

**EVALUAREA TEMATICĂ A  
TEATRULUI NAȚIONAL „I.L. CARAGIALE” BUCUREȘTI  
PRIVIND IMPLEMENTAREA  
STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2021 - 2025**

**Raport de evaluare**

**2024**

## A. TEATRUL NAȚIONAL „I. L. CARAGIALE” BUCUREȘTI

### I. INTRODUCERE

- **Adresa fizică:** București, strada Nicolae Bălcescu, nr. 2-4, cod poștal 010051, sector 1.
- **Adresa virtuală:** [www.tnb.ro](http://www.tnb.ro)
- **Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:**
  - Hotărârea Guvernului nr. 803/2005, cu modificările și completările ulterioare;
  - Ordonanța de urgență nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură, cu modificările și completările ulterioare;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
  - Hotărârea Guvernului nr. 90/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Culturii, cu modificările și completările ulterioare;
  - Ordinul ministrului culturii nr. 2811/2014 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Teatrului Național „I.L. Caragiale” din București, cu modificările și completările ulterioare.
- **Misiune / atribuții / competențe / structura:**

Teatrul Național „I. L. Caragiale” București are ca obiective principale promovarea valorilor teatrale și cultural-artistice, autohtone și universale, pe plan național și internațional precum și dezvoltarea audienței, creșterea accesului publicului la aceste valori.

Pentru atingerea acestor obiective, Teatrul Național „I. L. Caragiale” București desfășoară următoarele activități principale, potrivit art. 2 alin. (2) din H.G. nr. 803/2005 și dezvoltate în art. 5 alin. (2) din OMC nr. 2811/2014:

- a) organizează și susține spectacole de teatru proprii sau în coproducție, cofinanțare și/sau în colaborare cu autorități și instituții publice ori cu persoane fizice și juridice de drept privat, din țară și/sau din străinătate;
- b) organizează și susține turnee și participări la festivaluri de teatru, în țară și/sau în străinătate, singur sau în coproducție, cofinanțare și/sau colaborare cu autorități și instituții publice ori cu persoane fizice și juridice de drept privat, din țară și/sau din străinătate;
- c) promovează piese și texte de teatru reprezentative pentru dramaturgia românească și universală, clasică și contemporană;
- d) pune în valoare talentul creatorilor din domeniul artelor interpretative, al regiei și scenografiei, precum și din celelalte domenii specifice spectacolului contemporan;
- e) sprijină debutul și afirmarea tinerilor artiști;
- f) realizează, dezvoltă sau găzduiește proiecte teatrale naționale și internaționale, precum și proiecte în domenii conexe artei teatrale, singur sau în parteneriat cu artiști, organizații neguvernamentale, instituții de spectacole, alte instituții de cultură din țară și din străinătate;
- g) realizează, în parteneriat cu instituțiile de învățământ universitar din domeniul teatrului, programe de susținere și prezentare a unor producții teatrale ale studenților din ultimul an de studiu - licență sau masterat;

h) realizează, în parteneriat cu instituții de învățământ preuniversitar, programe de educare prin și pentru teatru, ateliere de formare, cursuri de actorie pentru tineri, precum și spectacole pentru copii;

i) organizează, singur sau în parteneriat ori găzduiește expoziții documentare, de artă plastică și arte vizuale, evenimente muzicale;

k) desfășoară, prin Centrul de Cercetare și Creație Teatrală "Ion Sava", Galeriile, Muzeul și Biblioteca Teatrului, activități educaționale specifice, de informare și documentare sau pentru educarea prin teatru a tinerilor;

l) realizează, singur sau în parteneriat cu instituții de învățământ, precum și cu alte instituții de profil, cursuri și ateliere de formare și perfecționare în activități și meserii specifice artei teatrale;

m) organizează Conferințele Teatrului Național;

n) organizează tururi ghidate pentru prezentarea și cunoașterea Teatrului și activităților acestuia, în condițiile legii;

o) realizează și editează publicații specifice pe orice tip de suport, pe care le poate comercializa, singur sau în parteneriat, în condițiile legii;

p) realizează/comercializează, singur sau în parteneriat, servicii sau programe media audiovizuale, în condițiile legii;

r) realizează/comercializează, singur sau în parteneriat, materiale și obiecte promoționale dedicate teatrului, proiectelor și programelor sale, în condițiile legii;

s) desfășoară activități de impresariat, în condițiile legii.

Teatrul Național „I. L. Caragiale” București este instituție de repertoriu, finanțată din venituri proprii și din subvenții acordate de la bugetul de stat, prin minister, precum și din alte surse prevăzute de lege.

Instituția este condusă de un manager desemnat prin ordin al ministrului culturii, potrivit legii, în urma concursului de planuri de management, pe baza contractului de management încheiat cu Ministerul Culturii. Potrivit art. 14 alin. (2) din OMC nr. 2811/2014, activitatea managerului este sprijinită de directorul general adjunct, directori, contabilul șef și inginerul șef, numiți prin decizia managerului, în urma concursurilor organizate de către Teatru, în condițiile legii, precum și de către Consiliul Administrativ și Consiliul Artistic.

Consiliul Administrativ este un organ de conducere cu rol deliberativ în ceea ce privește măsurile necesare desfășurării activității Teatrului Național „I. L. Caragiale” București, pentru realizarea obiectivului acestuia și a prevederilor din contractul de management încheiat de manager cu Ministerul Culturii. Consiliul Administrativ se înființează prin decizia managerului, care este și președintele consiliului, și este format din manager, un reprezentant al Ministerului Culturii, directorul general adjunct și directorii Teatrului, consilierul juridic, și delegatul sindicatului reprezentativ.

Consiliul Artistic este un organ cu rol consultativ în ceea ce privește măsurile referitoare la alcătuirea repertoriului, structura proiectelor și programelor, strategia artistică a Teatrului. Consiliul Artistic se înființează prin decizia managerului, pe o durată egală cu cea a contractului său de management. Din Consiliul Artistic pot face parte 5 personalități culturale din Teatru și din afara lui nominalizate prin decizia de înființare, la propunerea directorului Direcției Artistice,

fiind format dintr-un președinte care este managerul Teatrului și membrii nominalizați prin decizie a managerului Teatrului.

- **Organigrama:**

Potrivit Anexei la Ordinul ministrului culturii nr. 2789/2023, număr maximum de posturi al instituției este de 485, din care 44 sunt posturi de conducere, iar restul de 441 sunt posturi de execuție. Cele 44 de posturi de conducere sunt defalcate după cum urmează: 1 post de manager, 1 post de director general adjunct, 5 posturi de director, 1 post de contabil șef, 1 post de inginer șef, 1 post de șef de secție, 10 posturi de șef serviciu, 10 posturi de șef birou și 14 posturi de șef formație.

- **Structuri subordonate:**

Potrivit art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 803/2005, cu modificările și completările ulterioare, în subordinea instituției funcționează Centrul de Cercetare și Creație Teatrală „Ion Sava”. Acest centru este o unitate fără personalitate juridică condusă de un director numit de Manager a cărui organizare și funcționare se propun de către Teatru și se aprobă prin ordin al ministrului culturii și cultelor, iar organizarea și funcționarea acestuia este aprobată prin ordin al ministrului culturii, la propunerea instituției supraordonate. Scopul Centrului este acela de a desfășura un program multianual de cercetare și creație teatrală, cu autorizarea conducerii Teatrului Național „I. L. Caragiale”, cu finanțare asigurată cu prioritate din fondurile alocate Teatrului de către Ministerul Culturii.

- **Număr total poziții/funcții prevăzute în statul instituției (inclusiv nr. funcții de conducere ocupate cu titlu permanent):**

Potrivit chestionarului tematic de evaluare, completat anterior datei desfășurării vizitei de evaluare, situația posturilor de la nivelul instituției se prezenta după cum urmează:

- Nr. poziții ocupate (la data de 28.03.2022): 484
- Nr. poziții vacante (la data de 28.03.2022): 5
- Nr. funcții de conducere: 44
- Nr. femei în funcții de conducere: 15
- Nr. bărbați în funcții de conducere: 29
- Nr. funcții de execuție: 441
- Nr. femei în funcții de execuție: 206
- Nr. bărbați în funcții de execuție: 236

În anul 2022, numărul posturilor aprobate prin Statul de funcții era de 484, din care 353 funcții de specialitate (Anexa nr. III din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice): personal artistic, consultant artistic, scenograf personal tehnic scenă și 131 funcții comune sau administrative (Anexa VIII din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice).

Cu ocazia vizitei de evaluare, au fost solicitate informații raportate la perioada de evaluare, respectiv anul 2022. Astfel, la data de 31.12.2022, numărul de posturi ocupate era de 484, iar numărul de posturi vacante era de 5. Personalul din cadrul instituției este format exclusiv din personal contractual.

- **Resursele alocate pentru cele 3 standarde supuse evaluării:**

- resurse financiare (cu evidențierea distinctă pe cele alocate pentru pregătirea profesională:

Nu au fost alocate resurse financiare cu destinație distinctă pentru implementarea standardelor supuse evaluării.

**b) resurse umane:**

În vederea implementării standardelor supuse evaluării, la nivelul Teatrului Național „I.L. Caragiale” există o persoană care realizează activitățile specifice referitoare la standardele cuprinse în Strategia Națională Anticorupție, mai precis a celor care fac obiectul evaluării și inserate în chestionarul de evaluare, însă această persoană nu a fost desemnată în mod formal prin decizii ale conducerii instituției.

**c) resurse materiale (calculatoare, spațiu pentru desfășurarea activității, acces la internet etc.):**

Sunt utilizate resursele materiale existente pentru desfășurarea activității, conform funcției deținute. La nivelul instituției evaluate, în cursul anului de referință, a fost încheiat un contract de prestări servicii prin care a fost achiziționat un abonament la o platformă de e-learning.

• **Scopul misiunii de evaluare**

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 au fost aprobate *Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021-2025* și documentele aferente acesteia.

Potrivit art. 11 și 12 din *Metodologia de monitorizare a implementării SNA 2021-2025*, aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 2046/2022, în cadrul reuniunilor desfășurate în luna decembrie 2022, platformele de cooperare au aprobat temele de evaluare tematică și instituțiile ce urmează a fi supuse evaluării în anul 2023.

Temele care fac obiectul misiunilor de evaluare tematică în anul 2023 sunt:

1. evaluarea riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale;
2. evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale;
3. gestionarea mecanismului de implementare a SNA de către instituțiile publice (inclusiv întreprinderi publice).

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- 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, în sectorul public și privat.

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 5 aprilie 2023, organizarea vizitei de evaluare la sediul Teatrului Național „I.L. Caragiale” București în data de 20 aprilie 2023 și redactarea raportului de evaluare.

**Componența echipei de evaluare:**

**Echipa de evaluare a fost compusă din:**

- D-na. Georgiana Asoltanei - Direcția Generală Anticorupție, expert evaluator din cadrul platformei autorităților independente și a instituțiilor anticorupție;

- D-na. Anamaria Ramona Rusu - expert evaluator din partea platformei mediului de afaceri, reprezentant al Asociației Române a Băncilor, Comisia Antifraudă;
- D-na. Patricia Berianu - Transparency International Romania, expert evaluator din partea platformei societății civile;
- Dl. Dragoș Enrico Dediș, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției, expert evaluator din partea platformei administrației publice centrale.

**Reprezentanții Teatrului Național „I.L. Caragiale” București care au luat parte la întâlnire au fost:**

- Manager interimar;
- Șef Birou Juridic;
- Șef Serviciu Resurse Umane Salarizare;
- Auditor;
- Referent de Specialitate din cadrul Biroul IT, Adresare Publică;
- Reprezentant Ministerul Culturii.

**Din partea Secretariatului tehnic al SNA au participat:**

- D-na. Cristina LIȚĂ, consilier superior, Ministerul Justiției, reprezentant al Secretariatului tehnic al SNA.

## II. CONSTATĂRI

### Aspecte cu caracter general

Teatrul Național „I. L. Caragiale” din București este instituție publică de cultură, de importanță națională, cu personalitate juridică, finanțată din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, aflată în subordinea Ministerului Culturii. Teatrul își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația specifică<sup>1</sup>, ca instituție de repertoriu și care poate reuni și alte colective artistice, pe durata unui proiect, pentru realizarea de producții sau co-producții artistice prezentate doar în serii determinate.

Din această perspectivă, pentru buna funcționare a instituției este esențial să existe un canal de comunicare eficient între angajații din zona administrativă și cei din zona artistică de natură să evite eventuale sincop de relaționare profesională. În egală măsură, aparatul de conducere al instituției de care depinde luarea deciziilor referitoare la angajați (atât administrativ, cât și artistic), gestionarea bugetului și a cheltuielilor, alocarea resurselor necesare în vederea desfășurării spectacolelor, promovarea spectacolelor din fiecare stagiune, viziunea strategică și creșterea vizibilității instituției și a calității spectacolelor trebuie să fie asigurat în mod continuu și eficient.

Or, ca urmare a decesului fostului director al Teatrului Național „I. L. Caragiale” București, instituția a cunoscut unele sincop de management deoarece aceasta a fost condusă prin

<sup>1</sup> Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 353/2007; Hotărârea Guvernului nr. 803/2005 privind stabilirea unor măsuri pentru organizarea și funcționarea Teatrului Național „I.L. Caragiale” din București, cu modificările și completările ulterioare; Hotărârea Guvernului nr. 90/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Culturii, cu modificările și completările ulterioare.

intermediul unor directori generali interimari în perioada septembrie 2021-prezent, numiți de către ministrul culturii pe durată determinată, ultima numire a directorului general interimar fiind dispusă la data de 12.04.2023 prin Ordinul ministrului culturii nr. 156/2023. Această împrejurare, care pare a fi un interimat continuu este de natură să afecteze nu doar capacitatea unei instituții naționale de cultură de a își desfășura activitățile artistice specifice, ci și coerența actului managerial administrativ al instituției, previzibilitatea și gestionarea corespunzătoare a instituției pe termen mediu și lung, buna desfășurare a activității personalului propriu și a muncii acestora. Însă, potrivit celor comunicate de reprezentanții TNB, situația interimatului conducerii instituției evaluate nu afectează buna desfășurare a activității și eficiența actului managerial, inclusiv asumarea și implementarea standardelor de integritate.

Cu toate acestea, în opinia echipei de evaluare, numirile repetate pe durată determinată în funcția de manager general (în baza legislației specifice), fără organizarea corespunzătoare, potrivit procedurilor în vigoare, a concursurilor de proiecte de management pentru TNB nu fac decât să perpetueze starea generală de incertitudine de la nivelul aparatului administrativ și al conducerii acestuia și să afecteze încrederea publică în modul de gestionare a anumitor situații delicate de leadership și management strategic. Aceasta în condițiile în care, fiind o instituție publică subordonată Ministerului Culturii (instituție politică, parte din aparatul guvernamental al administrației publice centrale), managerul general este numit prin ordin al ministrului culturii în urma promovării concursului de proiecte de management. Concret, în urma decesului fostului director al Teatrului Național „I. L. Caragiale” București, în perioada septembrie 2021 - prezent, au fost numiți 3 manageri interimari, pentru unul dintre aceștia fiind prelungită numirea în această calitate, dar a fost organizat un singur concurs de proiecte de management care a fost ulterior anulat.

O conducere interimară îndelungată afectează capacitatea de a lua decizii administrative pe termen lung care să aibă ca rezultat schimbări concrete, profunde și semnificative în ceea ce privește transparență instituțională, eficiența activităților administrative, dar și asumarea și implementarea reală a standardelor de integritate și anticorupție.

#### **A. EVALUAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică, echipa de evaluare a constatat că la nivelul Teatrului Național „I. L. Caragiale” București nu a fost constituit Grupul de lucru pentru implementarea metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție, conform art. 6 din Metodologia standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 (în continuare, H.G. nr. 599/2018) și nici nu a identificat și descris riscurile de corupție, conform art. 11 din același act normativ.

Cu toate acestea, echipa de evaluare a constatat că Teatrul Național București a desfășurat activitatea de evaluare a riscurilor identificate și au fost stabilite măsurile de intervenție, conform art. 12 și 16 din Metodologie, fiind elaborat inclusiv Registrul riscurilor de corupție prevăzut la art. 17 din același act normativ. Astfel, evaluarea riscurilor de corupție a fost realizată de către consilierul de etică din cadrul instituției, iar elaborarea Registrului riscurilor de corupție a fost realizată de aceeași persoană în urma consultării șefilor de birou ori de compartimente.

Persoana care a întocmit evaluarea riscurilor de corupție deține funcția de referent de specialitate în cadrul biroului IT și Adresare publică, aceasta îndeplinind și atribuțiile specifice de consilier

de etică de la data de 13.02.2020 (Decizia nr. 26/2020). În plus, pe lângă atribuțiile specifice funcției pe care o ocupă și celor specifice consilierului de etică, persoana în cauză îndeplinește în fapt și atribuțiile specifice persoanei responsabile cu implementarea Strategiei Naționale Anticorupție<sup>2</sup>, fiind și secretarul Comisiei Sistemului de Control Intern Managerial.

Din discuțiile avute cu reprezentanții instituției evaluate a reieșit faptul că atribuțiile persoanei care îndeplinește toate aceste funcții, suplimentar celei pentru care a fost angajată, nu sunt menționate în mod corespunzător în fișa postului care nu a mai fost actualizată. Practic, referentul de specialitate este însărcinat cu atribuții suplimentare postului de bază care nu au niciun fel de suport legal și scriptic și fișa postului, îndeplinind, prin urmare, aceste atribuții în mod benevol, până la expirarea contractului de muncă ce este încheiat pe durată determinată.

Registrul riscurilor de corupție a fost aprobat la data de 30.06.2022 și cuprinde doar riscuri din sectorul administrativ (ariile majore unde au fost identificate riscuri de corupție fiind activitățile referitoare la resurse umane, salarizare, comunicare, implementarea proiectelor cu fonduri nerambursabile din fonduri europene, IT și achiziții, investiții, patrimoniu și administrativ), nu și riscuri vizând zona artistică a instituției.

Fiind aprobat relativ recent și având în vedere că la nivelul instituției nu a fost constituit Grupul de lucru pentru implementarea metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție, Registrul riscurilor de corupție nu a fost actualizat și nu este utilizat ca instrument de management de către conducerea instituției.

Echipa de evaluare a constatat că, deși au fost identificate riscurile de corupție de la nivelul instituției și a fost elaborat inclusiv Registrul riscurilor de corupție, nu a fost elaborată sau revizuită niciuna dintre procedurile de lucru deja existente. Potrivit informațiilor comunicate de reprezentanții instituției evaluate în cadrul vizitei de evaluare, la nivelul Teatrului Național „I. L. Caragiale” București există mai multe proceduri de lucru în vigoare.

Din materialele trimise suplimentar de minister ulterior vizitei de lucru, a reieșit faptul că instituția dispune de o serie de:

- proceduri operaționale (PO) privind:
  - desfășurarea misiunii de audit intern ad-hoc;
  - dosarele de personal;
  - elaborarea planului anual de audit intern;
  - angajarea, lichidarea, ordonarea și plata cheltuielilor;
  - derularea achizițiilor publice;
  - programul anual de pregătire profesională;
  - stabilirea atribuțiilor angajaților prin întocmirea corectă a fișelor posturilor;
  - urmărirea stadiului implementării recomandărilor;
- proceduri de sistem (PS) privind:
  - exercitarea controlului financiar preventiv propriu;
  - protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestora la nivelul Teatrului Național „I. L. Caragiale”;

---

<sup>2</sup> Fără să fi fost desemnată în mod formal prin decizie a conducătorului instituției. Potrivit informațiilor transmise de către reprezentanții TNB ulterior vizitei de evaluare, la data de 24.07.2023 a fost angajată o persoană care a fost desemnată persoană responsabilă cu implementarea Strategiei Naționale Anticorupție.



- modul de elaborare al procedurilor documentate, de sistem sau operaționale, după caz, conform prevederilor standardului de control intern managerial.

- procedură proprie (PP) pentru atribuirea contractelor de achiziție publică.

Majoritatea acestor proceduri de lucru au fost aprobate în 2020 și se află la prima ediție, fără să fi fost supuse actualizării ori revizuirii. În acest sens, apreciem că este necesară desfășurarea unei evaluări globale a procedurilor interne de lucru existente la nivel instituțional și actualizarea lor, având în vedere că au trecut aproximativ 3 ani de la aprobarea acestora.

Potrivit chestionarului tematic de evaluare, Registrul riscurilor de corupție nu este corelat cu Registrul reglementat de art. 5 din Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018, însă din discuțiile purtate de membrii echipei de evaluare și reprezentanții Teatrului Național „I. L. Caragiale” București a rezultat că există această intenție, încercându-se operațiunea de corelare în perioada următoare.

De asemenea, apreciem că este de menționat faptul că Registrul riscurilor de corupție prevede ca măsuri de intervenție pentru prevenirea și controlul riscurilor de corupție:

- elaborarea și implementarea unei proceduri de sistem (PS) privind funcțiile sensibile, conflictul de interese și incompatibilități;
- elaborarea/actualizarea procedurii privind înregistrarea, primirea și expedierea corespondenței;
- elaborarea unei proceduri referitoare la activitățile și acțiunile de comunicare internă și externă;
- elaborarea unei proceduri de sistem (PS) privind avertizările de integritate și protecția avertizorilor;
- actualizarea și verificarea respectării procedurii de sistem (PS) privind exercitarea controlului financiar preventiv propriu.

Astfel, se poate concluziona că, la nivelul instituției evaluate în anul de referință supus analizei, asemenea proceduri de o importanță primordială în ceea ce privește respectarea standardelor de integritate nu există ori nu sunt respectate. Aceste împrejurări reflectă lipsa de asumare a standardelor de integritate și ridică echipei de evaluare îngrijorări cu privire la modul de lucru din cadrul instituției, în condițiile unor carențe procedurale de natură să vulnabilizeze nivelul de integritate organizațională, modul de gestionare și trasabilitate al lucrărilor și actelor interne, modul de angajare și direcționare al bugetului propriu (parte din acesta fiind format din fonduri publice din bugetul Ministerului Culturii), respectarea procedurilor de achiziție și a patrimoniului propriu al instituției evaluate.

Deși consilierul de etică este persoana care îndeplinește, în fapt, atribuțiile Grupului de lucru prevăzut de art. 6 din Metodologia standard, acesta nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la analiza riscurilor de corupție. În urma discuțiilor avute cu ocazia vizitei de evaluare, membrii echipei de evaluare au constatat faptul că consilierul de etică a participat totuși, în anul 2022, la cursuri de formare profesională pe aspecte referitoare la etică și integritate, organizate de un furnizor extern.

Din discuțiile purtate de membrii echipei de evaluare cu reprezentanții Teatrului Național „I. L. Caragiale” București a reieșit că rezultatele implementării metodologiei au fost avute în vedere la fundamentarea planului de integritate. În acest sens, la data de 20.06.2022 a fost aprobat

Planul de integritate privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 la nivelul Teatrului Național „I. L. Caragiale” București.

## **B. EVALUAREA INCIDENTELOR DE INTEGRITATE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

Deși, potrivit chestionarului tematic de evaluare există desemnat un angajat responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, în urma vizitei de evaluare s-a constatat că nu există desemnat în mod formal un asemenea responsabil. În fapt, consilierul de etică al instituției este cel care îndeplinește și aceste atribuții, pe lângă cele profesionale potrivit fișei postului, acesta fiind desemnat și responsabil cu protecția datelor cu caracter personal, secretar al Comisiei de Monitorizare a implementării Sistemului de Control Intern Managerial și responsabil cu cardurile de acces în instituție.

Decizia conducerii instituției evaluate indicate în chestionarul tematic de evaluare ca fiind actul intern de desemnare a angajatului ca responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate (Decizia nr. 26/BJ/13.02.2020) este, de fapt, decizia de desemnare a consilierului de etică. Astfel, membrii echipei de evaluare au constatat gradul ridicat al volumului de muncă al persoanei desemnate consilier de etică care se confruntă cu reale dificultăți în îndeplinirea sarcinilor de serviciu curente.

În cadrul discuțiilor purtate cu ocazia vizitei de evaluare a reieșit faptul că consilierul de etică nu a avut un rol activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, sens în care nu a procedat la informări periodice a personalului instituției cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității și nu a elaborat analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită. Comisia de etică nu s-a întrunit niciodată. Acest aspect se poate datora, în parte, volumului ridicat de muncă ce implică dificultăți în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, fiind necesar, în acest sens, un sprijin consistent din partea conducerii instituției evaluate.

La nivelul instituției nu există o evidență a sesizărilor incidentelor de integritate, menționându-se că nu au fost primite astfel de sesizări în anul de referință de către responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate. La nivelul instituției există comisii de etică atât pentru cazurile în care personalul din aparatul administrativ săvârșește abateri de la codul de etică, cât și atunci când personalul artistic săvârșește asemenea fapte. Sesizările sunt primite în scris și prin intermediul poștei electronice, existând la nivelul instituției o procedură de lucru a comisiilor de etică. Codul etic al personalului contractual din cadrul Teatrului Național „I. L. Caragiale” București a fost adoptat prin Decizia managerului interimar nr. 46/BJ/18.03.2022. Modul de lucru al Comisiei de etică este prevăzut în Regulamentul de funcționare a Comisiei de etică (Decizia nr. 72/10.05.2022).

Cu toate acestea, la nivelul anului 2022 au fost desfășurate 7 cercetări disciplinare, fiind aplicate în special sancțiuni disciplinare constând în 4 avertismente scrise, două sancțiuni de reducere a salariului de bază pentru o lună cu 5%, dar și desfacerea contractului de muncă într-un singur caz pentru absențe nemotivate de la serviciu. Faptele pentru care au fost desfășurate cercetări disciplinare au constat în abateri de la Regulamentul Intern al TNB, acestea fiind de competența Comisiei de disciplina muncii. În acest context, concluzia la care au ajuns membrii echipei de evaluare este aceea că, în anul de referință au existat totuși incidente de integritate deoarece,

potrivit art. 2 lit. b) din Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, constituie incident de integritate „**încetarea disciplinară 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**”.

Acest aspect subliniază necesitatea desemnării, în primul rând, a unui responsabil cu evaluarea incidentelor de integritate și, în al doilea rând, evaluare a acestor incidente și de realizare a evidențelor impuse de metodologia a cărei implementare a fost evaluată de către echipa de evaluare. Neîndeplinirea acestor etape reclamă intervenție urgentă din partea conducerii instituției și reprezintă riscuri la adresa integrității instituționale și a personalului acesteia, precum și la standardele naționale anticorupție, cu atât mai mult cu cât încă din data de 21.03.2022 Teatrul Național „I. L. Caragiale” București s-a angajat prin declarația conducătorului instituției de a-și asuma agenda de integritate organizațională pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025.

Deși la nivelul instituției evaluate nu există o procedură de lucru referitoare la avertizările de integritate și protecția avertizorilor, Codul etic al personalului contractual din cadrul Teatrului Național „I. L. Caragiale” București prevede la art. 21 alin. (2) respectarea confidențialității identității persoanei care a făcut sesizarea. Desigur, acest aspect nu este suficient, fiind necesară elaborarea unei proceduri specifice care să prevadă etape și pași concreți de urmat în aceste situații și care să fie conformă legislației în materie (Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare).

În ceea ce privește participarea în anul 2022 la programe de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la evaluarea incidentelor de integritate, în urma discuțiilor cu reprezentanții instituției evaluate a rezultat faptul că consilierul de etică a participat doar la cursuri de formare profesională pe aspecte referitoare la etică, integritate și transparență decizională.

Nu a fost elaborat, aprobat și publicat Raportul anual privind evaluarea incidentelor și nici au fost valorificate în procesul de evaluare a riscurilor de corupție desfășurat în anul 2022, împrejurare întemeiată, parțial, pe lipsa acestor incidente.

Deși, potrivit chestionarului tematic de evaluare, instituția evaluată a precizat că planul de integritate a fost actualizat în urma analizei incidentelor de integritate, în realitate, acest lucru nu s-a întâmplat. Așa cum precizam anterior, Planul de integritate privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 la nivelul Teatrului Național „I. L. Caragiale” București a fost aprobat prin decizie a conducătorului instituției la data de 20.06.2022.

În anul de referință, respectiv 2022, nu au existat la nivelul instituției incidente de integritate care să fi fost în atenția mass media. Apreciem oportun, în contextul prezentei misiuni de evaluare, menționarea incidentului din martie 2022 - publicația „Certitudinea”, a fost distribuită într-una dintre sălile Teatrului Național „I. L. Caragiale” București cu ocazia unui eveniment desfășurat de Ziua Mondială a Teatrului Ministerul Culturii și instituția evaluată desfășurând anchete interne cu privire la acest incident, fiind sesizate organele judiciare cu privire la acest eveniment (procedură finalizată prin dispunerea soluției de clasare).

### C. GESTIONAREA MECANISMULUI DE IMPLEMENTARE A SNA DE CĂTRE INSTITUȚIILE PUBLICE (INCLUSIV ÎNTREPRINDERI PUBLICE)

La nivelul instituției evaluate, în cursul anului de referință (2022) nu a existat o structură și nici nu a fost desemnată o persoană care să gestioneze implementarea Strategiei Naționale Anticorupție. Aceste atribuții au fost, în fapt, îndeplinite de către referentul de specialitate din cadrul biroului IT și adresare publică, fără să existe o bază legală în acest sens, respectiv o decizie a conducătorului Teatrului Național „I. L. Caragiale” București.

În cadrul discuțiilor avute cu ocazia vizitei de evaluare, reprezentanții instituției evaluate au invocat lipsa resursei umane necesare ca argument pentru insuficiența resurselor alocate problematicii implementării Strategiei Naționale Anticorupție. Astfel, s-a menționat nevoia unei suplimentări a schemei de personal cu aproximativ 100 de posturi, or în opinia echipei de evaluare, acest aspect nu afectează în mod semnificativ necesitatea realizării unei diviziuni a muncii în cadrul instituției în ceea ce privește desemnarea prin decizie a persoanelor responsabile cu evaluarea ori implementarea diferitelor standarde anticorupție. Așa cum am arătat anterior, pe lângă atribuțiile specifice funcției pe care o ocupă și celor specifice consilierului de etică, persoana în cauză mai este desemnată ca responsabil cu implementarea Strategiei Naționale Anticorupție, responsabil cu protecția datelor cu caracter personal, responsabil de cardurile de acces, fiind și secretarul Comisiei Sistemului de Control Intern Managerial. Credem că lipsa de personal nu poate fi un pretext pentru supraîncărcarea volumului de muncă al unei singure persoane din instituție, o variantă mai eficientă în acest sens fiind desemnarea mai multor persoane responsabile întrucât sunt foarte multe domenii de acoperit.

Așa cum rezultă din chestionarul tematic de evaluare, managementul nu se implică în promovarea integrității la nivel instituțional, aspect confirmat cu ocazia vizitei de evaluare și care denotă lipsa asumării reale a agendei de integritate și de implementare a standardelor Strategiei Naționale Anticorupție.

Canalele interne de comunicare și de promovare a integrității în cadrul instituției sunt unele atipice și adaptate la natura activității desfășurate și la specificul angajaților. Astfel, potrivit celor comunicate de reprezentanții instituției evaluate în cadrul misiunii de evaluare, nu toți angajații au o adresă de e-mail profesională (o posibilă explicație în acest sens fiind faptul că instituția are exclusiv personal contractual, o parte dintre aceștia fiind angajați cu contract de muncă pe durată determinată, iar crearea unei adrese de e-mail dedicate fiecărui angajat poate determina costuri suplimentare de gestionare)<sup>3</sup>. Principalele canale de comunicare între angajații instituției (din sectorul administrativ și din sectorul artistic) sunt reprezentate de grupurile de Whatsapp, precum și de afișarea informațiilor și comunicărilor relevante la avizierul ori pe pagina de internet a instituției. De asemenea, unele acte administrative cu caracter individual sunt comunicate destinatarilor acestora inclusiv prin poștă. Reprezentanții TNB au precizat că formațiile de muncitori sau personalul de la ateliere, nu au calculatoare proprii puse la dispoziție de către instituție, domeniul acestora de activitate implicând rar utilizarea calculatorului și, implicit a emailului. Prin urmare, comunicare cu aceștia se realizează prin șefii de formație sau ateliere care au e-mailuri personalizate.

Pe deplin conștientă de specificul aparte al activității și al personalului propriu, echipa de evaluare este de părere că aceste canale de comunicare se pot dovedi defectuoase în comunicarea unor informații ample ori documente care necesită studiu individual (de exemplu, modificarea unei proceduri operaționale, schimbarea modului de sesizare a unor fapte, actualizarea

---

<sup>3</sup> Potrivit informațiilor comunicate de reprezentanții TNB ulterior vizitei de evaluare, au fost create adrese de email pentru lucrătorii din cadrul serviciilor, departamentelor și birourilor din organigrama TNB, acestea fiind utilizate în activitatea curentă.

regulamentului intern, a codului de conduită ori a proceduri de lucru etc.). Canalele de comunicare informale, deși pot fi apreciate ca fiind mai eficiente, nu trebuie să le înlocuiască pe cele formale (e-mail grup de angajați, de exemplu) deoarece trasabilitatea activității și a informărilor realizate reprezintă un deziderat în eficiența și transparența activității unei instituții publice.

De asemenea, canalele interne și oficiale de comunicare sunt de dorit a exista într-o instituție nu doar prin perspectiva comunicării pe verticală dinspre conducerea instituției către angajați, ci și dinspre angajați spre conducere atunci când vor să sesizeze ori aducă la cunoștința superiorilor ierarhici anumite abateri, fapte ori împrejurări (inclusiv a unor sesizări formulate de către avertizorii de integritate).

În cadrul discuțiilor cu reprezentanții instituției evaluate, aceștia au reclamat existența unei nevoi stringente cu privire la necesitatea elaborării și aplicării unor proceduri de sistem clare pentru asigurarea respectării standardelor de integritate incluse în Anexa nr. 3 a Hotărârii Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025. Membrii echipei de evaluare au constatat faptul că pe pagina de internet a Teatrului Național „I. L. Caragiale” București nu sunt publicate ori actualizate informații esențiale referitoare la activitatea unei instituții publice care își formează bugetul prin fonduri publice, respectiv informații care interesează achizițiile publice (potrivit celor comunicate, majoritatea achizițiilor publice efectuate sunt achiziții directe), execuție bugetară, bilanțuri contabile, rapoarte anuale de activitate, rapoarte privind implementarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informații de interes public, CV-uri, raportul privind stadiul implementării măsurilor prevăzute de SNA și de Planul de integritate (a se avea în vedere și Standardele generale de publicare a informațiilor de interes public prevăzute de Anexa nr. 4 din H.G. nr. 1269/2021). Membrii echipei de evaluare apreciază că activitatea specifică domeniului transparenței decizionale poate fi îmbunătățită din perspectiva exigențelor incluse în Anexa nr. 4 a SNA, mai ales din perspectiva publicării documentelor în format deschis.

### **III. BUNE PRACTICI**

#### **A. EVALUAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

Nu au fost identificate.

#### **B. EVALUAREA INCIDENTELOR DE INTEGRITATE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

Nu au fost identificate.

#### **C. GESTIONAREA MECANISMULUI DE IMPLEMENTARE A SNA DE CĂTRE INSTITUȚIILE PUBLICE (INCLUSIV ÎNTREPRINDERI PUBLICE)**

Nu au fost identificate.

### **IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI**

#### **Recomandare cu caracter general:**

Efectuarea de demersuri specifice, inclusiv la nivelul structurii supraordonate (Ministerul Culturii), pentru eliminarea situației de provizorat care durează de aproximativ 2 ani la cel mai înalt nivel

de conducere al Teatrului Național „I. L. Caragiale” București, în sensul asigurării unei conduceri stabile.

#### **A. EVALUAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Elaborarea unei proceduri de lucru pentru implementarea reglementărilor prevăzute în H.G. nr. 599/2018 privind activitatea de evaluare a riscurilor de corupție.
2. Constituirea Grupului de lucru pentru implementarea metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție.
3. Reevaluarea temeinică a riscurilor de corupție de către Grupul de lucru astfel constituit și actualizarea Registrului aferent.
4. Revizuirea Planului de integritate raportat la actualizarea Registrului riscurilor de corupție.
5. Corelarea riscurilor reglementate de art. 5 din O.S.G.G. nr. 600/2018 la nivelul instituției cu cele existente în Registrul riscurilor de corupție.
6. Desemnarea prin decizie a conducătorului instituției a tuturor persoanelor responsabile de diferite zone de acțiune referitoare la standardele anticorupție (consilier responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, consilier responsabil cu implementarea SNA, pentru asigurarea îndeplinirii corespunzătoare și diviziunii muncii și a eficiente, dublată de introducerea în fișa postului acestora a atribuțiilor necesare pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind procedurile pentru care au fost desemnate.
7. Elaborarea de proceduri cel puțin privind avertizarea în interes public și protecția avertizorilor, funcțiile sensibile (prevăzute *in extenso* în Anexa nr. 3 din H.G. nr. 1269/2021), înregistrarea, primirea și expedierea corespondenței, actualizarea și verificarea respectării procedurii de sistem (PS) privind exercitarea controlului financiar preventiv propriu.
8. Realizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește evaluarea și analiza riscurilor de corupție, avertizarea în interes public, prin invitarea unor specialiști în domeniu sau prin solicitarea de sprijin, dacă se apreciază necesar, din partea ANI, MAI-DGA și/sau MJ.

#### **B. EVALUAREA INCIDENTELOR DE INTEGRITATE ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Elaborarea unor proceduri de lucru referitoare la gestionarea incidentelor de integritate.
2. Adoptarea unor măsuri specifice și eficiente în ceea ce privește avertizările în interes public, în special prin: desemnarea unei persoane sau a unei structuri responsabile cu primirea și soluționarea avertizărilor în interes public, inclusiv prin crearea unui canal de raportare clar definit; precizarea protecției identității avertizorilor de integritate; soluționarea pe fond a sesizărilor; organizarea și efectuarea unei sesiuni de informare cu angajații instituției privind



legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public; verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare.

3. Elaborarea unei proceduri de lucru interne referitoare la activitățile, acțiunile și canalele de comunicare internă și externă.

4. Asigurarea cadrului necesar ca persoanele responsabile cu implementarea/monitorizarea aspectelor de integritate să participe la programe de pregătire profesională corespunzătoare.

5. Organizarea și realizarea unei sesiuni de informare privind legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public, precum și cu referire la prevederile procedurilor interne în domeniu, cu întreg personalul și verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și procedurii (după elaborarea acesteia), eventual prin aplicarea unor chestionare de evaluare și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare.

### **C. GESTIONAREA MECANISMULUI DE IMPLEMENTARE A SNA DE CĂTRE INSTITUȚIILE PUBLICE (INCLUSIV ÎNTREPRINDERI PUBLICE)**

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Desemnarea prin decizie a conducătorului instituției a consilierului responsabil de coordonarea implementării SNA, dacă este posibil, distinct de persoana consilierului de etică, pentru asigurarea diviziunii muncii și a eficientizării acesteia, dublată de introducerea în fișa postului acestora a atribuțiilor necesare pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind procedurile pentru care a fost desemnat.

2. Identificarea și alocarea de resurse suficiente (umane, materiale și financiare), prin efectuarea unor demersuri specifice de evaluare în vederea eficientizării și profesionalizării activității personalului existent, demersurile putând fi făcute inclusiv la nivelul instituției supraordonate.

3. Actualizarea, și după caz, elaborarea procedurilor operaționale referitoare la implementarea standardelor prevăzute în extenso în Anexa nr. 3 din H.G. nr. 1269/2021, precum și luarea unor măsuri specifice evitării supra-procedurizării activității instituționale.

4. Asigurarea resurselor necesare implementării standardelor SNA adoptate și a documentelor necesare atingerii obiectivelor asumate, cu necesitatea urmăririi de către conducerea instituției a implementării tuturor prevederilor actelor normative din domeniul de referință și a măsurilor necesare în vederea asigurării unui mediu de integritate ridicat.

5. Respectarea standardelor referitoare la transparența instituțională și publicarea pe pagina de internet a instituției a documentelor și informațiilor în format deschis privitoare la raportul anual de activitate, centralizatorul achizițiilor publice, execuție bugetară, bilanțuri contabile, a CV-urilor, raportul anual privind implementarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informații de interes public, raportul privind stadiul implementării măsurilor prevăzute de SNA și de Planul de integritate, pentru a facilita inclusiv verificarea și analiza acestor informații - a se avea în vedere Standardele generale de publicare a informațiilor de interes public prevăzute de Anexa nr. 4 din H.G. nr. 1269/2021.