme anticorupție cu accent pe gestionarea relațiilor cu publicul și mass media	Strategii de comunicare actualizate Comunicate de presă Răspunsuri la solicitările mass media	Anual Ori de câte ori e nevoie	Conducerea instituției Persoana desemnată pt relația cu mass-media	Număr de comunicate de presă Număr de răspunsuri la solicitările mass media	Caracterul formal al documentului Nealocarea resurselor necesare
1.6.1	Prevenirea conflictelor de interes în gestionarea fondurilor publice prin: 1.Dezvoltarea măsurilor preventive a conflictului de interes, elaborate și adoptate de ANRMAP; 2. Monitorizarea și	Dosarul achiziției Documentațiile de atribuire trimise spre publicare în SEAP	Permanent	Conducerea instituției Biroul achiziții publice	Nr.de sesizări de la ANI și/sau alte instituții Nr.-și tipul de sancțiuni dispuse (amenzi și avertismente) Nr. de acțiuni în instanță pt constatarea nulității absolute a contractului de achiziție	Dificultăți practice de implementare a unei soluții comune de schimb al informațiilor între instituțiile implicate

Nr. crt.	Măsura	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabili	Indicatori de evaluare	Riscuri
	<p>sanctionarea conflictelor de interes sesizate;</p> <p>3. Includerea ca prevedere obligatorie în modelele de contracte a unei clauze în sensul art.70 din OUG 34/2006, cu modificările și completările ulterioare;</p>				<p>publică/ concesiune de lucrări publice /concesiune de servicii pentru conflict de interes</p> <p>Nr. documentații de atribuire respuse de la publicare de ANRMAP pt nesolicitate/necompleta re declaratie privind neîncadrarea în prevederile art. 69 din OUG 34/2006, referitor la conflictul de interes și pt necompletarea listei cu persoanele cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante</p>	
	<p>Obiectiv specific 1.8 – Consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul administrației publice locale</p>				<p>Înțârzieri în adoptarea de acte normative, norme metodologice, proceduri</p>	
1.8.1	<p>Simplificarea procedurilor administrative pentru eliberarea certificatelor și autorizațiilor</p>	<p>Acte administrative cu caracter normativ emise Proceduri implementate</p>	<p>Permanent</p>	<p>Conducerea instituției Persoană desemnată</p>	<p>Număr de proceduri simplificate</p> <p>Durata procedurii</p> <p>Costurile reduse</p> <p>Nr. de certificate și autorizații emise trimestrial</p>	<p>Lipsa de interes a personalului de specialitate</p>
1.8.4	<p>Organizarea de consultări/dezbateri publice periodice în plan local pt. promovarea bunelor practici anticoruptie la nivelul administrației publice locale și creșterea încrederei cetățenilor</p>	<p>Procese verbale/minute ale întâlnirilor</p> <p>Chestionare de evaluare</p> <p>Evaluări postparticipare</p>	<p>Permanent</p>	<p>Președintele Consiliului Județean</p>	<p>Nr.evenimente publice</p> <p>Nr.instituții publice și organizații ale societății civile reprezentate</p> <p>Nr. și tipul de concluzii Nr. și tipul de sesizări</p>	<p>Nivel scăzut de participare și implicare a reprezentanților administrației publice locale</p>

Nr. crt.	Măsura	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabilități	Indicatori de evaluare	Riscuri
					și nereguli transmise și măsurile adoptate	
Obiectiv general 2: Creșterea gradului de educație anticorupție a curriculumului de formare continuă pentru personalul instituției						
Obiectiv specific 2.1: Dezvoltarea componentei anticorupție a curriculumului de formare continuă pentru personalul instituției						
3.4.3	Consolidarea sistemului de control intern și asigurarea	Rapoarte anuale de activitate	Anual	Conducerea instituției	Număr de angajați care au participat la cursuri	Programa cursurilor neadaptată profilului participantilor superficialitate a participării la sesiunile de formare profesională
2.1.1	Asigurarea participării propriilor salariați la cursuri privind normele etice și de conduită	Rapoarte de participare	Anual	Serviciul Resurse umane	Număr de module destinate integrității, prevăzute în planificare	Tratarea cu superficialitate a participării la sesiunile de formare profesională
2.1.3	Introducerea în planificarea anuală de pregătire profesională și a unor cursuri pe tema integrității	Inventarul de nevoi privind pregătirea profesională	Anual	Conducere instituției Serviciul Resurse umane	Număr de module destinate integrității, prevăzute în planificare	Tratarea cu superficialitate a participării la sesiunile de formare profesională
2.1.4	Elaborarea și diseminarea de materiale cu caracter informativ privind risurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate	Referate, note interne Mesaj preventiv integritate instalat pe computerele instituției	Când este nevoie	Grupul de lucru pt managementul riscurilor de corupție	Număr de materiale elaborate/diseminate Număr de salariați informați	Resurse financiare insuficiente
Obiectiv general 3: Combaterea corupției prin măsuri administrative						
Obiectiv specific 3.4: Consolidarea mecanismelor de control administrativ						
				Conducerea instituției	Număr de angajați raportat la volumul de	

Nr. crt.	Măsura	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabilități	Indicatori de evaluare	Riscuri
	autonomiei operaționale a auditului precum și conștientizarea factorilor de decizie din cadrul instituției cu privire la rolul sistemului de control intern/ managerial	(audit)	Compartiment audit	activitate Resurse materiale alocate Număr de recomandări formulate/ implementate	Resurse umane și financiare insuficiente	
3.4.4	Intensificarea cooperării cu organele judiciare prin valorificarea rezultatelor activităților de audit și control intern	Rapoarte anuale de activitate (audit)	Anual	Conducerea instituției Compartiment audit	Nr.de sesizări transmise organelor judiciare Nr.de sesizări confirmate prin trimiteri în judecată și condamnări definitive	-
3.4.6	Aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încărcarea standardelor etice și de conduită anticoruptie	Documente ale Comisiei de disciplină Acte administrative de sanctiionare	Când este cazul	Conducerea instituției Şefi serviciilor/birouri	Număr de sesizări primite Număr de sesizări soluționate Numărul și tipul sancțiunilor dispuse Număr de persoane care au săvârșit abateri în mod repetat	Caracter formal al activității comisiei de disciplină Orientarea practiciei Comisiei spre cele mai ușoare sancțiuni
Obiectiv general 4: Aprobarea și implementarea planului sectorial pentru remedierea vulnerabilităților specifice instituției						
Obiectiv specific 4.1: Aprobarea Planului sectorial și autoevaluarea periodică a gradului de implementare a legislației naționale anticorupție, în special a măsurilor preventive						
4.1.1	Informarea angajaților despre procesul de elaborare a planului sectorial de integritate	Rețea sau INTRANET/ Avizier	Trim.I	Coordonatorul Grupului de lucru pt managementul riscurilor de corupție	Nr.de angajați informați cu privire la elaborarea Planului	Caracterul exclusiv formal al informării Neinformarea

Nr. crt.	Măsura	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabilități	Indicatori de evaluare	Riscuri
4.1.4	Aprobarea și distribuirea în cadrul instituției a planului sectorial	Decizia de aprobare a planului sectorial Dispozitia de constituire a Grupului de lucru pt managementul riscurilor de corupție	Trim.I	Conducerea instituției Grupul de lucru pt managementul riscurilor de corupție	Plan sectorial aprobat Publicare pe site-ul instituției Nr. de copii distribuite	tuturor angajatilor
4.2.3	Obiectiv specific 4.2: Monitorizarea implementării Planului sectorial Colectarea datelor necesare monitorizării (autoevaluării) Planului sectorial	Raport de monitorizare (autoevaluare) inițial	Anual	Grupul de lucru pt managementul riscurilor de corupție	Date și informații colectate pentru toți indicatorii cuprinși în Inventarul măsurilor preventive prevăzut la măsura 1.1.1	Inexistența unui mecanism de colectare sistematică a datelor solicitate Absența procedurilor de lucru

VERIFICAT,
Coordonatorul Grupului de lucru
SECRETARUL JUDEȚULUI
Daniela SOROCĂNEANU

Întocmit,
Cătălina Lazea



INVENTARUL MĂSURILOR PREVENTIVE ANTICORUPTIE și indicatorii de evaluare la nivelul Consiliului Județean Neamț

Nr. crt.	Măsura preventivă	Sediul materiei	Indicatori relevanți
1.	Elaborarea și actualizarea Codului etic / deontologic de conduită pentru funcționarii publici/ personalul contractual/ aleșii locali	<p>Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a functionarilor publici, republicată</p> <p>Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritatile si institutiile publice</p> <p>Ordinul ministrului finantelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzand standardele de control intern/managerial la entitatile publice si pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial, republicat Ordine interne</p>	<p>Numar de sesizari privind incalcarile normelor</p> <p>Numar de sesizari in curs de solutionare</p> <p>Numar de sesizari solutionate</p> <p>Durata procedurilor</p> <p>Numar de rapoarte ale Comisiei de disciplină prin care s-a confirmat incalcarea normei</p> <p>Numar de masuri dispuse</p> <p>Numar de decizii ale comisiei anulate sau modificate in instanta</p> <p>Gradul de cunoastere de catre salariați a normelor (chestionare de evaluare)</p> <p>Numar de activitati de formare privind normele de conduită</p> <p>Numar de persoane care au fost instruite prin intermediul actiunilor de formare profesionala</p> <p>Numar de masuri administrative adoptate pentru inlaturarea cauzelor sau circumstantelor care au favorizat incalcarea normelor</p> <p>Numar de persoane care au savarsit abateri disciplinare</p> <p>Numar de persoane care au savarsit in mod repeatat abateri de la normele respective</p>
2.	Declararea averilor	<p>Legea nr. 176/2010 privind integritatea in exercitarea functiilor si demnitatilor publice, pentru modificarea si completarea Legii nr. 144/2007 privind infiintarea, organizarea si functionarea Agentiei Nationale de Integritate, precum si pentru modificarea si completarea altor acte normative</p> <p>Legea nr. 161/2003 privind unele masuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea demnitatilor publice, a functiilor publice si in mediul de afaceri, prevenirea si sanctionarea coruptiei,</p>	<p>Numar de persoane care au obligatia depunerii declaratiei de avere</p> <p>Numar de persoane care nu au depus in termen declaratii de avere</p> <p>Numar de persoane care nu au depus declaratii de avere</p> <p>Numar de sesizari ale Agentiei Nationale de Integritate</p> <p>Numar de decizii ale Agentiei Nationale de Integritate ca urmare a sesizarilor transmise de institutie</p> <p>Numar de decizii ale Agentiei Nationale de Integritate puse in aplicare</p> <p>Numar de hotarari ale instantelor de</p>

Nr. crt.	Măsura preventivă	Sediul materiei	Indicatori relevanți
		cu modificarile si completarile ulterioare	<p>judecata ca urmare a sesizarilor Agentiei Nationale de Integritate</p> <p>Numar de masuri administrative adoptate pentru inlaturarea cauzelor sau circumstantelor care au favorizat incalcarea normelor privind declararea averilor</p> <p>Numar de consultatii oferite de persoanele responsabile pentru implementarea prevederilor legale privind declaratiile de avere si declaratiile de interes</p> <p>Gradul de cunoastere de catre angajati a normelor privind declararea averilor (chestionar de evaluare)</p> <p>Numar de activitati de formare privind declaratiile de avere Numar de persoane care au fost instruite prin intermediul actiunilor de formare profesionala</p>
3.	Declararea cadourilor	Legea nr. 251/2004 privind unele masuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor actiuni de protocol in exercitarea mandatului sau a functiei	<p>Numar de cadouri primite si inregistrate in registru</p> <p>Publicarea anuala a inventarului pe site-ul institutiei</p> <p>Numar de situatii in care s-a achizitionat cadoul</p> <p>Valoarea cadourilor achizitionate</p> <p>Valoarea cadourilor primite (per cadou si in total)</p> <p>Valoarea bunurilor valorificate</p>
4.	Declararea conflictelor de interes	<p>Legea nr. 176/2010 privind integritatea in exercitarea functiilor si demnitatilor publice, pentru modificarea si completarea Legii nr.144/2007</p> <p>Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței in exercitarea demnitatilor publice, a functiilor publice si in mediul de afaceri, preventirea si sancționarea corupției, cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>Codul penal</p>	<p>Numar de declaratii de abtinere</p> <p>Numar de situatii in care superiorul ierarhic a dispus inlocuirea persoanei aflate in situatia de potential conflict de interes</p> <p>Numar de sesizari primite de institutie de la terce persoane cu privire la existenta unui conflict de interes</p> <p>Numar de decizii ale Agentiei Nationale de Integritate prin care s-a constatat starea de conflict de interes</p> <p>Numar de sesizari ale parchetului privind posibila savarsire a infractiunii de conflicte de interes</p> <p>Numar de rechizitorii/condamnari privind savarsirea infractiunii de conflicte de interes</p> <p>Gradul de cunoastere de catre angajati a normelor privind conflictul de interes (chestionar de evaluare)</p> <p>Numar de activitati de formare Numar de persoane care au fost instruite prin intermediul actiunilor de formare profesionala</p>

Nr. crt.	Măsura preventivă	Sediul materiei	Indicatori relevanți
5.	Desemnarea unui consilier de etică /consilier de integritate	Legea nr. 188/1999 privind Statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicata	Numar de sedinte de consultare Numar de angajati care au beneficiat de consiliere Numar de spete, diferențiate pe tipologii de dileme etice Gradul de cunoastere de catre angajati a normelor privind consilierul etic/consilierul pentru integritate (chestionar de evaluare) Gradul de popularizare a rolului consilierului de etica/consilierul pentru integritate Numar de activitati de formare Numar de persoane care au fost instruite prin intermediul actiunilor de formare profesionala Notă: Raportarile vor cuprinde inclusiv informatiile si datele prevazute in Ordinul presedintelui Agentie Nationale a Functionarilor Publici nr. 4.500/2008 pentru stabilirea unui cadru unitar privind metodele de completare si transmitere a datelor si informatiilor referitoare la respectarea normelor de conduită de catre functionarii publici si la implementarea procedurilor disciplinare, cu modificarile ulterioare
6.	Constatarea incompatibilităților	Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr.144/2007 Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificarile si completarile ulterioare	Numar de persoane aflate in stare de incompatibilitate Numar de sesizari ale Agentiei Nationale de Integritate formulate de catre institutie Numar de sesizari primite de institutie de la terte persoane cu privire la existenta unei incompatibilitati Numar de decizii ale Agentiei Nationale de Integritate cu privire la constatarea unor incompatibilitati Numar de masuri administrative adoptate pentru inlaturarea cauzelor sau circumstantelor care au favorizat incalcarea normelor privind incompatibilitatile Gradul de cunoastere de catre angajati a normelor privind conflictul de interese (chestionar de evaluare) Numar de activitati de formare Numar de persoane care au fost instruite prin intermediul actiunilor de formare profesionala
7.	Transparența in procesul decizional	Legea nr. 52/2003 privind transparenta decizionala in administratia publica, cu completarile ulterioare	Numar de plangeri in justitie privind nerespectarea prevederilor legale de catre institutie Numarul si tipul de sanctiuni dispuse

Nr. crt.	Măsura preventivă	Sediul materiei	Indicatori relevanți
			<p>pentru incalcarea obligatiilor legale</p> <p>Numar de activitati de pregatire profesionala a personalului</p> <p>Numar de persoane care au fost instruite prin intermediul actiunilor de formare profesionala</p>
8.	Accesul la informațiile de interes public	Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informatiile de interes public, cu modificarile si completarile ulterioare	<p>Numar de solicitari de informatii de interes public</p> <p>Numar de raspunsuri comunicate</p> <p>Numar de raspunsuri formulate cu intarziere, fata de termenul legal</p> <p>Numar de solicitari de informatii de interes public la care nu s-a raspuns</p> <p>Numar de reclamatii administrative</p> <p>Numar de reclamatii administrative solutionate pozitiv</p> <p>Numar de reclamatii administrative solutionate negativ</p> <p>Numar de plangeri in instanta</p> <p>Numarul si tipul de sanctiuni dispuse pentru incalcarea obligatiilor legale</p> <p>Numar de activitati de pregatire profesionala a personalului</p> <p>Numar de persoane care au fost instruite prin intermediul actiunilor de formare profesionala</p>

VERIFICAT,
 Coordonatorul Grupului de lucru
SECRETARUL JUDEȚULUI
 Daniela SOROCANU

Întocmit,
 consilier Cătălina Lazea