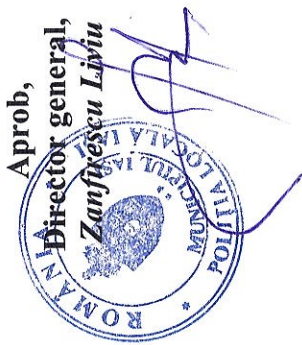


GRUPUL DE ACȚIUNE ANTICORUPȚIE
Secretar Grup acțiune anticorupție

NESECRET
Exemplar nr. _____

Nr. 871 din 29.01.2024



RAPORT

privind stadiul progreselor înregistrate în
îndeplinirea măsurilor stabilite în conformitate cu prevederile
anexei nr. 3 la SNA 2021 – 2025
(Inventarul măsurilor preventive, precum și indicatorilor de evaluare)
la nivelul Poliției Locale Iași pentru anul 2023

Baza legală :

- a) H.G. nr. 1269/2022 privind adoptarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;
- b) Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2021 – 2025 a Ministerului Justiției ;
- c) Planul de integritate al Poliției Locale Iași pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025 – Anexa nr. 3 la Decizia nr. 127/24.05.2022 ;
- d) Inventarul măsurilor preventive, precum și indicatorilor de evaluare – Anexa nr. 3 la SNA 2021-2025.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

Corupția constituie o amenințare pentru democrație, pentru supremația dreptului, echității sociale și a justiției, erodează principiile unei administrații eficiente, subminează economia de piață și pune în pericol stabilitatea instituțiilor statale.

Corupția prezintă utilizarea abuzivă a puterii publice pentru obținerea de foloase personale necuvenite. Corupția în sens larg, scoate în evidență aceiași atitudine față de morală și etică și în toate situațiile ea ține de abuzul de putere și de incorectitudine în luarea unei decizii.

Corupția implică utilizarea abuzivă a puterii publice, în scopul obținerii, pentru sine ori pentru altul/terți, a unui câștig necuvenit :

- Abuzul de putere în exercitarea atribuțiilor de serviciu ;
- Frauda (înșelăciunea și prejudicierea unei alte persoane sau entități) ;
- Favoritismul ;
- Instituirea unui mecanism arbitrar de exercitare a puterii în domeniul achizițiilor publice ;
- Conflictul de interese (prin angajarea în tranzacții sau dobândirea unei poziții sau unui interes comercial care nu este compatibil cu rolul și îndatoririle oficiale).

Conform Metodologiei de la pct. b) la art. 17 alin. (2) se stipulează : *”În situația în care există unități subordonate, aflate în coordonare sau sub autoritatea unei anumite structuri, inclusiv întreprinderi publice, acestea raportează datele prevăzute în alin. (1) către structura centrală, care le include în raportarea ce este transmisă către secretariatul tehnic”*.

Art. 17 alin (1) – *”Raportarea privind implementarea SNA, a planului de integritate și a inventarului măsurilor preventive, precum și a indicatorilor de evaluare (anexa 3) se realizează anual”*.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1269 din 17 decembrie 2021, publicată în Monitorul Oficial din 22 decembrie 2021, a fost adoptată Strategia Națională Anticorupție 2021-2025.

Astfel, activitatea Poliției Locale Iași a vizat, în anii 2022 - 2023, punerea în aplicare a actului normativ anterior menționat, consolidarea calității serviciilor publice în acord cu principiile transparenței, legalității, eficacității și supremației interesului public în cadrul instituției, propunându-se totodată îmbunătățirea aspectelor abordate în strategia precedentă (SNA 2016-2020).

În direcția implementării prevederilor Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025 (SNA 2021-2025) precum și a documentelor aferente acesteia, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.269/2, Poliția Locală Iași și-a asumat la nivelul superior de conducere, prin Directorul General al instituției, valorile și principiile promovate, precum și îndeplinirea măsurilor specifice ce țin de competența instituțională.

Angajamentul ferm este de continuare a eforturilor de menținere a integrității organizaționale, de luptă anticorupție prin toate mijloacele legale și administrative corespunzătoare.

Pe parcursul anilor 2022-2023, coordonatorul pentru implementarea SNA 2021-2025 a prezentat la nivelul entității publice mecanismele pretabile pentru prevenirea corupției. Astfel angajații Poliției Locale Iași au luat cunoștință de acțiunile/ inacțiunile adecvate în situații generatoare de corupție.

La nivelul Poliției Locale Iași a fost implementată Metodologia privind managementul riscurilor de corupție iar în vederea realizării activităților subsecvente managementului riscurilor de corupție s-a constituit Grupul de lucru pentru prevenirea corupției și a fost numit Responsabilul pentru integritate.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

În baza metodologiei privind managementul riscurilor de corupție au fost identificate și evaluate riscurile de corupție și au fost determinate măsurile de prevenire și control a riscurilor întocmindu-se registrul riscurilor de corupție la nivelul Poliției Locale Iași pentru anul 2023.

Instrumentele de lucru urmărite în cadrul strategiei naționale au contribuit la dezvoltarea unui plan concret de acțiune adoptat la nivelul Poliției Locale Iași (PLI), fiind întocmit și aprobat Planul de integritate al instituției pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 care este actualizat o dată la doi ani.

De asemenea, la nivelul Poliției Locale Iași au fost implementate o serie de măsuri preventive cuprinse în Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare, astfel:

'FIȘE PENTRU MĂSURILE STABILITE ÎN ANEXA 3 LA SNA 2021-2025

Fișe pentru măsurile din Planul de integritate	Stadiul implementării măsurii: I_I implementată I_I parțial implementată I_I neimplementată I_I în curs de implementare	Modificările instituționale care au survenit în urma implementării măsurii	Modificările asupra situației grupurilor-țintă vizate, atât pe parcursul implementării, cât și la finalizarea acesteia	Costurile implementării	Respectarea termenelor și a conținutului activităților	Întârzierile în realizarea măsurii și motivul producerii lor	Noul calendar de implementare (în situația în care măsura nu a fost implementată în termen)
1	2	3	4	5	6	7	8
Fișa pentru Măsura 1. Cod deontologic / de conduită.	X Implementată A fost actualizat și disseminat, pe site și Intranet, Codul de conduită etică și integritate al personalului din cadrul PLL. S-au făcut raportări privind stadiul implementării Codului de conduită etică și integritate, către ANFP. Au fost distribuite și completate Chestionarele privind percepția angajaților PLI față de fenomenul corupției conform adresei nr. 976/01.03.2023. La nivelul Grupului de Acțiune Anticorupție (GAA)	Conform deciziei nr. 598/25.11.2021 a fost desemnat consilierul de etică la nivelul PLJ pentru o perioadă de trei ani. Actualizarea Grupului de acțiuni anticorupție (GAA) conform deciziei nr. 660/28.12.2022 cât și ROF-ul acestuia.	A crescut gradul de conștientizare în rândul personalului instituției cu privire la comportamentul etic și deontologic, precum și măsurile ce trebuie avute în vedere pentru prevenirea și combaterea corupției în cadrul PLL.	Nu este cazul. Resurse proprii.	Au fost respectate termenele conținutului activităților.	Nu este cazul.	Nu este cazul.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

<p>s-a analizat și concretizat Analiza și evaluarea chestionarilor privind percepția personalului PJ.I față de fenomenul de corupție, nr. 831/21.03.2023.</p> <p>Din datele analizate se observă totuși o disponibilitate mult mai mare din partea angajaților de a sesiza faptele de corupție la nivelul structurilor proprii.</p> <p>Comisia de disciplină desemnată prin decizia directorului general asigură, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, propuneri cu privire la soluționarea faptelor angajaților proprii sesizate ca abateri disciplinare. Caracterul independent al comisiei asigură imparțialitatea procesului de analiză al încadrării faptelor în categoria abaterilor disciplinare.</p>	<p>X Implementată</p> <p>Cont creat pe modulul e-Dai pentru toți angajații instituției. Manualul de utilizare pentru depunerea DAI.</p> <p>Certificat digital calificat în semnătura electronică pentru toți funcționarii publici ai instituției – furnizor STS.</p> <p>P.O. II.B.24 Completarea, depunerea și transmiterea declarațiilor de avere și interese (DAI) la Agenția Națională de Integritate (ANI). Au fost transmise în anul 2023</p>	<p>Documentație postată pe Intranet pentru a fi adusă la cunoștința tuturor angajaților.</p> <p>În anul 2023, a fost nominalizată o persoană din cadrul SMRU, care a asigurat consilierea angajaților în vederea completării corecte a DAI.</p>	<p>Simplificarea modului de completare și transmitere a DAI către ANI.</p> <p>A crescut gradul de conștientizare în rândul personalului din cadrul PLJ cu privire la obligativitatea declarării averilor și intereselor.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Respectare termen de implementare de 15.06.2023.</p>	<p>Nu este cazul.</p>	<p>Nu este cazul.</p>
<p>Fișa pentru Măsura 2. Declararea averilor</p>							

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

	<p>intermediul platformei online e-DAL. Acestea au fost afișate pe site-ul PJI având anonimizate informațiile potrivit legislației. Acestea au fost afișate și pe site-ul instituției având anonimizate informațiile potrivit legislației specifice. P.S. I.B.33 – prevenirea și soluționarea conflictelor de interese, nr. 664/04.10.2021. P.S. I.B.36 – prevenirea și soluționarea situațiilor de incompatibilitate, nr. 665 din 04.10.2021. Pe parcursul anului 2023 nu au fost cazuri în care angajații PJI să se aple în stfel de situații.</p>	<p>angajaților. În anul 2023, a fost nominalizată o persoană din cadrul SMRU, care a asigurat consilierea angajaților în vederea completării corecte a DAL. Adresa nr. 836 din 28.04.2023 către structuri pentru prelucrarea angajaților privind documentația privind regimul incompatibilităților, de conflictului de interese și obligațiile angajaților.</p>	<p>conștientizare în rândul personalului din cadrul PJI cu privire la obligativitatea declarării averilor și intereselor. Personalul instituției cunoaște obligațiile și reglementările referitoare la situațiile ce ar putea duce la conflicte de interese. Astfel, a crescut gradul de conștientizare în cadrul instituției cu privire la aceste aspecte.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Au fost respectate termenii și conținutul activităților.</p>	<p>Nu este cazul.</p>	<p>Nu este cazul.</p>
<p>Fișa pentru Măsura 5. Consilier de etică.</p>	<p>X Implementată Desemnarea consilierului de etică la nivelul Poliției Locale Iași prin Decizia directorului general nr. 598/25.11.2021. P.S. I.B.10 Consilierul de etică. Raportare periodice, stabilite prin legislația specifică, privind activitatea consilierului de etică și integritate. Pe parcursul anului 2023 au fost realizate campanii de informare a angajaților cu privire la persoana desemnată consilier de etică, conținutul Codului de etică și atribuțiile acestuia, potrivit dispoz. Art. 452 din Codul administrativ.</p>	<p>Respectarea măsurilor stabilite prin P.S. I.B.10 Consilierul de etică și legislația specifică.</p>	<p>Completarea Fișei postului consilierului de etică – atribuții specifice. Au fost organizate un număr de ___ ședințe de consultare de către consilierul de etică. Creșterea gradului de conștientizare în rândul angajaților cu privire la comportamentul etic.</p>	<p>Nu este cazul.</p>	<p>Au fost respectate termenii și conținutul activităților.</p>	<p>Nu este cazul.</p>	<p>Nu este cazul.</p>

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

<p>Fișa pentru Măsura 6. Incompatibilități.</p>	<p>Au fost înregistrate sesizări la Comisia de disciplină, în anul 2023, pentru manifestări care aduc atingere prestigiului instituției, atitudine ireverențioasă manifestată în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, ignorarea ordinelor și dispozițiilor legale ale șefilor ierarhici, comportament neadecvat funcției, ș.a.</p>	<p>X Implementată</p> <p>Au fost transmise către ANI un număr de ___ declarații de interese, exclusiv prin intermediul platformei online e-DAI. Acestea au fost afișate pe site-ul PLI având anonimizate informațiile potrivit legislației.</p> <p>Acestea au fost afișate și pe site-ul instituției având anonimizate informațiile potrivit legislației specifice.</p> <p>P.S. I.B.33 – prevenirea și soluționarea conflictelor de interese, nr. 664/04.10.2021.</p> <p>P.S. I.B.36 – prevenirea și soluționarea situațiilor de incompatibilitate, nr. 665 din 04.10.2021.</p> <p>Pe parcursul anului 2023 nu au fost cazuri în care angajații PLI să se aple în stfel de situații.</p> <p>În anul 2023 nu au existat cazuri de incompatibilități în rândul angajaților. Instituției.</p>	<p>Documentație postată pe Intranet pentru a fi adusă la cunoștința tuturor angajaților. În anul 2023, a fost nominalizată o persoană din cadrul SMRU, care a asigurat consilierea angajaților în vederea completării corecte a DAI.</p> <p>Adresa nr. 836 din 28.04.2023 către structuri pentru prelucrarea angajaților privind documentația privind regimul incompatibilităților, conflictului de interese și obligațiile angajaților.</p>	<p>Simplificarea modului de completare și transmitere a DAI către ANI.</p> <p>A crescut gradul de conștientizare în rândul personalului din cadrul PLI cu privire la obligativitatea declarării averilor și intereselor.</p> <p>Personalul instituției cunoaște obligațiile și reglementările referitoare la situațiile ce ar putea duce la conflicte de interese. Astfel, a crescut gradul de conștientizare în cadrul instituției cu privire la aceste aspecte.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Au fost respectate termenele conținutul activităților.</p>	<p>Nu este cazul.</p>
--	--	---	--	---	--	---	-----------------------

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

<p>Fișa pentru Măsura 7. Transparență în procesul decizional.</p>	<p>X Implementată Au fost dispuse măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea funcțiilor publice, creșterea gradului de acces al populației la informațiile publice și îmbunătățirea mijloacelor de comunicare a informațiilor de interes public în domeniile de activitate specifice instituției. PLJ oferă on-line servicii publice către cetățeni prin intermediul site-ului și paginii de Facebook oficiale.</p>	<p>Responsabilitate în rândul șefilor structurilor PLJ, responsabililor desemnați cu difuzarea informațiilor secretariatului instituției.</p>	<p>Proiectele de hotărâri ale instituției pentru Consiliul Local iași difuzate secretariatului acestuia în termenele stabilite.</p>	<p>Nu este cazul Resurse proprii.</p>	<p>Au fost respectate termenele și conținutul activităților.</p>	<p>Nu este cazul</p>
<p>Fișa pentru Măsura 8. Acces la informații de interes public.</p>	<p>X Implementată Responsabilul desemnat prin decizia nr. 55 din 31.01.2019, a finalizat în luna februarie 2023, implementarea Standardului general de publicare a informațiilor de interes public, fiind create pe site secțiunile impuse de SNA 2021-2025 prin anexele 4 și 5. Au fost făcute publice seturi de documente de interes public din oficiu pe Facebook și site-ul PLJ. A fost asigurat accesul cetățenilor la audiențe în anul 2023 - — audiențe programate. Au fost publicate Rapoartele privind evaluarea implementării Legii nr. 544/2001 și activitatea Poliției Locale Iași în anul 2022. A fost promovat dialogul și</p>	<p>P.O. VI.F.02 – accesul la informațiile de interes public, nr. 677 din 04.10.2021. P.O. VI.F.01 – de activitățile gestionare a petițiilor, nr. 676 din 04.10.2021. A fost elaborat și publicat Raportul de evaluare al Poliției Locale Iași cât și a implementării Legii nr. 544/2001 în anul 2022.</p>	<p>A fost desemnat Responsabilul cu aplicarea Legii nr. 544/2001 în cadrul PLI conform deciziei nr. 55/2019.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Au fost respectate termenele și conținutul activităților.</p>	<p>Nu este cazul. În curs de elaborare Raportul de activitate al PLJ pentru anul 2023 – Termen : 15.04.2024, care va fi afișat pe site-ul instituției.</p>

<p>Fișa pentru Măsura de Protecție în interes public.</p>	<p>coeziunea socială prin implicarea PLI ca factor de echilibru în contracararea efectelor negative ce apar în municipiu, prin încurajarea participării active a cetățenilor și tinerilor la viața comunității și la soluționarea problemelor cu care se confruntă, prin inițierea unor acțiuni cu implicarea acestora. Astfel, s-a urmărit dezvoltarea unor programe comunitare de promovare a voluntariatului în prevenirea criminalității, protecția mediului, dar și continuarea derulării activității de voluntariat în cadrul instituției.</p>	<p>Persoanele care aleg să se adreseze pe canalul intern – Poliția Locală Iași – pentru a raporta încălcări ale legii, o pot face prin următoarele modalități: Prin e-mail la adresa: politiaintercom@politia-locala-iasi.ro Prin intermediul serviciilor poștale la adresa din Mun. Iași, jud. Iași, str. Bucium nr. 30, Cod poștal 700266 – În atenția persoanei</p>	<p>Creșterea gradului de conștientizare în rândul angajaților asupra respectării legislației specifice activității de poliție local și angajat al Poliției Locale Iași.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Se respectă termenele stabilite prin procedură și legislația specifică de către responsabilii desemnați pe acest domeniu de activitate.</p>	<p>Nu este cazul.</p>	<p>Nu este cazul.</p>
<p>9. Protecția în interes public.</p>	<p>X Implementată Data de 23.02.2023 Procedură de raportare internă în cadrul Poliției Locale Iași, conform Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public. Informare privind raportarea în interes public – avertizori de integritate. P.S. I.B.30 privind protecția avertizorilor în interes public în cadrul Poliției Locale Iași.</p>	<p>Persoanele care aleg să se adreseze pe canalul intern – Poliția Locală Iași – pentru a raporta încălcări ale legii, o pot face prin următoarele modalități: Prin e-mail la adresa: politiaintercom@politia-locala-iasi.ro Prin intermediul serviciilor poștale la adresa din Mun. Iași, jud. Iași, str. Bucium nr. 30, Cod poștal 700266 – În atenția persoanei</p>	<p>Creșterea gradului de conștientizare în rândul angajaților asupra respectării legislației specifice activității de poliție local și angajat al Poliției Locale Iași.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Se respectă termenele stabilite prin procedură și legislația specifică de către responsabilii desemnați pe acest domeniu de activitate.</p>	<p>Nu este cazul.</p>	<p>Nu este cazul.</p>

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

<p>Fișa pentru Măsura 10. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage).</p>	<p>X Implementată P.S. I.D.35 – pantouflage – interdicții după încheierea angajării în instituțiile publice postată pe Intranet și adusă la cunoștința întregului personal al instituției cât și celor nou angajați. Rubrică pe Fișa de lichidare privind Pantouflage-ul. Persoană din cadrul SMRU desemnată cu ducerea la îndeplinire a PS I.B.35 conform Deciziei nr. 84/14.04.2021.</p>	<p>desemnate conform Legii nr. 361/2022 Păstrarea confidențialității activităților desfășurate în cadrul instituției pentru o perioadă de 3 ani după încheierea angajării lucrătorului în cauză.</p>	<p>O mai bună percepție a activității instituționale din partea tuturor cetățenilor și personalului instituției.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Au fost respectate termenele și conținutul activităților.</p>	<p>Nu este cazul.</p>
<p>Fișa pentru Măsura 11. Funcții sensibile.</p>	<p>X Implementată Au fost intensificate activitățile de implementare a sistemului de control intern managerial pe parcursul anului 2023. Lista cu funcțiile sensibile din cadrul PLI pentru anul 2023, nr. 800 din 28.12.2022. Planul pentru asigurarea diminuării riscurilor asociate funcțiilor sensibile la nivelul PLI pentru anul 2023, nr. 801 din 28.12.2022. Periodic, se organizează întâlniri de lucru ale Comisiei de monitorizare SCIM.</p>	<p>P.S. I.B. 16 – inventarierea și gestionarea funcțiilor sensibile, nr. 555 din 21.12.2021 adusă la cunoștința anfașajilor și postată pe Intranet.</p>	<p>Comisia de monitorizare SCIM acționează în conformitate cu ROF-ul acesteia aprobat și difuzat structurilor prin postare pe Intranet.</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Au fost respectate termenele și conținutul activităților.</p>	<p>Nu este cazul.</p>
<p>Fișa pentru Măsura 12. Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și</p>	<p>X Implementată Anexa C – din Metodologia de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție nr. 3998 din 04.04.2017 – nr.</p>	<p>Structurile organizatorice cât și membrii Grupului de lucru pentru Managementul</p>	<p>Formarea profesională a membrilor GLMRC pentru aplicarea efectivă a Metodologiei privind managementul riscurilor</p>	<p>Nu este cazul. Resurse proprii.</p>	<p>Au fost respectate termenele stabilite și conținutul</p>	<p>Nu este cazul.</p>

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

institutiilor publice.	729 din 30.12.2021. Registrul de riscuri la corupție al Poliției Locale Iași pentru anul 2023, nr. 809/28.12.2022 (întocmit conform prevederilor H.G. nr. 599/2018 – Anexa nr. 4). Raport de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și a măsurilor de remediere în cadrul Poliției Locale Iași pentru perioada 2021-2022, nr. 827/22.02.2023.	Riscurilor la Corupție (GLMRC) au fost implicate în procesul de identificare, analizare, evaluare și monitorizare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție.	de corupție în cadrul Poliției Locale Iași și al structurilor subordonate, nr. 834 din 25.04.2023. În cazul evaluării globale a activității PLI, cetățenii percep poliția ca o instituție în evoluție, cu o activitate în general bună, dar sesizează și aspecte negative în activitatea acesteia legate în special de aspecte birocratice, de prezența și mobilitatea în municipiu, de calitatea serviciilor oferite dar și de unele atitudini și încălcări ale normelor de conduită profesională.	activităților – I semestrul 2022 și 2023.	Nu este cazul.	Nu este cazul.
Fișa pentru Măsură Evaluarea de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale.	X Implementată Raport de evaluare a incidentelor de integritate pentru anul 2022, nr. 825 / R.U.976 din 03.02.2023 – nu s-au constatat incidente de integritate la nivelul PLI și nu	Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate produse la nivelul PLI nr. 834 din 25.04.2023.	Creșterea gradului de conștientizare în rândul angajaților asupra întregii legislații specifice activității de polițist local și angajat al Poliției	Nu este cazul. Resurse proprii.	Au fost respectate termenii și conținutul activităților.	Nu este cazul.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

	<p>au fost cazuri pentru stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare a producerii acestora. Responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul Poliției Locale Iași desemnat conform deciziei nr. 374 din 23.02.2023. S-a transmis raportul de evaluare a incidentelor de integritate Secretarului general al Municipiului Iași conform adresei nr. 826/13.02.2023. Postat pe site-ul instituției și INTRANET.</p>		I.ocale Iași.				
--	--	--	---------------	--	--	--	--

EXTRA MĂSURI ADOPTATE LA NIVELUL INSTITUȚIEI PENTRU COMBATEREA CORUPȚIEI

Pe lângă acțiunile referitoare la cele 12 măsuri, prezentate anterior, structurile PLI au întreprins și alte activități prin care a fost vizată combaterea corupției, prezentate în continuare.

- a) în cadrul instituției se efectuează auditarea internă a sistemului de prevenire a corupției;
- b) există elaborată o procedură de sistem privind elaborarea procedurilor care stabilește fluxul de realizare a procedurilor documentate/ de sistem/ operaționale.

Soluțiile ce pot fi îmbunătățite

În urma analizelor realizate în capitolele anterioare, s-a constatat faptul că la nivelul instituției au fost aplicate măsuri care au vizat limitarea corupției.

În continuare sunt prezentate **acțiunile** ce trebuie realizate astfel încât situația generală să fie îmbunătățită.

1. Distribuirea către angajați a tuturor procedurilor elaborate care nu au fost difuzate până în prezent, cu semnătură de primire/reply la mail, cu scopul de a crește nivelul de cunoaștere al acestora;
2. Actualizarea documentului „Codul de etică și integritate al personalului PLI”, conform reglementărilor în vigoare;
3. Actualizarea procedurii „Consilierul de etică”;
4. Realizarea de către consilierul de etică a unor sesiuni de informare și consiliere pentru angajații instituției;
5. Numirea unui consilier de etică din cadrul SMRU, la expirarea termenului celui desemnat;
6. Elaborarea unei decizii de numire a consilierului de etică, la momentul desemnării;
7. Organizarea corespunzătoare a secțiunilor site-ului;
8. Actualizarea procedurii referitoare la semnarea neregularităților, conform SNA 2021-2025; 9. Actualizarea procedurii privind informarea și comunicarea PLI;
10. Actualizarea procedurii referitoare la funcțiile sensibile;
11. Actualizarea procedurii referitoare la gestiunea abaterilor.

În ceea ce privește **recomandările** care pot fi emise în urma analizei percepției angajaților din cadrul PLI, acestea sunt următoarele:

1. Elaborarea unor măsuri de diminuare a riscurilor la corupție pentru compartimentele/domeniile care au fost identificate de către respondenți ca fiind vulnerabile, respectiv achiziții publice, investiții/tehnice, fonduri europene, poliția locală, urbanismul, birourile de relații cu cetățenii;
2. Întocmirea unui inventar al faptelor de corupție (în cazul în care acesta există trebuie adus la cunoștința tuturor angajaților având în vedere procentul redus al celor care cunosc aspectele referitoare la acesta);
3. Sporirea vizibilității consilierului de etică în cadrul instituției;

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

4. Organizarea de cursuri interne și/sau informări periodice de tip newsletter cu privire la nouități/spețe/elemente de interese din sfera eticii, integrității, transparenței decizionale de către consilierul de etică.

Soluțiile care nu există

Pentru a crește gradul de îndeplinire a obligațiilor care decurg din SNA 2021-2025, structura specializată/desemnată din cadrul PLI trebuie să demareze următoarele acțiuni:

1. Distribuirea către angajați a tuturor procedurilor care urmează să fie elaborate, care fac referire la cele 12 măsuri impuse prin SNA 2021-2025, cu semnătură de primire/reply la mail;
2. Crearea unui spațiu special conceput pentru desfășurarea ședințelor de consiliere etică;
3. Elaborarea unei fișe a postului distinctă pentru consilierul de etică;
4. Instruirea angajaților în legătură cu toate procedurile care fac referire la cele 12 măsuri impuse prin SNA 2021-2025;
5. Elaborarea unei noi ediții a procedurii referitoare la declararea averilor;
6. Elaborarea unei noi ediții a procedurii referitoare la declararea cadourilor;
7. Publicarea listei cuprinzând numărul de cadouri primite și destinația acestora pe site;
8. Elaborarea unei noi ediții a procedurii referitoare la conflictele de interese;
9. Elaborarea unei noi ediții a procedurii referitoare la incompatibilități;
10. Elaborarea unei proceduri privind transparența în procesul decizional;
11. Elaborarea unei noi ediții a procedurii referitoare la pantouflage (interdicții post-angajare);
12. Implementarea unei declarații de pantouflage;
13. Identificarea/Revizuirea funcțiilor sensibile din cadrul PLI;
14. Întocmirea/actualizarea registrului de riscuri la corupție;
15. Introducerea unui modul specific de instruire la angajare (pe lângă instruire în domeniul SSM, PSI, SU, etc.) în domeniul eticii și integrității, pentru personalul nou-angajat.

Modalitățile de comunicare

Comunicarea prin mijloace electronice vizează informarea în timp util a tuturor celor care doresc să obțină informații privind instituția sau proiectele acesteia. În acest sens, se va avea în vedere actualizarea website-ului.

Comunicatele de presă pentru informarea publicului larg se vor emite la începerea sau la finalizarea proiectelor derulate de instituție. De asemenea, în anumite momente, se vor organiza conferințe de presă pentru informarea publicului în legătură cu respectivele situații.

În ceea ce privește modalitatea de comunicare a informațiilor în interiorul instituției, informarea angajaților poate fi realizată prin:

- afișarea la avizier a tuturor documentelor care se adresează personalului;
- transmiterea în format electronic a tuturor documentelor care se adresează personalului.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

Modalitățile de prevenire și reacțiile la cazurile de corupție și încălcare a eticii și integrității

Cu scopul prevenirii apariției cazurilor de corupție la nivelul PLI pot fi întreprinse următoarele acțiuni:

1. Creșterea nivelului de educație profesională și civică a personalului și asumarea obligațiilor de conduită și etică profesională;
2. Implementarea unui mecanism de recrutare, selecție și promovare a personalului din cadrul instituției care să vizeze competențele profesionale și/sau manageriale;
3. Creșterea gradului de educație anticorupție în cadrul instituției, prin implementarea unor module de instruire;
4. Promovarea în rândul personalului a modului de sesizare a faptelor de corupție și a instituțiilor care se ocupă de prevenirea și combaterea corupției;
5. Realizarea de cursuri de formare care să prevadă evaluări interactive ale cunoștințelor la finalizare;
6. Selectarea/angajarea doar a personalului care deține cunoștințele necesare cerințelor postului sau locului de muncă;
7. Dezvoltarea unei culturi organizaționale în care faptele de corupție să fie descurajate și sancționate;
8. Încurajarea personalului să sesizeze către șefii ierarhici ori către organele abilitate abaterile colegilor, inclusiv cu privire la activitățile infracționale ale acestora;
9. Educarea angajaților cu scopul respingerii categorice a tentațiilor oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje, etc.);
10. Educarea angajaților cu scopul de a refuza solicitările de soluționare a unor cereri venite de la colegii din diferite instituții, care sunt, uneori, la limita legalității;
11. Conturarea unei imagini a instituției care să atragă cetățenii încă de la primul contact prin abordarea unei atitudini pozitive, amabilitate, respect etc;
12. Îmbunătățirea continuă a serviciilor oferite ținând cont de cerințele și nevoile cetățenilor; 13. Identificarea zonelor vulnerabile ale serviciului public acordat și a riscurilor de corupție, simultan cu implementarea unui sistem de management al riscurilor de corupție
14. Implementarea unui sistem de evaluare a satisfacției cetățenilor cu privire la serviciile oferite în cadrul instituției;
15. Evaluarea periodică a eficacității măsurilor de prevenire a corupției.

În cazul în care se constată apariția unor nereguli este recomandat ca instituția să aibă următoarele reacții la cazurile de corupție și încălcare a eticii și integrității:

1. Muștrarea scrisă;
2. Diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
3. Suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;
4. Trecerea într-o funcție publică inferioară pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
5. Destituirea din funcția publică.

În cazul individualizării sancțiunii disciplinare trebuie să se aibă în vedere cauzele și gravitatea abaterii, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a angajatului precum și existența de antecedente ale acestuia.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

Stabilirea modelului fiabil la nivel instituțional și stabilirea instrumentelor de implementare necesare + măsuri concrete de acțiune

Modelul fiabil propus la nivelul PLI constă în:

1. realizarea unor proceduri de calitate, precum și îmbunătățirea mecanismelor de monitorizare a situațiilor de pantouflage.

Având în vedere legislația și practica din alte state europene (ex. Letonia, Spania, Danemarca), România are un cadru legislativ incomplet în domeniul interdicțiilor pentru demnitar și funcționarii publici de a ocupa anumite funcții sau de a desfășura anumite activități în sectorul public în funcție de posturile și activitățile exercitate în sectorul privat și după părăsirea funcției publice.

Astfel, se pot introduce declarații la doi sau trei ani de la părăsirea funcției publice pentru a operaționaliza interdicția de a beneficia de venituri de la societățile comerciale cu care respectivul funcționar public a semnat contracte în timpul exercitării funcției publice sau în cazul cărora a exercitat activități de monitorizare și control.

O alternativă la introducerea declarațiilor la 2-3 ani de la părăsirea funcției publice este introducerea unor clauze obligatorii în contractele de achiziții publice prin care ofertanții declară ca nu au angajați cărora să li se aplice interdicțiile mobilității sector public-privat;

2. management și performanță în administrație, inclusiv prin integrarea reglementărilor disparate despre prevenirea corupției într-un ghid de bune practici specific și actualizat anual care să ajute la înțelegerea și aplicarea mai bună a reglementărilor;

3. elaborarea și promovarea la nivel de instituție a unei culegeri de spețe privind aplicarea legii privind protecția avertizorilor de integritate, România fiind una din țările europene cu cea mai bună legislație în acest domeniu. O asemenea culegere de spețe ar putea fi diseminată inclusiv la nivel național, ca bună practică administrativă;

4. introducerea unui sistem de alerte/riscuri sub forma „stegulețelor roșii” (red flags) în cazul procedurilor de achiziții publice. Astfel, procedurile care întrunesc mai multe „stegulețe roșii” sunt automat verificate de către autoritățile de combatere a fraudei.

Un astfel de sistem poate include indicatori de tipul: repetabilitatea nejustificată a componenței comisiei de evaluare, conflicte de interese ale membrilor comisiei de evaluare, puncte de contact multiple, punctul de contact nu este subordonat autorității contractante, persoana de contact nu este angajatul autorității contractante, indicații privind furnizorul preferat, scurtarea termenelor procedurii, oferte cu valoare foarte mare, termene de timp care nu sunt în acord cu legea, oferte acceptate după termenul limită, numărul de oferte, oferte artificiale, plângeri de la ofertanți necăstigatorii, contractul cuprinde specificații noi, schimbări substanțiale după desemnarea câștigătorului în obiective sau costuri, relațiile dintre ofertanți afectează competitivitatea, toate ofertele sunt mai mari decât costurile totale anticipate, nu toți ofertanții au fost informați despre desemnarea câștigătorului și motivele pentru care a câștigat procedura, documentele de contractare sunt disponibile public (de exemplu online), necorelări ale cifrei de afaceri sau numărului de angajați etc.

5. creșterea capacității consilierului de etică de a informa cu privire la conflictele de interese. În acest sens, prevenirea corupției presupune responsabilizarea actorilor locali în dezvoltarea și utilizarea de instrumente și proceduri în acest domeniu,

6. formarea și reglementarea eticii în cadrul instituției publice: pregătirea implementării adecvate a actualei SNA 2021-2025 și a procedurilor și cerințelor specifice aferente.

După cum se poate desprinde din experiența altor state europene (ex. Spania), intrarea în vigoare a unor noi norme sau proceduri de prevenire a corupției trebuie însoțită de o perioadă de pregătire adecvată și de un buget corespunzător pentru formarea profesională continuă a funcționarilor cu atribuții în domeniul amintit și nu doar a acestora.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

7. adoptarea prin decizii interne a instrumentelor de lucru pentru prevenirea corupției în administrația/instituția publică.

Îmbunătățirea proceselor de recrutare, pregătire și promovare a personalului:

- ❖ îmbunătățirea cunoștințelor personalului din cadrul instituției legate de aplicarea prevederilor referitoare la faptele de corupție;
- ❖ îmbunătățirea cunoștințelor personalului din instituție în domeniul eticii profesionale și a obligațiilor de conduită;
- ❖ instruirea personalului în legătură cu sancțiunile aplicabile pentru luarea de mită;
- ❖ îmbunătățirea procesului de promovare (să se bazeze pe merite/eliminarea încadrărilor directe, promovărilor pe funcții etc);
- ❖ revizuirea procesului de selecție, punând accentul pe cunoașterea candidaților și a aptitudinilor acestora;
- ❖ rotația posturilor care lucrează în domenii cu risc crescut la corupție.

Alocarea corespunzătoare a resurselor:

- ❖ îmbunătățirea sistemului de salarizare și promovare în concordanță cu statutul social, riscurile profesiei, necesitățile și nevoile social - culturale ale funcționarilor publici;
- ❖ dotarea corespunzătoare a spațiilor de lucru, astfel încât să nu se mai favorizeze atragerea de sponsorizări.

Responsabilizarea personalului din administrația/instituția publică și eficientizarea activităților întreprinse de aceștia:

- ❖ îmbunătățirea sistemului online care deservește cetățenii, astfel încât să se evite perioadele lungi de așteptare și posibilitatea de a primi un serviciu mai facil prin utilizarea mitei;
- ❖ reducerea birocrăției și simplificarea procedurilor astfel încât să se faciliteze aplicarea prevederilor actelor normative mai ales în cazul în care numărul acestora este foarte mare și cu multiple ambiguități, lipsuri sau contradicții;
- ❖ clarificarea actelor normative, astfel încât să nu mai existe interpretarea proprie a funcționarului;
- ❖ conceperea unor proceduri de evaluare a activității în concordanță cu activitatea efectivă realizată;
- ❖ înăsprirea controalelor care în prezent reprezintă o formalitate și sancționarea celor care încalcă prevederile legale;
- ❖ controlul tuturor operațiunilor care se desfășoară potrivit legii pentru parcurgerea etapelor și a procedurilor de achiziții.

Educație civică:

- ❖ educarea atât a angajaților, cât și a cetățenilor în sensul de a nu solicita/oferi anumite avantaje în schimbul unor servicii;
- ❖ educarea angajaților din cadrul instituției în a refuza ordinele ilegale sau în a sesiza pe cei în drept atunci când constată activități ilegale în interiorul instituției;
- ❖ eliminarea percepției cetățenilor conform căreia funcționarii publici trebuie răsplățiți pentru serviciile oferite, considerând că li se face o favoare.

¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro

Principalele recomandări propuse în vederea combaterii corupției sunt:

- ❖ realizarea unor sesiuni de informare periodice pentru angajații din cadrul instituției referitoare la: riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică/entitatea publică, conflicte de interese, incompatibilități, funcții sensibile, rolul consilierului de etică
- ❖ recrutarea și promovarea angajaților din cadrul instituției în funcție de competențele pe care aceștia le dețin;
- ❖ efectuarea unor cursuri de instruire a personalului din cadrul instituției cu privire la prevederile SNA 2021-2025, a principiilor strategice, a principalelor proceduri ce trebuie implementate la nivel intern;
- ❖ elaborarea și implementarea procedurilor de sistem/operationale la care SNA 2021-2025 face trimitere (de exemplu, declararea averilor, avertizorul în interes public, transparența informațională, declararea cadourilor, pantouflagge etc.);
- ❖ numirea consilierului de etică la nivelul instituției, concomitent cu elaborarea codului de etică aplicabil intern și crearea cadrului pentru derularea proceselor de consiliere etică;
- ❖ îmbunătățirea comunicării între compartimentele/structurile instituției, precum și în relația cu cetățenii;
- ❖ eficientizarea/digitalizarea activităților, concomitent cu eliminarea fluxurilor de lucru birocratice;
- ❖ realizarea unor cursuri de formare profesională pentru angajații din cadrul instituției, în funcție de domeniile de specialitate ale acestora, precum și de nevoile existente la nivel local;
- ❖ diversificarea instrumentarului motivațional, reducând apetitul angajaților din cadrul instituției de a obține foloase/venituri suplimentare nejustificate.

Avizat,

Președinte Grup Acțiuni Anticorupție/GAA

Șef serviciu Tudosă Nona



Întocmit,

Secretar Grup Acțiuni Anticorupție/GAA

Politișt local Mărian Florin



¹ Fișa se aplică fiecărei măsuri raportate, se completează electronic și se transmite pe adresa: consiliul.local@primaria-iasi.ro