

ROMÂNIA  
JUDEȚUL PRAHOVA  
COMUNA ALBEȘTI-PALEOLOGU  
NR. 8100/21.03.2023

## AGENDA DE INTEGRITATE ORGANIZAȚIONALĂ A U.A.T. ALBEȘTI-PALEOLOGU, JUD. PRAHOVA

Strategia Națională Anticorupție 2021 – 2025 (denumită în continuare SNA), a fost aprobată prin HG nr. 1269/2021, ce are ca scop promovarea integrității, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România. În acest sens, SNA reunește măsurile de transparență instituțională și de prevenire a corupției, reglementate de diverse acte normative referitoare la: codul etic/deontologic de conduită, consilierul de etică, declararea averilor, declararea cadourilor, conflictele de interese, incompatibilitățile, transparența în procesul decizional, accesul la informații de interes public, protecția avertizorului în interes public, interdicțiile post-angajare în cadrul instituțiilor publice (pantouflage), funcțiile sensibile, gestionarea riscurilor de integritate și evaluarea ex-post a incidentelor de integritate.

Obiectivul major al strategiei organizaționale, îl reprezintă accesul pus pe implementarea standardelor de integritate și de a găsi cele mai eficiente mecanisme de aplicare a măsurilor preventive, asumarea agendei naționale anticorupție și a angajamentului de a nu afecta cadrul legislativ și instituțional din domeniul anticorupției. Totodată, sunt necesare consolidarea evaluării riscurilor și vulnerabilităților la corupție, corelarea și eficientizarea mecanismelor de prevenire, educație și combatere a corupției la nivel organizațional.

U.A.T. Albești-Paleologu, jud. Prahova, apreciază ca imperios necesară dezvoltarea și implementarea unor instrumente care să conducă la prevenirea corupției la nivelul unității, la creșterea nivelului de încredere a beneficiarilor în serviciile de sănătate oferite, la transparentizarea procesului decizional și consolidarea capacității manageriale, precum și formarea unei culturi a integrității.

Strategia Națională Anticorupție definește corupția ca fiind, pe de o parte, devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice, și care presupun că bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și, pe de altă parte, substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor.

Corupția poate avea ca și consecințe:

- Înrautățirea imaginii sau discreditarea instituției,
- Încurajarea iresponsabilității și a practicilor abuzive,

- Calitatea slabă a serviciilor medicale acordate populației,
- Degradarea valorilor morale.

Definiții:

- incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice sau al unei structuri din cadrul acestora: încetarea disciplinată a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor; rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților (definiția prevăzută în cuprinsul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 599/2018);

- agenda de integritate organizațională - reprezintă ansamblul priorităților și obiectivelor instituționale asumate de conducerea entității în vederea respectării și aplicării standardelor legale de integritate, în vederea promovării unui climat de integritate organizațională. Agenda de integritate organizațională jalonează liniile directoare ce vor fi avute în vedere pentru elaborarea planului de integritate;

- planul de integritate - ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției, inclusiv prin educarea angajaților, dar și a publicului-tintă vizat de activitatea instituției/autorității, întreprinderii publice, precum și combaterea corupției. Educarea angajaților va avea în vedere noile tendințe din domeniu, precum utilizarea intervențiilor comportamentale sau gestionarea schimbării climatului intern (utilizarea teoriei schimbării - "theory of change"). Autoritățile și instituțiile publice se vor asigura că formarea profesională ce vizează integritatea va avea în vedere obiective concrete și se va realiza de o manieră sustenabilă. Pentru întreprinderile publice, planurile de integritate vor încorpora îndrumările cuprinse în ghidul de bună practică al OCDE privind controlul intern, etica și conformitatea. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii entității;

- standarde legale de integritate - sunt avute în vedere acele măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției consacrate de legislația națională și reflectate în inventarul anexa la SNA.

- open contracting data standard - este procesul de transparentizare a procesului de achiziție publică și derulare a contractelor prin punerea la dispoziție a datelor deținute de autoritățile publice și implicarea publicului și mediului de afaceri în identificarea și rezolvarea problemelor în domeniu. Procesul este compus din două etape principale: deschiderea datelor și implicarea cetățenilor și mediului de afaceri. Deschiderea datelor și publicarea lor se fac după standarde recunoscute ca bună practică la nivel internațional - Open Contracting Data Standard (denumit în continuare OCDS). Deschiderea datelor nu se limitează la procesul de achiziție, ci și la faza de contractare și desfășurare a contractelor. Implicarea publicului și a mediului de afaceri aduce beneficii prin găsirea de soluții alternative, mai eficiente, în folosirea banului public, precum și la depășirea unor

probleme în derularea procesului de achiziție sau derulare a contractelor. Printre beneficii ar fi important de menționat: folosirea eficientă a fondurilor publice; oferirea posibilității accesării fondurilor publice de către o plajă mai largă de participanți, reducând costurile prin creșterea competiției; oferirea posibilității creșterii calității bunurilor și serviciilor contractate din fonduri publice; prevenirea corupției; promovarea unei analize participative a datelor pentru găsirea de soluții la problemele sectorului public și ale comunităților;

- pantouflagge - notiunea vizează interdicțiile după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice.

Noile abordări în managementul sectorului public, împreună cu posibilitățile extinse de muncă, au schimbat relațiile serviciului public și ale sectorului privat, precum și percepția publică asupra acestor relații. Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea funcționarilor publici către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt:

- (1) să se asigure ca anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv,

- (2) să se asigure ca exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare,

- (3) să se asigure ca accesul și contactele actualilor, precum și ale fostilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.

Agenda de integritate organizațională are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul U.A.T. Albești-Paleologu, jud. Prahova, consolidarea capacității instituției de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public, continuarea măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate, eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public.

Scopul SNA 2021-2025 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției.

Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a unui management deschis, ca o consecință a prezentei agende de integritate, dublată de abordarea de intervenție strategică în domeniul anticorupției, formă din cele trei componente: prevenire, educare și combatere.

Impactul scontat al agendei de integritate implementate la nivelul instituției va conduce la:

- modificarea percepției și mentalității publice legată de amploarea fenomenului de corupție în administrația publică,

- implementarea măsurilor preventive anticorupție la nivelul instituțiilor publice, ca parte a unui plan de integritate dezvoltat pe bază de analiză de risc și standarde de control managerial intern.

- Obiective generale și specifice și acțiuni principale:
- Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional:  
Măsuri:
    - adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională,
    - adoptarea în cadrul instituției a planului de integritate,
    - identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora.
  - Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor :  
Măsuri:
    - transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice/contractuale,
    - creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și a oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice,
    - formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (ex. Social media),
    - digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de corupție.
  - Consolidarea managementului instituțional și a capacității administrative pentru prevenirea și combaterea corupției:  
Măsuri:
    - monitorizarea și evaluarea aplicării de către administrația publică a standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa nr. 4,
  - Consolidarea integrității în domenii de activitate prioritare:  
Măsuri:
    - creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sistemul public de sănătate,
    - desfășurarea de activități continue de îndrumare metodologică pe teme privind transparența, etică și integritate, dedicate personalului din instituțiile din sistemul public.
  - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice:  
Măsuri:
    - atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere.
  - Declararea averilor și a intereselor: completarea anual și ori de câte ori se impune a declarațiilor de avere și interese de către persoanele care au obligația să o facă,
  - Conflictul de interese: evitarea conflictelor de interese și adoptarea deciziilor în cadrul instituției publice exclusiv în baza interesului public,
  - Incompatibilități: asigurarea transparenței în exercitarea funcțiilor publice, prevenirea și sancționarea corupției.

- Transparență decizională: asigurarea transparenței în procedul decizional și asigurarea integrității în domeniul achizițiilor publice,
- Accesul la informații de interes public: asigurarea accesului la orice informație de interes public, cu respectarea cadrului legal în vigoare,
- Protecția avertizorului în interes public: asigurarea protecției avertizorilor de interes public, conform legislației în vigoare,
- Funcțiile sensibile: stabilirea funcțiilor sensibile în cadrul instituțiilor.

Sistemul de monitorizare și evaluare a strategiei:

Obiectivele procesului de monitorizare și raportare sunt:

- \* Identificarea progreselor înregistrate în implementarea strategiei,
- \* Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție,
- \* Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției la nivelul UAT Albești-Paleologu, Jud. Prahova,
- \* Identificarea soluțiilor și a bunelor practici,
- \* Propunerea de măsuri în vederea actualizării planului,
- \* Informarea cetățenilor cu privire la progresele înregistrate.

UAT Albești-Paleologu, jud. Prahova a implementat chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție din analiza căruia, anual tratează și previne manifestarea corupției în activitățile și serviciile furnizate.

### **Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție a UAT Albești-Paleologu, jud. Prahova**

Introducere:

Acest chestionar are rolul de a identifica gradul în care dvs. cunoașteți măsurile preventive anticorupție. Chestionarul este anonim și nu îl vom comunica nimănui în aceasta formă. Chestionarul are rolul de a evalua nevoile de informare și formare anticorupție la nivel instituțional.

Informații/date preliminare

1. De cât timp sunteți angajat în instituție?
  - Sub un an
  - 1-3 ani
  - 4-5 ani
  - Peste 5 ani
  -
2. Gen
  - Masculin
  - Feminin

3. În ce categorie vă încadrați:

- Funcționar public
- Personal contractual
- Personal de conducere (funcție publică/contractual)
- Personal de execuție

Gradul de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție

4. Credeți că regulile de comportament pentru funcționarii publici/personalul contractual/de conducere/ de execuție sunt clare?

- Da, sunt clare
- Există și dileme de comportament
- Nu sunt clare
- Nu știu

5. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor de conduită specifice funcției dvs?

- Foarte ridicat
- Ridicat
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

6. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor privind declararea averilor (cum se completează, unde și în ce termen se depun, cine vă poate acorda consultanță, procesul de evaluare a averii nejustificate)?

- Foarte ridicat
- Ridicat
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

7. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor privind conflictul de interese (ce înseamnă, cum e reglementat de lege, ce situații de conflicte de interese pot apărea în ceea ce vă privește, ce comportamente sunt legale în situație de conflict de interese, cine verifică situațiile de conflicte de interese)?

- Foarte ridicat
- Ridicat
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

8. Știți cine este (cum se numește) consilier de etică din instituția dvs?

- Da
- Nu

9. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor privind incompatibilitățile (ce înseamnă, care sunt funcțiile incompatibile cu cea pe care o ocupați, ce comportamente sunt așteptate în situație de incompatibilitate, cine verifică situațiile de incompatibilitate)?

- Foarte ridicat
- Ridicat
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

10. În general, credeți că este etic sau nu este etic (normal) ca un funcționar public/ personal contractual/ de conducere/ de execuție .....

Bifați varianta cu care sunteți de acord:

- ..... să rezolve cu prioritate o cerere depusă de un prieten deși sunt multe cereri care așteaptă la rând.
  - Este etic/moral/corect
  - Nu este etic/moral/corect
  - Depinde de situație
  - Nu știu
- ..... care știe că un coleg de –al său este în conflict de interese, să îi transmită acestuia voalat că are informații despre aceste lucruri pentru a îi cere un favor.
  - Este etic/moral/corect
  - Nu este etic/moral/corect
  - Depinde de situație
  - Nu știu
- ..... în cazul în care în instituția unde lucrați, se fac ilegalități, să le povestiți prietenilor.
  - Este etic/moral/corect
  - Nu este etic/moral/corect
  - Depinde de situație
  - Nu știu
- ..... să contrasemneze un document la insistențele superiorului său ierarhic, deși știe că documentul nu este corect întocmit.
  - Este etic/moral/corect
  - Nu este etic/moral/corect
  - Depinde de situație
  - Nu știu
- .....care știe că un coleg de-al său este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu este treaba lui.
  - Este etic/moral/corect
  - Nu este etic/moral/corect
  - Depinde de situație

Nu știu

11. Dacă vă gândiți la normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități, în ce domenii considerați că este nevoie de informare suplimentară (se pot alege mai multe variante):

- Care sunt normele de conduită, conflicte de interese și incompatibilități care mi se aplică,
- Care sunt sancțiunile pentru nerespectarea normelor privind conduita, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități,
- Cine mă poate ajuta când am întrebări despre aceste norme,
- De ce este important să respect normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interes și incompatibilități,
- Altele

(detaliați)

Vă mulțumim pentru completarea chestionarului. Dacă există activități, întrebări sau neclarități în completare, vă rugăm să ne dați mai multe informații.

Coordonator al implementării SNA

PRIMAR,  
PANAIT MARIAN

COORDONATOR SNA,  
VICEPRIMAR  
BUCURICĂ DĂNUȚ-RĂZVAN

SECRETAR GENERAL,  
DINU MIHAELA

RESPONSABIL SNA,  
CONSILIER RESURSE UMANE  
NIȚU MIHAELA