



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect „Consolidarea capacității administrative a Secretariatului Tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție” (cod SIPOCA 62)

EVALUAREA TEMATICĂ A MINISTERULUI MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE PRIVIND IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2016 - 2020

Raport de evaluare

2020

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





A. MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* București, Str. Dem. I. Dobrescu nr. 2-4, sector 1, cod poștal 010026
- *Adresa virtuală:* www.mmuncii.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - H.G. nr. 12/2017 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, cu modificările și completările ulterioare;
 - O.U.G. nr. 1/2017 pentru stabilirea unor măsuri în domeniul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
 - Ordinul nr. 1945/23.11.2017 al ministrului muncii și protecției sociale privind aprobarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a aparatului propriu al Ministerului Muncii și Protecției Sociale;
 - O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.

- *Misiune / atribuții/ competențe/structura:*

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) asigură coordonarea aplicării strategiei și politicilor Guvernului în domeniile muncii, familiei și persoanelor vârstnice, precum și în domeniul protecției sociale.

MMPS realizează politicile naționale, corelate cu cele la nivel european și internațional, în domeniul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, îndeplinind rolul de autoritate de stat, strategie și planificare, reglementare, sinteză, coordonare, monitorizare, inspecție și control.

În exercitarea funcțiilor sale, MMPS îndeplinește, în condițiile legii, următoarele atribuții cu caracter general:

1. identifică, elaborează și promovează politici publice și acte normative în domeniul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, în deplină concordanță cu

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- prevederile Programului de guvernare și cu obligațiile României ce decurg din statutul de stat membru al Uniunii Europene, pentru domeniile sale de activitate;
2. elaborează rapoarte de monitorizare și evaluare cu privire la politicile publice inițiate și implementate la nivelul ministerului;
 3. avizează proiectele de acte normative elaborate de ministere și de organe ale administrației publice centrale, pentru domeniile sale de activitate;
 4. organizează, împreună cu celelalte ministere și cu organele de specialitate ale administrației publice centrale și locale și cu alte persoane juridice, după caz, promovarea acțiunilor derulate în domeniile sale de activitate;
 5. colaborează cu asociațiile profesionale și patronale din domeniile sale de activitate și asigură dialogul permanent cu acestea, cu mass-media și cu societatea civilă în general, în scopul informării reciproce și perfecționării cadrului legislativ existent;
 6. participă la sprijinirea dezvoltării capacității administrative a structurilor implicate în programele din domeniile sale de activitate, precum și la consolidarea și extinderea parteneriatelor;
 7. participă, cu experți desemnați, la întâlnirile grupurilor de lucru în legătură cu domeniile sale de activitate;
 8. participă la schimbul de informații și experiență cu instituțiile și organismele naționale și internaționale cu privire la domeniile sale de activitate, în condițiile legii;
 9. realizează cercetări de opinie publică, cantitative și calitative, prin intermediul unor instituții specializate, în vederea fundamentării documentelor strategice, a campaniilor de comunicare și a informării opiniei publice în domeniile sale de activitate;
 10. contractează, în condițiile legii, servicii specializate în vederea obținerii documentelor, studiilor, colectării datelor și informațiilor necesare realizării atribuțiilor sale, precum și servicii de consultanță, inclusiv servicii de evaluare, prognoză și statistică;
 11. editează, direct sau prin unitățile din subordinea ori aflate sub autoritatea sa, publicații de specialitate și de informare specifice domeniilor sale de activitate;
 12. organizează și sprijină, în condițiile legii, activități și manifestări pentru promovarea și susținerea proiectelor din domeniile sale de activitate atât în țară, cât și în străinătate, prin expoziții, simpozioane, sesiuni de comunicări, congrese, colocvii și alte asemenea activități;
 13. monitorizează și evaluează politicile publice cu impact asupra domeniilor sale de activitate;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

14. primește și rezolvă sau, după caz, transmite spre soluționare celor în drept, potrivit competențelor, sesizările persoanelor fizice și juridice, în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 233/2002;
15. asigură protecția informațiilor clasificate, în condițiile legii;
16. asigură implementarea prevederilor legislației Uniunii Europene în domeniile sale de competență, prin activități specifice, în condițiile legii;
17. coordonează implementarea programelor de asistență bilaterală, precum și a altor programe de asistență financiară acordate de Uniunea Europeană, în conformitate cu aria de responsabilitate;
18. elaborează, implementează și monitorizează din punct de vedere tehnic proiecte finanțate din fonduri europene sau din alte surse, programe de colaborare internațională, precum și proiecte de colaborare bilaterală pentru domeniile sale de activitate;
19. promovează parteneriatul public-privat în aplicarea programelor și proiectelor în domeniu;
20. propune acordarea statutului de utilitate publică asociațiilor și fundațiilor din domeniile sale de activitate, precum și aprobarea prealabilă în vederea recunoașterii prin hotărâre judecătorească a persoanelor juridice străine de drept privat, fără scop lucrativ, în condițiile prevăzute de lege;
21. colectează, prelucrează și diseminează date statistice în domeniile de activitate ale ministerului;
22. asigură relația cu Parlamentul, mass-media, Consiliul Economic și Social și cu alți exponenți ai societății civile în problemele specifice domeniilor ministerului;
23. elaborează și fundamentează documentele ce reflectă poziția României în raport cu politica și strategia Uniunii Europene pentru domeniile sale de competență și asigură participarea la activitățile instituțiilor Uniunii Europene; în acest sens, își îndeplinește atribuțiile ce îi revin și participă, potrivit legislației în vigoare, la sistemul național de gestionare a afacerilor europene;
24. asigură consultarea permanentă a partenerilor sociali asupra proiectelor de acte normative inițiate în sfera sa de activitate;
25. asigură relația cu Organizația Internațională a Muncii, Organizația Națiunilor Unite, Consiliul Europei, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică și cu alte organizații internaționale, potrivit domeniilor sale de competență;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

26. negociază și urmărește încheierea și ratificarea instrumentelor juridice bilaterale, pentru domeniile sale de activitate;
27. derulează relații bilaterale cu ministerele și instituțiile cu atribuții în domeniilor muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice din alte state;
28. reprezintă România, în condițiile legii, la organismele internaționale și la instituțiile europene din domeniile sale de activitate;
29. asigură protecția cetățenilor români care desfășoară activități lucrative în străinătate prin intermediul atașajilor pe probleme de muncă și sociale;
30. colaborează la monitorizarea și evaluarea implementării Strategiei Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2015 - 2020, pentru realizarea direcțiilor de acțiune referitoare la ocupare;
31. asigură managementul administrativ-financiar al programelor comunitare și al proiectelor cu finanțare rambursabilă și nerambursabilă derulate de minister;
32. asigură, potrivit legii, mijloacele financiare din bugetul propriu în scopul adoptării standardelor europene armonizate conform domeniilor de competență ale ministerului;
33. asigură reprezentarea în fața instanțelor de judecată în problemele din domeniile de activitate ale ministerului;
34. exercită controlul asupra activităților desfășurate de instituțiile subordonate, aflate sub autoritatea sau coordonarea sa;
35. editează buletine informative și organizează seminare, conferințe, expoziții tematice și alte acțiuni similare în țară și în străinătate, în domeniile sale de activitate; cheltuielile legate de tipărirea și difuzarea buletinelor informative, precum și cele legate de organizarea seminarelor, conferințelor, expozițiilor și celorlalte acțiuni tematice se asigură din alocațiile bugetare aprobate Ministerului Muncii și Protecției Sociale;
36. implementează și dezvoltă sistemul informatic integrat în domeniile sale de activitate;
37. fundamentează și susține proiectele de bugete care se administrează de către aparatul propriu sau de către instituțiile aflate în subordinea, sub autoritatea ori coordonarea sa;
38. elaborează proiectul bugetului anual pentru activitatea proprie și a instituțiilor subordonate și programele de investiții anuale și multianuale;
39. monitorizează execuția bugetară și ia măsuri operative pentru asigurarea plății tuturor drepturilor de protecție socială, în limita fondurilor aprobate.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Instituții care funcționează în subordinea, sub autoritatea și coordonarea MMPS:

I. Unități care funcționează în subordinea MMPS:

1. Inspekția Muncii;
2. Agenția Națională pentru Plăți și Inspekție Socială;
3. Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții¹;
4. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

II. Unități care funcționează sub autoritatea MMPS:

1. Casa Națională de Pensii Publice;
2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

III. Unități care funcționează în coordonarea MMPS:

1. Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale - I.N.C.S.M.P.S.

MMPS are un număr total de 438 de posturi, dintre care 358 sunt ocupate.

Din chestionar rezultă faptul că MMPS nu a alocat resurse financiare pentru pregătirea profesională a angajaților în cele trei standarde supuse evaluării.

În ceea ce privește alocarea de resurse umane pentru aplicarea standardelor supuse evaluării, MMPS a desemnat 9 persoane responsabile cu gestionarea acestora, respectiv:

- pentru *Conflicte de interes în timpul și după exercitarea funcției*, 6 persoane (3 persoane titulare și 3 supleanți, desemnate prin ordin de ministru);
- pentru *Incompatibilități*, 6 persoane (3 persoane titulare și 3 supleanți, desemnate prin ordin de ministru; sunt aceleași care gestionează și conflictul de interese);
- pentru *Transparența instituțiilor publice și accesul la informațiile de interes public*, 1 persoană pentru domeniul transparenței decizionale, conform atribuțiilor din fișa de post și

¹ Instituție înființată prin O.U.G. nr. 68/2019 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, prin preluarea activităților, atribuțiilor și structurilor Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități și ale Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție, care se desființează.

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

2 persoane pentru asigurarea accesului la informațiile de interes public, conform Ordinului ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 192 din 04.02.2016.

▪ Scop misiune de evaluare

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

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 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul MMPS în data de 16 septembrie 2019, orele 13.30-16.00 și redactarea raportului de evaluare.

▪ Componența echipei de evaluare

Echipa de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- D-na. Cristina LIȚĂ, consilier superior, Ministerul Justiției;
- Dl. Mihai VÎLNOIU, expert, Transparency International România;
- D-na. Viorela BUCUR, comisar-șef de poliție, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții MMPS care au luat parte la întâlnire au fost:

- Secretarul General Adjunct, coordonatorul Planului de integritate la nivelul MMPS;
- Un consilier superior, Serviciul Politici Publice pentru Avizare Acte Normative, responsabil Legea nr. 52/2003;
- Consilierul de etică;
- Un consilier superior, Serviciul Comunicare, Mass-Media și Relații cu Publicul, responsabil Legea nr. 544/2001;
- Un consilier principal, Direcția Resurse Umane, responsabil Legea nr. 176/2010;
- Un consilier, Compartimentul Implementare SNA;
- Un manager public, Compartimentul Implementare SNA;
- Un consilier, coordonatorul UpTI;
- Un consilier DGIAPSI.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- D-na. Anca Luminița STROE, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocieria formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost d-na. Mădălina COCOȘATU.

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale au fost desemnate, printr-un act intern (din 2017), 3 persoane responsabile cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese prevăzute de Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative. De asemenea, în caz de absență sau indisponibilitate a responsabililor, prin același act intern s-au desemnat alte 3 persoane care să asigure continuitatea.

Conform datelor furnizate, persoanele responsabile cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese fac parte din Direcția Resurse Umane - Serviciul Monitorizare, Resurse Umane Unități Subordonate, Direcția Juridică - Serviciul Legislația Muncii, respectiv Unitatea pentru Tehnologia Informației și îndeplinesc toate atribuțiile menționate în Legea nr. 176/2010, acestea nefiind singurele atribuții de serviciu, conform fișei postului.

În perioada de referință, persoanele desemnate conform art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010 nu au beneficiat de programe de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Din discuțiile purtate a reieșit faptul că responsabilii desemnați nu au întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoanele desemnate conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare timpurie cu privire la termenul de depunere al declarațiilor de interese, astfel încât să nu existe întâzieri. Direcția Resurse Umane transmite către toate compartimentele ministerului, inclusiv cabinetele demnitarilor, o adresă privind obligativitatea declarării și depunerii declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese. „Adresa de informare a aparatului propriu al ministerului cu privire la completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese”, conform procedurii, conține mențiuni cu privire la categoriile de personal care au obligația declarării averii și intereselor, la atribuțiile responsabililor cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese și la posibilitatea de consultare a paginii de internet a Agenției Naționale de Integritate pentru completarea celor două tipuri de declarații. De asemenea, adresa se completează printr-un mesaj e-mail, transmis de Unitatea pentru Tehnologia Informației, cu formularele editabile ale celor două tipuri de declarații și ghidul de completare a declarațiilor de avere și interese al Agenției Naționale de Integritate. Din 2017, este în vigoare „Procedura de sistem privind completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese” (P.S. - 08, Ediția II, Revizia 0), care explică modul în care declarațiile de interese sunt solicitate, completate, înregistrate, analizate, verificate, centralizate, transmise și publicate pe pagina de internet a ministerului.

Conform procedurii, declarațiile de interese se depun personal la responsabilul cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese. Toate declarațiile de interese se depun pe suport hârtie. În momentul primirii declarației de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

interese, responsabilul din cadrul Direcției Resurse Umane înregistrează declarația de interese în *Registrul declarațiilor de interese*, atribuindu-i un număr de înregistrare și eliberează deponentului o dovadă de primire. În vederea evitării blocajelor care ar putea apărea în cadrul procesului de verificare, înregistrare, eliberare a dovezilor de primire și transmitere a declarațiilor la Agenția Națională de Integritate, depunerea acestora se face etapizat, prin programare pentru o perioadă specificată în adresa de informare.

Din discuțiile purtate a reieșit faptul că declarațiile de interese sunt verificate de persoanele desemnate din punct de vedere al formei în care s-au completat rubricile și al modului de completare a datelor. Declarațiile de interese, în format hârtie, originale și semnate olograf, se regăsesc la dosarele profesionale/personale ale angajaților instituției. Afișarea declarațiilor de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija responsabilului din cadrul Unității pentru Tehnologia Informației.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, persoanele responsabile au oferit consultanță cu privire la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea conflictelor de interese, dar nu este ținută o evidență scrisă a acestora. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

Astfel, în anul 2018, cu excepția a 3 cazuri, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010, așa cum a rezultat din analiza chestionarului. În urma discuțiilor purtate a reieșit că responsabilul cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese a trimis adrese de înștiințare la 2 persoane cu privire la obligația depunerii declarațiilor și emiterea unui punct de vedere referitor la motivul depunerii cu întârziere/nedepunerii declarației de avere și interese. S-a transmis către Agenția Națională de Integritate lista definitivă cu cele 3 persoane care nu au depus în termen declarațiile de avere și de interese, cu motivul că se aflau în concediu medical.

Ulterior, au fost transmise către ANI explicații în acest sens din care a reieșit că un angajat în concediu de îngrijire copil și un altul în concediu medical nu au depus declarațiile la termen, iar un al treilea angajat, deși aflat în concediu medical, a depus declarațiile. În concluzie, au existat 2 situații în care nu au fost respectate termenele de depunere și actualizare a declarațiilor de interese, prevăzute în art. 4 din Legea nr. 176/2010.

Nu există un spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilul desemnat cu gestionarea declarațiilor de interese.

Din analiza chestionarului a rezultat că la nivelul MMPS, în anul 2018, elaborarea procedurii de sistem privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

incompatibilități a constituit o prioritate de acțiune, în contextul demarării, de către Agenția Națională de Integritate, în colaborare cu Transparency International România, a proiectului „LINC - creșterea capacității administrației publice centrale în prevenire și identificarea cazurilor de conflicte de interese, incompatibilități și averi nejustificate”, cod proiect SIPOCA 451. Astfel, în luna octombrie 2018, în cadrul Activității 3 - Elaborarea și supunerea spre consultare a procedurii cu privire la identificarea indiciilor de conflicte de interese, incompatibilități sau avere nejustificată la nivelul administrației publice și cooperarea cu ANI, Subactivitatea 3.1. Realizarea unei evaluări adecvate a regulilor privind conflictele de interese, incompatibilitățile, averea nejustificată, mai ales a coerenței și asigurării respectării acestora în practică, pentru a identifica rațiunile lipsei percepute de eficiență și operarea schimbărilor necesare la nivelul procedurilor autorităților administrației publice, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a completat și a transmis Ghidul de interviu cu reprezentanți ai autorităților și instituțiilor publice centrale.

De asemenea, elaborarea procedurii de sistem privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități a reprezentat o prioritate de acțiune în contextul aprobării și demarării proiectului „Creșterea eficienței intervențiilor atât la nivelul MMPS, cât și al structurilor aflate în coordonarea sa” - cod proiect SIPOCA 390.

În urma discuțiilor a reieșit că, pentru perioada de referință, nu a existat o procedură de sine-stătătoare privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese. Pe parcursul anului 2019, în cadrul proiectului „Creșterea eficienței intervențiilor atât la nivelul MMPS, cât și al structurilor aflate în coordonarea sa”, a fost elaborată „Procedura de sistem privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități” care, în momentul completării chestionarului, se afla în etapa de consultare, ulterior fiind aprobată.

Principiile și regulile morale și profesionale la care aderă toți demnitarii, funcționarii publici, personalul contractual din cadrul ministerului, precum și colaboratorii instituției, valorile și principiile etice după care este orientată activitatea în cadrul MMPS sunt stipulate în „Codul de etică și conduită profesională al ministerului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice”, aprobat prin Ordinul nr. 109/29.11.2015 al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice. Codul este publicat pe pagina de internet a instituției la secțiunea Transparență - Etica și conduita profesională, secțiune unde se menționează, pe de o parte, că fiecare persoană care activează în cadrul instituției are obligația de a cunoaște codul de etică și conduită profesională și de a-și ghida activitatea profesională și conduita în cadrul instituției după codul de etică și, pe de altă parte, că obiectivul codului este să contribuie la crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul MMPS și a unui climat etic care să determine personalul și colaboratorii să acționeze cu încredere reciprocă și profesionalism în interesul cetățeanului.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Capitolul 5 al codului, „Integritatea”, cuprinde aspecte referitoare la conflictele de interese, menționându-se „datoria legală, morală și profesională a personalului și colaboratorilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale de a se asigura că în timpul exercitării activității nu se află în conflict de interese sau într-o situație de incompatibilitate”. Tot aici este prevăzută și modalitatea în care trebuie să acționeze personalul și colaboratorii ministerului în cazul în care intervine situația de conflict de interese sau incompatibilitate. Codul completează Regulamentul Intern al Ministerului Muncii și Protecției Sociale și contractele pe care personalul și colaboratorii le au cu instituția. Prevederile codului sunt aduse la cunoștința personalului și colaboratorilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale, la angajare, transfer, concediere sau demisie, precum și la începutul sau încheierea contractului de colaborare.

De asemenea, Regulamentul Intern al Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Ordinul nr. 1310/26.03.2018 al ministrului muncii și protecției sociale, prevede, la capitolul II, Subcapitolul V „Incompatibilități și conflict de interese”, situațiile în care un funcționar public se poate afla în situații de conflict de interese, obligațiile funcționarului în situația existenței conflictului de interese, măsurile care trebuie luate în cazul existenței unui conflict de interese și sancțiunile nerespectării dispozițiilor în materie.

Pe pagina de internet a ministerului, la secțiunea Transparență - Declarații de confidențialitate², este publicat „Codul de conduită privind evitarea situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese de către personalul implicat în gestionarea programelor finanțate din fonduri europene nerambursabile”, care include reglementările UE, reglementările naționale în materia conflictelor de interese, clasificarea conflictelor de interese (cu exemple pentru fiecare tip conflict). Totodată, codul descrie diferențiat, apariția situației de conflict de interese pentru funcționarii publici cu statut general și special, pentru personalul contractual și pentru demnitari, precum și situații generatoare de conflicte de interese în activitatea de gestionarea programelor finanțate din fonduri europene nerambursabile. Sunt prezentate succint exemple practice de conduite susceptibile de a genera conflicte de interese și măsuri ulterioare de monitorizare. Codul precizează interdicțiile pentru oficialul public de execuție, pentru oficialul public de conducere și demnitar și situațiile cu grad de risc redus pentru generarea unui conflict de interese.

Din analiza chestionarului, la proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese, sunt menționate, totodată, „Procedura de sistem privind completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese”, în care este prevăzută definiția conflictului de interese și „Procedura de sistem privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților” (P.S. - 11, Ediția II, Revizia 0).

² <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparența/etica-si-conduita-profesionala>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În conținutul „Procedurii de sistem privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților”, în vigoare din 2017, se precizează cui se adresează sesizarea/avertizarea în interes public pentru încălcări ale legii sau a normelor deontologice și profesionale, inclusiv cele referitoare la conflictele de interese, ceea ce nu împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Procedura specifică două forme de sesizare pe care le poate folosi personalul propriu, înregistrarea în registrul special de către un responsabil desemnat în acest sens (care asigură și secretariatul comisiei de soluționare a avertizărilor de integritate) prin act administrativ și are anexat formularul de sesizare neregularități. Sesizările de integritate pot fi transmise, conform procedurii, prin orice mijloc de comunicare (e-mail avertizor@mnuncii.gov.ro, poștă, fax) către comisia de soluționare a avertizărilor de integritate, constituită prin ordinul ministrului muncii și justiției sociale nr. 1775/12.06.2018. Conform discuțiilor, procedura a fost revizuită în 2019 („Procedura de sistem privind semnalarea neregularităților, soluționarea avertizărilor de integritate și protecția avertizorilor de integritate”).

De asemenea, în „Codul de etică și conduită profesională al ministerului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice”, la avertizarea de integritate, art. 23 prevede „obligația de a sesiza orice abatere de la procedurile, normele, politicile interne ale instituției, precum și de la lege” a angajaților și colaboratorilor ministerului.

În ceea ce privește prevenirea situațiilor de conflicte de interese, din 2017 este în vigoare „Procedura de sistem privind integrarea socio-profesională a noului angajat în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale”. Conform procedurii, noul angajat primește o mapă care conține, printre altele, *Ghidul noului angajat*, *Regulamentul Intern și Regulamentul de Organizare și Funcționare*. Totodată, îi sunt aduse la cunoștință de către șeful structurii în care este încadrat, procedurile de sistem și operaționale care sunt postate pe rețeaua de intranet, putând fi astfel accesate și ulterior.

De asemenea, subiectul unei misiuni de consiliere formalizată realizată de Compartimentul Audit Public Intern a fost conflictele de interese și incompatibilități, alături de alte teme, conform celor precizate în chestionar. Obiectivul general al misiunii de consiliere l-a constituit evaluarea inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și a indicatorilor de evaluare prevăzuți în Anexa nr. 3 a H.G. nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, 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.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În conformitate cu prevederile Legii nr. 7/2004, la nivelul MMPS a fost desemnat (din 2013), prin ordin al ministrului, consilierul de etică cu scopul monitorizării modului în care sunt respectate normele de etică și conduită profesională și pentru aplicarea eficientă a Codului de etică. Au fost realizate activități de diseminare a activității consilierului de etică prin afișarea transparentă pe pagina de internet a ministerului, la secțiunea Transparență - Etica și conduita profesională, a următoarelor:

- principalele atribuții ale consilierului de etică;
- programul de consiliere și asistență pentru respectarea normelor etice și de conduită, care se desfășoară la biroul consilierului de etică din sediul ministerului, fiind indicată adresa și intervalul orar;
- datele de contact (telefon, e-mail).

Compartimentul Implementare Strategie Națională Anticorupție a elaborat și aplicat angajaților aparatului propriu 3 chestionare de evaluare a nivelului de informare a personalului referitor la: normele privind incompatibilitățile și conflictele de interese, la activitatea de declarare a averilor și a intereselor și la activitatea de consiliere etică.

Consilierul de etică a aplicat un chestionar tematic și a elaborat un raport în ceea ce privește gradul de cunoaștere a problematicii vizate, formulând propuneri pentru activitatea viitoare, inclusiv din punct de vedere al necesității formării. În aceeași măsură, în „Codul de etică și conduită profesională al ministerului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice”, sunt prevăzute pentru consilierul de etică (împreună cu structura de specialitate) elaborarea unui ghid de aplicare a Codului, o procedură de implementare și dezvoltarea unui program de instruire în domeniul integrității. Totodată, consilierul de etică a realizat, pentru perioada de referință, raportările privind monitorizarea respectării normelor de conduită și a implementării procedurilor disciplinare.

Deși în anul 2018 personalul din cadrul instituției evaluate nu a beneficiat de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese, această temă a fost prelucrată intern de către consilierul de etică.

Echipa de evaluare a remarcat elementele de management al eticii, și anume rolul formativ, de orientare etică, și nu unul sancționator.

În ceea ce privește modalitățile de sesizare a unei situații de conflict de interese de către angajați, persoanele din cadrul aparatului propriu care constată încălcarea conflictelor de interese se pot adresa de îndată șefului ierarhic, căruia îi sunt subordonate direct, sau pot transmite sesizările privind conflictul de interese prin intermediul poștei electronice la adresa avertizor@mmuncii.gov.ro, în conformitate cu prevederile „Procedurii de sistem privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților”.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Din chestionar a reieșit faptul că, în anul 2018, la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații agenției.

În ceea ce privește emiterea avertismentelor de integritate de sistemul PREVENT, monitorizat de Agenția Națională de Integritate, cu privire la potențiale conflicte de interese, în urma discuțiilor, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a menționat că nu au existat astfel de situații.

Conform datelor din chestionar, Ministerul Muncii și Protecției Sociale completează datele cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor la paginile:

- <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparența/proiecte-in-dezbatere/>;
- <http://ruti.gov.ro/author/lia-olguta-vasilescu/#null>;
- <http://ruti.gov.ro/author/adrian-marius-rindunica/>;
- <http://ruti.gov.ro/author/laura-bulugea/>;
- <http://ruti.gov.ro/author/voicu-valentin/>.

La nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură de lucru în privința monitorizării situațiilor de pantouflage. În chestionar este menționat „cadrul normativ în vigoare nu reglementează regimul monitorizării situațiilor de pantouflage”. Totodată, nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu monitorizarea situațiilor de pantouflage.

În ceea ce privește măsurile de prevenire a situațiilor de pantouflage adoptate de către minister, din analiza chestionarului au reieșit următoarele:

- Conform prevederilor art. 49 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, aplicabile în anul 2018, funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii;
- Personalul Ministerului Muncii și Protecției Sociale are obligația să respecte prevederile capitolului II „Drepturi, obligații, interdicții și conflict de interese”, subcapitolul II „Drepturile și obligațiile salariaților”, art. 6 alin. (3) lit. l) și ll) din Regulamentul Intern al Ministerului Muncii și Protecției Sociale, respectiv: să cunoască și să aplice corespunzător prevederile actelor normative în vigoare legate de activitatea pe care o desfășoară, Regulamentul de Organizare și Funcționare pentru aparatul propriu al ministerului; să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute. Totodată, echipa de evaluare a identificat și obligația prevăzută de lit. gg) a articolului sus-menționat, respectiv să respecte

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

normele de conduită profesională prevăzute în codul de conduită al funcționarilor publici și în codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;

- Elaborarea „Procedurii de sistem privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități”, inițiată în cadrul proiectului „Creșterea eficienței intervențiilor atât la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, cât și al structurilor aflate în coordonarea sa” - SIPOCA 390, procedura aflându-se în etapa de consultare, pentru perioada de referință, fiind aprobată în septembrie a.c.

Pentru perioada de referință, echipa de evaluare a identificat, la nivelul ministerului, cu rol de prevenire a situațiilor de pantouflage, „Codul de conduită privind evitarea situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese de către personalul implicat în gestionarea programelor finanțate din fonduri europene nerambursabile”, care precizează restricțiile pentru oficialii publici la plecarea din instituție și care își propune dezvoltarea unui mecanism pentru urmărirea modului în care îndrumările pe care le conține sunt transpuse în practică. Totodată, codul stipulează că oficialii publici (definiți conform Codului) din autorități vor lua la cunoștință de aceste prevederi și, în baza Legii nr. 161/2001, vor semna o declarație conform modelului atașat codului.

De asemenea, în conformitate cu cele reieșite din discuțiile purtate, în 2019 a fost aprobată „Procedura de sistem privind prevenirea apariției/soluționarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități”, în scopul stabilirii unui mecanism unitar și coerent referitor la prevenirea apariției/soluționarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități (inclusiv pantouflage-ul) la nivelul ministerului. Procedura include, conform diagramei de proces, un responsabil cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități. În anexa la procedură se regăsește declarația privind conflictul de interese (obligația pentru funcționari publici și personal contractual), document ce va fi completat de personalul ministerului. Însă, în conținutul procedurii nu se face referire la interdicțiile post-angajare care se regăsesc în cuprinsul prevederilor legale și nici la monitorizarea acestor situații.

La nivelul anului 2018, nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia pantouflage-ului.

Pornind de la prevederile Strategiei Naționale Anticorupție, cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează pantouflage-ul, migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat, sunt: (1) asigurarea că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv; (2) asigurarea că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

viitoare și (3) asigurarea că accesul și contactele actualilor sau ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale acestora sau ale altora.

Sediul general al materiei îl reprezintă prevederile art. 13 alin. (1) din O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele ale art. 94 alin. (3) din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

B. Incompatibilități

Pe parcursul anului 2018, la nivelul MMPS s-a început elaborarea unei proceduri interne pentru prevenirea și gestionarea/ soluționarea situațiilor de incompatibilitate. La momentul completării chestionarului de evaluare, ***Procedura de sistem cod PS - 27 privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități*** se afla în etapa de consultare. Această procedură prezintă foarte clar cadrul legislativ al conflictelor de interes și incompatibilităților, și descrie sfera acestor termeni în conformitate cu Ghidurile ANI. De asemenea, procedura prezintă și câteva instrumente de prevenire și gestionare/soluționare a situațiilor de incompatibilitate, cum ar fi: declarația de incompatibilitate și registrul incompatibilităților.

La nivelul MMPS s-au implementat până la momentul evaluării, câteva măsuri de identificare timpurie a incompatibilităților, astfel:

- Valorile și principiile etice după care este orientată activitatea în cadrul MMPS sunt definite în Codul de etică și conduită profesională, aprobat prin Ordinul nr. 109/29.11.2015 al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice. Capitolul 5 „Integritatea” cuprinde printre altele și aspecte referitoare la evitarea situațiilor de incompatibilitate;
- Regulamentul intern al aparatului propriu al MMPS, aprobat prin Ordinul nr. 1310/26.03.2018 al ministrului muncii și protecției sociale, prevede, la capitolul II, Subcapitolul V „Incompatibilități și conflicte de interese”, cazurile în care un funcționar public se poate afla în situații de incompatibilitate, precum și măsurile care trebuie luate în cazul existenței unei situații de incompatibilitate;
- Pe pagina de internet a ministerului, la secțiunea Transparență - Declarații de confidențialitate, este publicat Codul de conduită privind evitarea situațiilor de incompatibilitate de către personalul implicat în gestionarea programelor finanțate din fonduri europene nerambursabile;

***Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!***





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Evitarea situațiilor de incompatibilitate au constituit, alături de alte teme, subiectul unei misiuni de consiliere formalizate, realizată de Compartimentul Audit public intern. Angajații MMPS au semnat că au luat la cunoștință procedura de sistem privind evitarea situațiilor de incompatibilitate.

Pe parcursul anului 2018 nu au fost înregistrate avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia incompatibilităților.

Personalul din cadrul MMPS nu a beneficiat, în anul 2018, de programe specifice de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților, dar au participat la cursuri pe tematici de anticorupție.

Canalele de comunicare internă puse la dispoziție în cazul în care un angajat MMPS dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate sunt următoarele:

- prin intermediul poștei electronice la adresa avertizor@mmuncii.gov.ro, în conformitate cu prevederile Procedurii de sistem privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților, P.S. - 11. Ediția a II-a, Revizia 0;
- posibilitatea adresării unei sesizări scrise șefului ierarhic superior, Comisiei de disciplină, sau responsabilului cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități.

În cadrul MMPS nu există persoane pentru care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților în anul 2018.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, sunt aplicate la nivelul MMPS. În cadrul MMPS există o persoană responsabilă cu implementarea dispozițiilor Legii nr. 52/2003, conform atribuțiilor din fișa postului, nefiind desemnată prin act administrativ al conducătorului instituției însă, pentru asigurarea continuității activității în acest domeniu, personalul din cadrul Serviciului Politici Publice pentru Avizare Acte Normative asigură relația cu societatea civilă în ceea ce privește proiectele de acte normative supuse dezbaterii.

Pe pagina de internet a instituției se găsește secțiunea „Transparență”³, care cuprinde 12 subsecțiuni, printre care „Dezbateri publice”⁴, ce cuprinde invitațiile la dezbateri, proiectele

³ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

de acte normative puse în dezbatere publică și minutele ședințelor și subsecțiunea „Transparență decizională”⁵, în cuprinsul căreia se găsesc propunerile de modificări legislative.

Raportul prevăzut de Legea nr. 52/2003 este publicat pe prima pagină la secțiunea „Minister” - „Rapoarte/studii”⁶.

Din informațiile evidențiate în chestionarul completat de către reprezentanții MMPS și discuțiile purtate cu ocazia vizitei de evaluare, a rezultat faptul că în acest domeniu, activitatea desfășurată este dinamică și flexibilă, pe pagina de internet existând adrese de poștă electronică dedicate transmiterii observațiilor și propunerilor formulate pe marginea actelor normative publicate și/sau puse în dezbatere publică. Activitățile desfășurate și măsurile propuse în această sferă a competenței instituționale a MMPS prezintă interes pentru reprezentanții societății civile și este deschisă și reprezentanților mass-media, iar minutele ședințelor aferente dezbaterilor publice sunt publicate pe pagina de internet a instituției și afișate la sediul MMPS.

Din verificările efectuate pe pagina de internet a MMPS și din mențiunile cuprinse în chestionarul de evaluare rezultă că documentele și demersurile instituționale referitoare la elaborarea actelor normative sunt conforme prevederilor legii (anunțuri, motivări, expuneri de motive, referate de aprobare, studii de impact, după caz, data, ora și locul desfășurării dezbaterilor publice, minutele acestora, motivarea respingerii propunerilor și transmiterea acestora, preluarea unor observații pertinente etc.). Totodată, s-a evidențiat faptul că activitățile vizând acest segment se desfășoară conform procedurilor de sistem și operaționale existente, care sunt aduse la cunoștința angajaților prin rețeaua de intranet, acestea fiind puse la dispoziția noilor angajați alături de un manual care sistematizează legislația aplicabilă principalelor domenii de activitate. Discuțiile purtate cu ocazia vizitei au relevat faptul că periodic angajați ai MMPS sunt desemnați să participe la diseminarea procedurilor operaționale și de sistem, precum și a modului de desfășurare a activităților specifice la nivelul instituțiilor subordonate ministerului, fiind instituită o relație de comunicare bidirecțională care asigură abordarea unitară a problemelor și solicitărilor.

Pentru evidențierea propunerilor transmise la nivelul MMPS, există un registru fizic special pentru propuneri în care sunt consemnate documentele primite.

⁴ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/dezbateri-publice>

⁵ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/proiecte-in-dezbateri>

⁶ http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte-studii/26072019_Raport_2018_eval_52-2003.pdf

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Din perspectiva publicării proiectelor actelor normative și/sau a propunerilor de politici publice pe pagina de internet www.consultare.gov.ro, rezultă că în anul 2018 nu au fost publicate din cauza unor dificultăți tehnice, dar au fost publicate pe pagina proprie de internet 80 astfel de proiecte.

Potrivit chestionarului completat de reprezentanții MMPS, informațiile de interes public prevăzute de art. 5 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, sunt puse la dispoziția publicului prin afișare la sediul autorității sau al instituției publice ori prin publicare în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă, în publicații proprii, precum și prin intermediul paginii de internet a instituției, dar și prin consultare la sediul autorității sau al instituției publice, în spații special destinate acestui scop.

De asemenea, din discuțiile purtate a rezultat faptul că există un program și un spațiu special amenajat pentru acordarea audiențelor, astfel cum este prevăzut în art. 8 alin. (3) din Legea nr. 544/2001, pentru persoanele interesate a solicita informații de interes public.

Din mențiunile evidențiate în chestionarul de evaluare și din informațiile puse la dispoziție în cadrul vizitei de evaluare, s-a constatat faptul că în cadrul MMPS există un compartiment specializat - Serviciul Comunicare, Mass - Media și Relații cu Publicul, coordonat de un șef serviciu, în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoanele responsabile cu gestionarea relației cu mass-media, persoanele responsabile cu aplicarea dispozițiilor Legii nr. 544/2001, precum și persoanele responsabile cu implementarea prevederilor O.G. nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor (domeniul petițiilor). Aceste persoane au stabilite atribuții distinct în ceea ce privește soluționarea cererilor formulate de către reprezentanții mass media.

Din discuțiile purtate rezultă că la nivelul MMPS a fost înființată, prin Ordin de ministru, Comisia pentru soluționarea reclamațiilor administrative formulate în temeiul Legii nr. 544/2001.

La nivelul MMPS sunt aplicate dispozițiile art. 27 din H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la elaborarea și publicarea anuală a Raportului privind accesul la informațiile de interes public, acesta fiind publicat pe pagina de internet la secțiunea „Minister” - „Rapoarte și studii”⁷.

⁷ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/minister-2019/minister-rapoarte-studii>
*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

De asemenea, pe pagina de internet a MMPS, la secțiunea *Informații de interes public* se găsește publicat Buletinul Informativ⁸ care cuprinde informațiile prevăzute de dispozițiile legale în materie, respectiv: informații despre instituție, atribuțiile conducerii, echipa managerială, perioadele de audiență, organigrama etc.

Solicitările întemeiate pe dispozițiile Legii nr. 544/2001 sunt înregistrate într-un registru dedicat acestora și sunt soluționate distinct la nivelul serviciului menționat. În cursul anului 2018 au fost înregistrate un număr de 313 solicitări, toate fiind soluționate în termen. În perioada de referință au fost înregistrate 4 reclamații administrative și 1 plângere în instanță. Nicio plângere nu a fost soluționată favorabil reclamanților de către instanța de judecată în anul 2018.

Potrivit art. 16 din Legea nr. 544/2001, la nivelul instituției este desemnat un purtător de cuvânt ca persoană responsabilă cu asigurarea accesului mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, iar din discuțiile purtate cu ocazia vizitei de evaluare rezultă că purtătorul de cuvânt al MMPS coordonează această activitate și la nivelul instituțiilor subordonate. Totodată, a rezultat faptul că transmiterea de informații este asigurată prin intermediul comunicatelor de presă postate pe pagina de internet oficială a instituției, precum și prin intermediul solicitărilor scrise formulate în baza Legii nr. 544/2001. Solicitățile reprezentanților mass-media se soluționează în scris, iar declarațiile/interviurile sunt acordate de conducerea instituției. Persoanele responsabile cu informarea publică și datele de contact ale acestora se găsesc publicate pe pagina de internet la secțiunea - *Informații de interes public - Solicitare informații. Legislație*⁹.

Pe pagina de internet a instituției, există secțiunea *Comunicare*, dedicată în special comunicatelor de presă ale MMPS. În aceeași secțiune, dar defalcat pe subsecțiuni distincte, sunt publicate și comunicatele instituțiilor subordonate¹⁰.

Din verificările realizate pe pagina de internet a instituției și din discuțiile purtate cu reprezentanții MMPS, a rezultat faptul că secțiunile utilizate pentru asigurarea transparenței decizionale, informării publice și relației cu mass media, anterior menționate, sunt ușor de accesat și respectă recomandările și cerințele stipulate în cuprinsul Anexei 4 la H.G. nr. 583/2016¹¹.

⁸ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/informatii-de-interes-public/buletin-informativ-legea-544-2001>.

⁹ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/informatii-de-interes-public/solicitare-informatii-legislatie>

¹⁰ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare>

¹¹ Privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

La nivelul MMPS a fost desemnată o persoană responsabilă cu activitatea de publicare a datelor deschise.

Activitățile instituționale specifice sunt desfășurate în baza unor proceduri de sistem și operaționale de lucru existente, respectiv: *Procedura operațională privind relația cu presa*, *Procedura operațională privind acreditarea jurnaliștilor*, *Procedura circuitul documentelor* care cuprinde și procedura de lucru vizând solicitările formulate în baza Legii nr. 544/2001, acestea au fost aduse la cunoștința personalului și sunt aplicate la nivelul MMPS, fiind diseminate și la nivelul instituțiilor subordonate.

Următoarele seturi de date sunt disponibile a fi prezentate în format deschis:

1. Seturi de date publicate în format deschis în www.mmuncii.ro;

- Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale pe capitolele: Asistență socială, Protecția drepturilor copilului, Protecția persoanelor cu dizabilități, Pensii și asigurări sociale de stat, Ocuparea, șomajul și protecția socială a șomerilor, Condiții de muncă;
- Furnizori de servicii sociale acreditați în baza Legii nr. 197/2012;
- Servicii sociale licențiate în baza Legii nr. 197/2012;
- Clasificarea Ocupațiilor din România.

2. Lista seturilor de date publicabile în format deschis, inventariate la nivelul MMPS și a instituțiilor aflate în subordine și sub autoritate, în anul 2018, a fost prezentată în anexa nr. 2 la chestionar, acestea fiind publicate și pe <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparența/date-deschise>; <http://data.gov.ro/organization/mmfpv#null>.

3. De asemenea, instituția publică seturi de date deschise pe următoarele link-uri:

- http://data.gov.ro/dataset?organization=mmfpv&_organization_limit=0
- <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/familie/politici-familiale-incluziune-si-asistenta-sociala/4848>
- <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/familie/politici-familiale-incluziune-si-asistenta-sociala/725>
- <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/familie/politici-familiale-incluziune-si-asistenta-sociala/755>

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

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/familie/politici-familiale-incluziune-si-asistenta-sociala/2629>
- <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparența/statistici/date-statistice>.

Din parcurgerea documentelor puse la dispoziție și discuțiile purtate în cadrul vizitei de evaluare se conturează o atitudine proactivă și un mod de desfășurare a activităților instituționale caracterizat de rigurozitate și atenție sporită acordată celor două domenii, mai ales din perspectiva informațiilor publicate pe pagina de internet oficială a instituției, precum și preocuparea constantă în atragerea partenerilor din sfera societății civile și a reprezentanților mass-media.

III. BUNE PRACTICI

La nivelul MMPS este organizat și funcționează, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, Compartimentul Implementare Strategie Națională Anticorupție (CISNA) care are ca principale atribuții coordonarea tuturor politicilor privind asigurarea integrității la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale respectiv a inițiativelor ce privesc promovarea standardelor etice, prevenirea corupției/incidentelor de integritate, identificarea și evaluarea factorilor de risc, vulnerabilităților și condițiilor care favorizează săvârșirea faptelor de corupție și menținerea unui dialog activ cu Secretariatul tehnic al SNA din cadrul Ministerului Justiției privind implementarea cu succes a Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020.

CISNA are drept obiectiv general prevenirea corupției/incidentelor de integritate din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și la nivelul instituțiilor din subordinea/sub autoritatea/în coordonarea acestuia.

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Pe parcursul misiunii de evaluare, echipa de experți a identificat, la nivelul MMPS, ca bună practică, desemnarea a 3 persoane care, în caz de absență sau indisponibilitate preiau atribuțiile principalilor responsabili cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese, ceea ce este de natură a asigura continuitatea îndeplinirii atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 176/2010.

O a doua bună practică poate fi considerată popularizarea activității de consiliere etică prin afișarea transparentă pe pagina de internet a ministerului, la secțiunea „Transparență” - „Etica și conduita profesională”, a atribuțiilor și datelor de contact ale consilierului de etică, a existenței spațiului special amenajat pentru consiliere și a programului de asistență și

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

consultanță pentru respectarea normelor de conduită. Managementul eticii și participarea consilierului de etică la implementarea managementului eticii în cadrul ministerului reprezintă o bună practică. Acest aspect demonstrează atât existența unor obiective profesionale clare în ceea ce privește formarea profesională în domeniul eticii a personalului ministerului, cât și preocuparea consilierului de etică pentru creșterea vizibilității în ceea ce privește disponibilitatea consilierii etice.

Aducerea la cunoștința personalului și colaboratorilor MMPS a prevederilor „Codului de etică și conduită profesională al ministerului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice”, la angajare, transfer, concediere sau demisie, precum și la începutul sau încheierea contractului de colaborare poate fi considerată o altă bună practică în ceea ce privește exigențele vizavi de manifestarea unui comportament etic de către personalul propriu și de către colaboratori.

Referitor la prevenirea actelor neconforme eticii, o bună practică identificată de echipa de evaluare o constituie includerea, în Regulamentul Intern al Ministerului Muncii și Protecției Sociale, a unui capitol distinct pentru descrierea conflictului de interese și a incompatibilităților (situații specifice, obligațiile funcționarului în situația existenței conflictului de interese, măsuri și sancțiunile nerespectării dispozițiilor în materie).

O altă bună practică poate fi considerată elaborarea și aprobarea *Procedurii de sistem cod PS - 27 privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități*, rezultat al implicării active în proiectele naționale privind îmbunătățirea integrității publice. *Procedura de sistem cod PS - 27 privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități* prezintă foarte clar cadrul legislativ al conflictelor de interes și incompatibilităților și descrie sfera acestor termeni în conformitate cu Ghidurile ANI. De asemenea, procedura prezintă și câteva instrumente de prevenire și gestionare/soluționare a situațiilor de conflict de interese cum ar fi: Declarația privind conflictul de interese și Registrul de evidență a declarațiilor privind conflictul de interese.

B. Incompatibilități

La nivelul MMPS s-a identificat interesul constant în implementarea celor mai bune practici în domeniul integrității, cum este cazul *Procedurii de sistem cod PS - 27 privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități*, rezultat al implicării active în proiectele naționale privind îmbunătățirea integrității publice. *Procedura de sistem cod PS - 27 privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități* prezintă foarte clar cadrul legislativ al conflictelor de interes și incompatibilităților, și descrie sfera acestor termeni în conformitate cu Ghidurile ANI. De asemenea, procedura prezintă și câteva instrumente de prevenire și gestionare/soluționare a

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

situațiilor de incompatibilitate cum ar fi: Declarația privind incompatibilitățile și Registrul de evidență a declarațiilor privind incompatibilitățile.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Discuțiile purtate cu ocazia vizitei au relevat faptul că angajați ai MMPS desemnați asigură periodic diseminarea documentelor rezultate din activitățile evidențiate în proceduri de sistem și operaționale, precum și a modului de desfășurare a activităților la nivelul instituțiilor subordonate sau aflate în coordonarea ministerului, fiind instituită o relație de comunicare bidirecțională prin care se asigură o abordare unitară a problemelor și solicitărilor, ceea ce generează o bună practică în acest domeniu.

De asemenea, faptul că mai multe persoane din cadrul aceluiași compartiment gestionează implementarea dispozițiilor privind transparența reprezintă o abordare care asigură continuitate în desfășurarea activităților în acest domeniu.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

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

1. Asigurarea unui spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilul desemnat cu gestionarea declarațiilor de interese;
2. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoanele responsabile cu gestionarea declarațiilor de interese angajaților care au solicitat consultanță;
3. Actualizarea fișelor de post pentru responsabilii cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese prevăzute de Legea nr. 176/2010 din cadrul Direcției Juridice și Unității pentru Tehnologia Informației, precum și pentru persoanele care preiau atribuțiile responsabililor în absența acestora, în concordanță cu prevederile Ordinului nr. 281/28.02.2017;
4. Corelarea art. 21 al „Codului de etică și conduită profesională al Ministerului Muncii, Familiei, Justiției Sociale și Persoanelor Vârstnice” cu legislația specifică (art. 79 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției) în sensul termenului de sesizare a situațiilor de conflict de interese;

5. Organizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese cu invitarea unor specialiști în acest domeniu;
6. Completarea conținutului „Procedurii de sistem privind prevenirea apariției/soluționarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități”, aprobată în 2019 cu prevederi legate de aducerea la cunoștința personalului, la încetarea raporturilor de serviciu, a dispozițiilor legale în materia interdicțiilor post-angajare, prin eventuala completare a unei declarații în acest sens, precum și transmiterea unei liste cu persoane și interdicțiile aferente structurilor din cadrul ministerului.

B. Incompatibilități

MMPS folosește instrumentele necesare pentru asigurarea integrității publice (avertizorul și registrul funcțiilor sensibile, codul de conduită, procedură de sistem privind implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, Procedura de sistem *cod PS - 27 privind prevenirea apariției/gestionarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități*), care acoperă foarte bine prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate.

Recomandăm participarea personalului MMPS la sesiuni de informare/pregătire/formare profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

În vederea asigurării unei corecte informări a opiniei publice, recomandăm:

1. Soluționarea cu celeritate a problemelor de ordin tehnic și asigurarea activităților specifice completării cu informații a paginii de internet <http://data.gov.ro/>;
2. Înregistrarea solicitărilor verbale întemeiate pe dispozițiile Legii nr. 544/2001;
3. Asigurarea formării profesionale periodice a personalului responsabil cu implementarea dispozițiilor privind transparența și accesul la informațiile de interes public.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

B. AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU PROTECȚIA DREPTURILOR COPILULUI ȘI ADOPTIE

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* București, Bd. General Gh. Magheru nr. 7, cod poștal 010322, sector 1
- *Adresa virtuală:* www.copii.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - O.U.G. nr. 11/2014 privind adoptarea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
 - H.G. nr. 299/2014 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție, cu modificările și completările ulterioare;
 - O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.

- *Misiune / atribuții/ competențe/structura:*

Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție (ANPDCA) funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

ANPDCA asigură urmărirea și controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul protecției drepturilor copilului și adopției, precum și coordonarea activităților desfășurate de persoane juridice de drept public sau privat în acest domeniu.

Prin intermediul departamentelor sale specializate, ANPDCA îndeplinește următoarele funcții:

- funcția de autoritate de stat - *prin care se asigură urmărirea și controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul protecției drepturilor copilului și adopției, precum și coordonarea activităților desfășurate de persoane juridice de drept public sau privat în acest domeniu;*

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- funcția de reprezentare - *prin care se asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul protecției drepturilor copilului și adopției;*
- funcția de reglementare - *prin care se asigură elaborarea cadrului normativ necesar în vederea armonizării legislației interne în materia protecției drepturilor copilului și adopției cu normele și principiile prevăzute de tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în vederea aplicării efective a acestora;*
- funcția de administrare - *prin care se asigură gestionarea bunurilor din domeniul public și privat al statului, pe care le are în administrare sau în folosință, după caz.*

ANPDCA este instituție a administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale. ANPDCA este condusă de un președinte cu rang de secretar de stat, ajutat de un secretar general.

Instituția are 70 de posturi dintre care 68 ocupate.

▪ *Scop misiune de evaluare:*

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- 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 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul ANPDCA în data de 20 septembrie 2019, orele 9.00-12.00 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componența echipei de evaluare*

Echipea de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na. Cristina LIȚĂ, consilier superior, Ministerul Justiției;
- Dl. Mihai VÎLNOIU, expert, Transparency International România;
- D-na. Viorela BUCUR, comisar-șef de poliție, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții ANPDCA care au luat parte la întâlnire au fost:

- Secretarul general;
- Un consilier, Serviciul Monitorizare, responsabil Legea nr. 544/2001;
- Un consilier, Serviciul Economic, Resurse Umane și Administrativ, responsabil declarații de avere și interese;
- Un consilier, responsabil raportare SNA;
- Un consilier juridic, Serviciul Juridic Contencios, consilier de etică.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- Dl. Răzvan BOȘTINARU, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocieria formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost dl. Dragoș DINCĂ

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că la nivelul ANPDCA a fost desemnată, prin act intern (datând din 2017), o persoană responsabilă

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

cu implementarea prevederilor privind declarațiile de interese, conform Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative. De asemenea, în caz de absență sau indisponibilitate a responsabilului, prin același act intern s-a desemnat o a doua persoană care să asigure continuitatea.

Conform datelor furnizate, persoana responsabilă cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese face parte din Serviciul Economic, Resurse Umane și Administrativ și îndeplinește toate atribuțiile menționate în Legea nr. 176/2010, acestea nefiind singurele atribuții de serviciu, conform fișei postului. În anul 2018, persoana responsabilă nu a beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Din discuțiile purtate, responsabilul de implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese nu a întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoana desemnată conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca interval de timp cu privire la termenul de depunere al declarațiilor de avere și de interese, astfel încât să nu existe întârzieri. Responsabilul transmite, prin rețeaua informatică internă, o informare cu privire la depunerea declarațiilor („Adresa de informare a compartimentelor din cadrul instituției cu privire la completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese” conform procedurii interne), formularele declarațiilor de avere și interese, „Procedura de sistem privind completarea declarațiilor de avere și de interese” și ghidul de completare al ANI.

În momentul primirii declarației de interese, responsabilul o înregistrează în *Registrul declarațiilor de interese*, atribuindu-i un număr de înregistrare și eliberează deponentului o dovadă de primire. Conform procedurii, declarațiile de interese se depun personal la responsabilul cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese. Toate declarațiile de interese se depun pe suport hârtie. Procedura include „Diagrama procesului de completare a declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese de către angajații Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție cu obligații în acest sens, publicarea acestora și transmiterea lor către ANI”.

Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de avere și de interese, responsabilul a oferit 20 de consultații, dar nu ține o evidență scrisă a acestora. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Din discuțiile purtate a reieșit faptul că declarațiile de avere și de interese sunt verificate de persoana desemnată din punctul de vedere al formei în care s-au completat rubricile și al modului de completare a datelor. Responsabilul cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese a făcut doar o recomandare de rectificare, conform procedurii (și formularului din procedură), situația fiind remediată fără depășirea termenului de transmitere. Declarațiile de avere și de interese, în format hârtie, originale și semnate olograf, se regăsesc la dosarele profesionale/personale ale angajaților instituției. Afișarea declarațiilor de avere și de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija Serviciului Economic, Resurse Umane și Administrativ.

Din analiza chestionarului a rezultat că la nivelul ANPDCA există două proceduri interne relevante din perspectiva prevenirii și gestionării situațiilor de conflict de interese, proceduri care conțin demersurile care trebuie inițiate în situațiile în care sunt sesizate conflicte de interese, „Procedura de sistem privind completarea declarațiilor de avere și de interese”, care conține și completarea și depunerea declarațiilor de avere și de interese în cazul demnitarilor, în vigoare din 2015, și „Procedura de sistem privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor de integritate”, în vigoare din 2018. Cele două proceduri au fost aduse la cunoștința personalului, sub semnătură.

În conținutul „Procedurii de sistem privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor de integritate” se menționează cui se adresează sesizarea/avertizarea în interes public pentru încălcări ale legii sau a normelor deontologice și profesionale, inclusiv cele referitoare la conflictele de interese, și care nu împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. De asemenea, procedura specifică două forme de sesizare pe care le poate folosi personalul instituției, precum și înregistrarea în registrul special de intrări-ieșiri a avertizărilor de integritate și are anexat formularul de sesizare neregularități/avertizare în interes public. Totodată, sesizările de integritate pot fi transmise, conform procedurii, prin orice mijloc de comunicare (e-mail, poștă etc.) către responsabilul cu soluționarea avertizărilor de integritate, care este desemnat prin act intern. Procedura conține și unele măsuri de protecție privind personalul ANPDCA care semnalează astfel de încălcări.

La nivelul ANPDCA a fost desemnat prin act intern un consilier de etică pentru activitatea de consiliere și asistență cu privire la respectarea normelor de conduită. Totodată, este în vigoare din 2014 „Codul de etică și integritate al personalului angajat în cadrul Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție”.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pe parcursul anului 2018, consilierul de etică a realizat o activitate de informare în domeniul eticii. Totodată, a aplicat angajaților „Chestionarul în domeniul eticii și integrității” și a elaborat un raport cu privire la gradul de cunoaștere a problematicii conflictului de interese, formulând propuneri pentru activitatea viitoare, inclusiv din punctul de vedere al necesității formării. Consilierul de etică oferă consultații într-un spațiu special amenajat, având afișate, la intrarea în acest spațiu, adresa electronică și programul de asistență și consiliere pentru respectarea normelor de conduită.

În anul 2018, personalul din cadrul instituției evaluate nu a beneficiat, din cauza constrângerilor financiare, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese.

Din chestionar a reieșit faptul că, în anul 2018, la nivelul ANPDCA nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații agenției.

În ceea ce privește emiterea avertismentelor de integritate de sistemul PREVENT, monitorizat de Agenția Națională de Integritate, cu privire la potențiale conflicte de interese, în urma discuțiilor, ANPDCA a menționat că nu au existat astfel de situații, deoarece nu a desfășurat proceduri de atribuire a contractelor de achiziție publică.

Conform datelor din chestionar, ANPDCA completează datele cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor la pagina <http://ruti.gov.ro/author/gabriela-coman/>.

La nivelul ANPDCA nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură internă în privința monitorizării situațiilor de pantouflage și nu au fost adoptate măsuri de prevenire/remediere a situațiilor de pantouflage. Totodată, nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu monitorizarea situațiilor de pantouflage deoarece, conform celor menționate de către autoritatea, nu au existat situații care să impună adoptarea unor astfel de măsuri.

Pornind de la prevederile Strategiei Naționale Anticorupție, cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează pantouflage-ul, migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat, sunt: (1) asigurarea că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv; (2) asigurarea că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și (3) asigurarea că accesul și contactele actualilor sau ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale acestora sau ale altora.

Sediul general al materiei îl reprezintă prevederile art. 13 alin. (1) din O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele ale art. 94 alin. (3) din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

B. Incompatibilități

Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție nu are o procedură internă specifică privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate.

Totuși, la nivelul instituției s-au implementat câteva măsuri de identificare timpurie a incompatibilităților, cum ar fi:

- Prin decizia Președintelui ANPDCA nr. 2578/25.06.2018 a fost aprobată procedura de sistem cod P.S. ANPDCA-11, *privind inventarierea funcțiilor sensibile* în cadrul ANPDCA. Scopul procedurii constă în asigurarea unui cadru organizațional și procedural unitar pentru desfășurarea procesului de identificare a funcțiilor sensibile.
- Potrivit prevederilor procedurii de sistem cod P.S. ANPDCA-05, *privind protecția avertizorilor de integritate și semnalare a neregularităților*, aprobată prin Decizia Președintelui ANPDCA nr. 2815/11.02.2018, la nivelul instituției este asigurat mecanismul de semnalare a neregulilor, de către salariații ANPDCA (este funcțională o adresă de e-mail). Procedura nu prevede explicit și anonimizarea avertizărilor, ca o etapă distinctă în cadrul procedurii, înainte de analiza acestora și nu există un mecanism prin care se protejează datele de identificare ale acestuia, cum ar fi un sistem electronic de anonimizare.

Prin decizia Președintelui ANPDCA nr. 185/12.08.2014 a fost aprobat Codul de etică. În anexa 3 a Codului de etică și conduită profesională al Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție, care nu este publicat pe pagina de internet a instituției, capitolul V, „Proceduri de rezolvare”, la articolul 18 punctul a), sunt stipulate condițiile de acceptare a reclamațiilor și sesizărilor, conform cărora nu se acceptă pentru analiză reclamații anonime. Această prevedere este în contradicție cu procedura de sistem a avertizorului menționată mai sus, care prevede că avertizările anonime vor avea același regim cu celelalte. De asemenea, Codul de etică nu face referire explicită la situațiile de incompatibilitate.

Pe parcursul anului 2018 nu au fost înregistrate avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia incompatibilităților.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Din cauza constrângerilor financiare, personalul din cadrul ANPDCA nu a beneficiat, în anul 2018, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

Canalele de comunicare internă puse la dispoziție în cazul în care un angajat ANPDCA dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate sunt următoarele:

- adresa de poștă electronică a persoanei responsabile cu avertizările de integritate;
- formularea unei sesizări scrise, adresate direct conducerii ANPDCA sau persoanei responsabile cu avertizările de integritate.

În cadrul ANPDCA nu există persoane pentru care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților în anul 2018.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Din perspectiva respectării și aplicării dispozițiilor Legii nr. 52/2003, pe pagina de internet a instituției există o secțiune „Transparență”, în cadrul căreia se găsesc și subsecțiunile „Transparență Decizională” și „RUTI”¹².

La subsecțiunea „Transparență Decizională” sunt publicate o serie de acte normative puse în dezbatere publică, iar discuțiile purtate cu ocazia vizitei de evaluare au reliefat faptul că dezbaterile publice sunt organizate ori de câte ori este necesar și sunt deschise accesului reprezentanților mass-media, la solicitarea acestora. De asemenea, s-a precizat că proiectele de acte normative elaborate sunt transmise MMPS în vederea aplicării procedurii de transparență decizională, precum și faptul că minutele ședințelor publice au fost publicate pe pagina de internet a MMPS. Pe parcursul anului 2018 a fost publicat pe pagina de internet menționată un proiect de act normativ, celelalte acte normative inițiate în anul 2018 au fost publicate pe pagina de internet a MMPS. Totodată, la nivelul ANPDCA, nu a fost desemnată nicio persoană responsabilă pentru relația cu societatea civilă în cadrul proiectelor de acte normative supuse dezbaterii, conform Legii nr. 52/2003.

La secțiunea „Rapoarte” se găsește publicat Raportul privind transparența decizională aferent anului 2018.

În ceea ce privește accesul la informațiile de interes public, la nivelul ANPDCA este desemnată o persoană responsabilă cu aplicarea dispozițiilor Legii nr. 544/2001 și O.G. nr.

¹² <http://www.copii.ro/transparenata/transparenata-decizionala/>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

27/2002, care are menționate aceste atribuții în fișa postului, dar nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu asigurarea mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, astfel cum este prevăzut în cuprinsul art. 16 din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, această responsabilitate revenind conducătorului instituției.

La nivelul ANPDCA, informațiile de interes public solicitate verbal se comunică în cadrul programului de lucru normal stabilit de conducerea instituției și este afișat la sediul acesteia, fiind aplicate dispozițiile art. 8 din Legea nr. 544/2001.

Referitor la existența procedurilor operaționale, cu ocazia vizitei, s-a constatat faptul că la nivel instituțional sunt aplicate regulile stabilite prin procedurile existente și menționate în cuprinsul chestionarului de autoevaluare. Astfel, s-a constatat că sunt utilizate proceduri operaționale și proceduri de sistem, respectiv PO-12 *Procedura operațională programarea și desfășurarea audiențelor*, care reglementează activitățile vizând audiențele, aprobată prin decizie internă, PS - 09 - *Procedura de sistem inventarierea și publicarea seturilor de date pe pagina de internet*, care reglementează desfășurarea activității de publicare a informațiilor de interes public, precum și PS -02 *Procedura de sistem privind circuitul documentelor* care reglementează circuitul documentelor în cadrul ANPDCA.

Rata de răspuns pentru solicitările formulate în temeiul Legii nr. 544/2001 este ridicată. Astfel, în anul 2018 au fost înregistrate 1093 de solicitări, scrise și verbale, toate fiind soluționate prin comunicarea unui răspuns. Solicitățile menționate sunt evidențiate la registratura instituției, în registrul destinat înregistrării acestor solicitării, precum și în Raportul anual privind implementarea Legii nr. 544/2001.

În ceea ce privește modul de soluționare a cererilor formulate de reprezentanții mass-media, acestea au un regim dedicat, respectiv după înregistrare sunt transmise către MMPS (uneori împreună cu proiectul de răspuns), iar serviciul de comunicare din cadrul ministerului stabilește modul de soluționare sau avizează proiectul de răspuns și, de regulă, transmite documentul avizat către ANPDCA pentru a se comunica solicitantului sau, uneori răspunsul se transmite reprezentantului mass-media direct de la nivelul ministerului. Niciun răspuns la solicitări transmise de către reprezentanții mass-media nu se comunică solicitantului fără a fi avizat anterior de către reprezentantul/reprezentanții MMPS responsabil/responsabili pe domeniul comunicării.

Dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public sunt implementate la nivelul ANPDCA prin afișare la sediul autorității precum și prin intermediul paginii de internet proprie. Instituția respectă prevederile art. 21 alin. (1) referitoare la prezentarea într-o formă accesibilă, standardizată și concisă a informațiilor de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

interes public, prin afișarea acestora pe pagina de internet oficială a instituției, într-un format deschis.

Instituția respectă și aplică dispozițiile art. 27 din H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la elaborarea și publicarea anuală a Raportului privind accesul la informațiile de interes public, acesta putând fi consultat pe pagina de internet instituțională¹³. [Pagina de internet a instituției nu respectă recomandările și cerințele cuprinse în Anexa 4 la SNA, în ceea ce privește structura paginii de internet.](#)

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Pe parcursul misiunii de evaluare, echipa de experți a identificat la nivelul ANPDCA, ca bună practică, desemnarea unei a doua persoane responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese, care să preia atribuțiile principalului responsabil în caz de absență sau indisponibilitate.

O altă bună practică poate fi considerată existența unui spațiu special amenajat pentru consiliere etică.

B. Incompatibilități

Nu au fost identificate.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Nu au fost identificate.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

¹³ <http://www.copii.ro/anpdca-content/uploads/2019/02/Raport-544-2018.pdf>



A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

În urma vizitei de evaluare tematică, a discuțiilor purtate cu reprezentanții ANPDCA și a răspunsurilor formulate în scris de către aceștia, recomandăm următoarele:

1. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoanele responsabile angajaților care au solicitat consiliere în acest sens;
2. Elaborarea unei proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese, deoarece „Procedura de sistem privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor de integritate”, în care sunt descrise situațiile care pot constitui avertizări în interes public, inclusiv în materia conflictului de interese, precum și persoanele cărora acestea trebuie aduse la cunoștință, nu particularizează tipurile de conflicte, domeniile de activitate în care se pot regăsi și măsurile de prevenire/remediere a situațiilor de conflict de interese;
3. Organizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese cu invitarea unor specialiști în acest domeniu;
4. Realizarea unor activități de informare a personalului despre situațiile de pantouflage și modalitățile de prevenire a acestora;
5. Elaborarea unui model de declarație pe propria răspundere/angajament la încetarea raportului de serviciu/de muncă privind interdicțiile după încheierea angajării (în sensul prevederilor art. 94 alin. (3) al Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și art. 13 al O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora) și completarea acestora de către persoanele cărora le încetează raporturile de serviciu/muncă;
6. Desemnarea unei persoane responsabile cu monitorizarea situațiilor de pantouflage.

B. Incompatibilități



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Întrucât la nivelul ANPDCA nu au fost identificate instrumente formale ținute pentru prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilități, se recomandă următoarele:

1. Elaborarea unei proceduri operaționale/sistem privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate;
2. Participarea personalului ANPDCA la sesiuni de informare/pregătire/formare profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților;
3. Actualizarea Codului de etică prin armonizarea cu procedura de sistem privind protecția avertizorului în interes public și prin introducerea explicită în cod a situațiilor de incompatibilitate.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

În materie de transparență și acces la informațiile de interes public, se recomandă următoarele:

1. Desemnarea unei persoane responsabile cu aplicarea dispozițiilor Legii nr. 52/2003;
2. Acordarea unei autonomii sporite în ceea ce privește gestionarea relației cu reprezentanții mijloacelor de informare în masă;
3. Desemnarea unei persoane în calitate de purtător de cuvânt, conform art. 16 din Legea nr. 544/2001;
4. Desfășurarea activităților referitoare la transparență și informare publică în mod proactiv.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

C. AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI - ANPD

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* București, Calea Victoriei nr.194, cod poștal 010097, sector 1
- *Adresa virtuală:* <http://anpd.gov.ro/web/>
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - H.G. nr. 50/2015 din 28 ianuarie 2015 privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități, cu modificările și completările ulterioare;
 - Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
 - O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.

- *Misiune / atribuții / competențe / structura:*

Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (ANPD) este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

ANPD coordonează la nivel central activitățile de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu dizabilități, elaborează politicile, strategiile și standardele în domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități și asigură urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu.

ANPD este desemnată autoritatea centrală de coordonare a implementării Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată la New York de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 13 decembrie 2006, deschisă spre semnare la 30 martie 2007 și semnată de România la 26 septembrie 2007, ratificată prin *Legea nr. 221/2010*.

ANPD este organism responsabil cu supravegherea aplicării prevederilor actelor legislative din domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități, potrivit *Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*, republicată,

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

cu modificările și completările ulterioare, a regulamentelor și directivelor europene și ale Comitetului pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.

Structura organizatorică a ANPD este prevăzută în anexa care face parte integrantă din Hotărârea nr. 50/2015 privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități.

Instituția are 63 de posturi din care 48 ocupate.

Din chestionar rezultă faptul că ANPD nu a alocat resurse financiare pentru pregătirea profesională a angajaților în cele trei standarde supuse evaluării.

În ceea ce privește alocarea de resurse umane pentru aplicarea standardelor supuse evaluării, ANPD a desemnat 2 persoane responsabile

▪ *Scop misiune de evaluare:*

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

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.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul ANPD în data de 19 septembrie 2019, orele 9.00-12.00 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componența echipei de evaluare*

Echipa de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na Cristina LIȚĂ, consilier superior, Ministerul Justiției;
- Dl. Mihai VÎLNOIU, expert, Transparency International România;
- D-na. Viorela BUCUR, comisar-șef de poliție, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții ANPD care au luat parte la întâlnire au fost:

- Un consilier superior, atribuții de consilier de etică;
- Un consilier superior, atribuții de gestionare a Legii nr. 544/2001;
- Un consilier principal, atribuții de gestionare a declarațiilor de avere și de interese;
- Un consilier superior, atribuții de gestionare a resurselor umane;
- Un consilier superior, responsabil achiziții publice;
- Șeful Serviciului Avizare, Acreditare, responsabil transparență decizională.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- D-na Anca Luminița STROE, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocieria formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost dl. Dragoș DINCĂ.

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că la nivelul ANPD au fost desemnate, prin act intern (din 2017), două persoane responsabile cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese prevăzute de Legea nr.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Conform datelor furnizate, persoana responsabilă cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese face parte din Serviciul Juridic, Contencios și Resurse Umane și îndeplinește toate atribuțiile menționate în Legea nr. 176/2010, acestea nefiind singurele atribuții de serviciu, conform fișei postului. În anul 2018, persoana responsabilă nu a beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Din discuțiile purtate a reieșit faptul că persoana desemnată nu a întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoana desemnată conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare într-un interval de timp adecvat cu privire la termenul de depunere a declarațiilor de avere și de interese, astfel încât să nu existe întârzieri. Astfel, responsabilul transmite o informare pentru depunerea declarațiilor (care conține termenul și persoana care primește formularele completate), formularele declarațiilor de avere și interese, cât și ghidul de completare al ANI atașat. De asemenea, ghidul de completare, actul normativ de reglementare, se regăsesc în rețeaua informatică a instituției, putând fi consultate de către angajați.

Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010. Persoana responsabilă cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese primește și înregistrează declarațiile de avere și declarațiile de interese, transmise sau depuse pe suport hârtie, în registrele speciale (*Registrul declarațiilor de avere și Registrul declarațiilor de interese*), eliberând la depunere dovada de primire.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, persoana desemnată a oferit consultații, dar nu ține o evidență a acestora. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

Din discuțiile purtate a reieșit faptul că declarațiile de avere și de interese sunt verificate de persoana desemnată din punct de vedere al formei în care s-au completat rubricile și al modului de completare a datelor și că nu au existat deficiențe în completarea acestora. Afișarea declarațiilor de avere și de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija responsabilului din cadrul Serviciului

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiecte, Programe sau, în absența acestuia, de către responsabilul din cadrul Serviciului Coordonarea Implementării Convenției.

Nu există un spațiu adecvat în scopul protejării confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilii desemnați cu gestionarea declarațiilor de avere și interese ori de către consilierul de etică.

Din analiza chestionarului a rezultat că, la nivelul ANPD, nu există o procedură internă privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflict de interese, argumentele fiind, în discuțiile purtate, faptul că ghidurile ANI oferă o cunoaștere suficientă pentru prevenirea și evitarea situațiilor de conflict de interese. În chestionar sunt specificate canalele de comunicare internă care pot fi folosite de angajații care doresc să sesizeze o situație de conflict de interese:

- adresa de e-mail oficială registratura@anpd.gov.ro;
- adresa de e-mail dedicată avertizor@anpd.gov.ro;
- posibilitatea adresării sesizării scrise președintelui ANPD.

În ceea ce privește prevenirea conflictelor de interese, Codul de etică și conduită profesională al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități, publicat pe pagina de internet a instituției, cuprinde, în cadrul capitolului 5 „Integritatea”, o secțiune care vizează conflictele de interese, unde se menționează „datoria legală, morală și profesională a personalului Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități de a se asigura că în timpul exercitării activității nu se află în conflict de interese”. Tot aici este prevăzută și modalitatea în care trebuie să acționeze personalul în cazul în care intervine o situație de conflict de interese, și anume sesizarea, în scris, a superiorilor ierarhici, în termen de maximum 7 zile de la apariția situației de conflict de interese; în același timp, precizăm că, potrivit prevederilor art. 79 alin (2) din Legea nr. 161/2003, în cazul existenței unui conflict de interese, funcționarul public este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Prevederile codului sunt aduse la cunoștința personalului ANPD, la angajare, transfer, concediere sau demisie. Potrivit celor reieșite din discuțiile purtate, codul urmează să fie revizuit.

Totodată, la nivelul structurii evaluate există o *Procedură de sistem privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților*. În conținutul procedurii sunt specificate modalitățile de avertizare în interes public/de sesizare și cui pot fi aduse la cunoștință aceste încălcări ale legii sau ale deontologiei profesionale, inclusiv cele referitoare la prevederile privind incompatibilitățile și conflictele de interese, și care nu împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii. Procedura conține și unele măsuri de protecție privind personalul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități care semnaleză astfel de încălcări. De asemenea, procedura are anexat formularul de sesizare neregularități/ avertizare în interes public.

Capitolul 5 „Integritatea” din Codul de etică și conduită profesională al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități cuprinde prevederi care vizează avertizarea de integritate, conform căroră angajații „au obligația morală și profesională, suplimentar celei legale, de a sesiza orice abatere de la procedurile, normele, politicile interne ale instituției, precum și de la lege, de care iau cunoștință”.

La nivelul ANPD a fost desemnat prin act intern un consilier de etică pentru activitatea de consultanță și asistență cu privire la respectarea normelor de conduită și pentru monitorizarea aplicării prevederilor respectării Codului de conduită de către funcționarii publici, care a fost adus la cunoștința angajaților. În cadrul dispozițiilor finale din Codul de etică și conduită profesională al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități, în sarcina structurii de specialitate și a consilierului de etică sunt prevăzute elaborarea unui ghid de aplicare a Codului, o procedură de implementare și dezvoltarea unui program de instruire în domeniul integrității. Pe parcursul anului 2018, nu au fost solicitate ședințe de consiliere etică. Consilierul de etică a realizat o activitate de informare în domeniul eticii la care a participat personalul ANPD.

Deși în anul 2018 personalul din cadrul instituției evaluate nu a beneficiat de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese, la nivelul instituției, pentru noii angajați, există o declarație de luare la cunoștință despre reglementările interne, care include codurile, regulamentele și procedurile aplicabile. Din discuțiile purtate a reieșit faptul că aceste documente sunt publicate pe pagina de intranet a instituției, putând fi astfel accesate de către personal. În plus, acestea se regăsesc fie la avizier (Regulamentul Intern) sau pe pagina de internet a instituției „Codul de etică și conduită profesională”.

Din chestionar a reieșit faptul că în anul 2018, la nivelul ANPD, nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații autorității.

În desfășurarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică, ANPD a menționat că nu au fost emise avertismente de integritate de sistemul PREVENT, monitorizat de Agenția Națională de Integritate, cu privire la potențiale conflicte de interese.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Conform informațiilor prezentate în chestionar, ANPD nu completează datele cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor, chiar dacă președintele instituției are calitatea de decident, conform sferei decidenților definite în cadrul Memorandumului RUTI.

La nivelul ANPD nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură internă în privința monitorizării situațiilor de pantouflage, nu au fost adoptate măsuri de prevenire/remediere a situațiilor de pantouflage și nici nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu monitorizarea acestora, conform informațiilor incluse în chestionar, la nivelul ANPD nefiind aplicabile prevederile art. 94 alin. (3) Legii nr. 161/2003.

Pornind de la prevederile Strategiei Naționale Anticorupție, cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează pantouflage-ul, migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat, sunt: (1) asigurarea că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv; (2) asigurarea că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și (3) asigurarea că accesul și contactele actualilor sau ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale acestora sau ale altora.

Sediul general al materiei îl reprezintă prevederile art. 13 alin. (1) din O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele ale art. 94 alin. (3) din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

B. Incompatibilități

ANPD nu are o procedură internă specifică privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate. Totuși, s-au implementat câteva măsuri de identificare timpurie a incompatibilităților: registrul funcțiilor sensibile, consilierea angajaților, codul de etică și conduită descrie situațiile de incompatibilitate.

Astfel, prin decizia Președintelui ANPD nr. 640/26.06.2019 a fost aprobată *P.S. Cod 63, privind inventarierea funcțiilor sensibile*. Scopul procedurii constă în asigurarea unui cadru organizațional și procedural unitar pentru desfășurarea procesului de identificare a funcțiilor sensibile la nivelul ANPD, pe baza inventarului funcțiilor sensibile și a registrului salariaților care le ocupă și implementarea unui plan pentru asigurarea diminuării riscurilor asociate funcțiilor sensibile.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Potrivit prevederilor cap. 8, alin. (3) din *P.S. Cod 61, privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților*, aprobată prin *Decizia Președintelui ANPD nr. 199/26.04.2018*, la nivelul instituției este asigurat mecanismul de semnalare a neregulilor, de către salariații ANPD (există și este funcțională o adresă de e-mail avertizor@anpd.gov.ro). Procedura nu prevede explicit și anonimizarea avertizorului, ca o etapă distinctă în cadrul procedurii, dar există o cutie pentru sesizări și reclamații care poate fi utilizată și pentru avertizări păstrând anonimatul avertizorului.

În Codul de etică și conduită profesională al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități, publicat pe pagina de internet a instituției, în capitolul 5, „Integritatea” există o secțiune care privește conflictele de interese, unde se menționează „datoria legală, morală și profesională a personalului ai Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități de a se asigura că în timpul exercitării activității nu se află într-o situație de incompatibilitate” și unde este prevăzută și modalitatea în care trebuie să acționeze personalul în cazul în care intervine situația de incompatibilitate. Codul de etică este publicat pe pagina de internet a instituției și a fost popularizat angajaților ANPD prin poșta electronică.

S-a realizat consilierea angajaților și îndrumarea spre pagina de internet a Agenției Naționale de Integritate pentru a consulta ghidul privind incompatibilitățile și lista persoanelor care au interdicție în funcția publică.

Pe parcursul anului 2018 nu au fost înregistrate avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia incompatibilităților.

Din cauza constrângerilor financiare, personalul din cadrul ANPD nu a beneficiat, în anul 2018, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

Canalele de comunicare internă puse la dispoziție în cazul în care un angajat ANPD dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate sunt următoarele:

- prin poșta electronică a instituției;
- printr-o sesizare scrisă: adresată direct conducerii ANPD sau depusă la cutia de reclamații și sesizări amplasată în interiorul instituției.

În cadrul ANPD nu există persoane pentru care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

La nivelul ANPD sunt aplicate prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, pe pagina proprie de internet existând o secțiune dedicată transparenței decizionale¹⁴. Secțiunea cuprinde subsecțiunile: „Reglementări legislative”, „Proiecte aflate în dezbatere”, „Lista privind bunurile cu titlu gratuit”, „Statistici”, „RUTI-Registrul Unic al Transparenței Intereselor”.

În cadrul ANPD sunt desemnate două persoane responsabile pentru relația cu societatea civilă în cadrul proiectelor de acte normative supuse dezbaterii, conform Legii nr. 52/2003, în fișele de post fiind menționate atribuții în acest sens. În ceea ce privește relația cu societatea civilă, din discuțiile purtate în cadrul vizitei de evaluare a rezultat că la nivelul ANPD există un Consiliu de analiză a problemelor persoanelor cu dizabilități și este menținută relația cu 5 organizații non-guvernamentale.

Pe pagina de internet a instituției se găsesc publicate mai multe proiecte de acte normative care s-au aflat în dezbatere publică pe parcursul anului 2018 și minute pentru dezbaterile organizate pentru discutarea unora dintre acestea. Potrivit mențiunilor din cuprinsul chestionarului de evaluare și din discuțiile purtate cu reprezentanții instituției rezultă că a fost elaborat Raportul anual pentru anul 2018 privind transparența instituțională, dar nu a fost publicat pe pagina proprie de internet, ci încorporat în cuprinsul raportului corespondent elaborat de MMPS.

De asemenea, nu au fost publicate proiecte de acte normative sau propuneri de politici publice pe pagina de internet www.consultare.gov.ro.

Referitor la modul de implementare a dispozițiilor legale privind informarea publică și relațiile publice, există o persoană desemnată cu atribuții în privind aplicarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, care are în fișa postului menționate atribuții în acest sens.

La nivelul ANPD punerea la dispoziția publicului a informațiilor de interes public, prevăzute de art. 5 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public se realizează prin afișare la sediul instituției publice, precum și pe pagina de internet proprie.

La nivelul instituției nu a fost stabilit de conducerea instituției un program conform prevederilor art. 8 alin. (3) privind comunicarea informațiilor de interes public solicitate verbal.

În ceea ce privește gestionarea relației cu mijloacele de informare publică, la nivelul ANPD nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu asigurarea mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, astfel cum este prevăzut în cuprinsul art. 16. din Legea nr.

¹⁴ <http://anpd.gov.ro/web/transparența/>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

544/2001. Relația cu reprezentanții mass-media, activitățile ce decurg din aplicarea dispozițiilor Legii nr. 52/2003 și ale Legii nr. 544/2001, sunt coordonate de la MMPS.

Pentru desfășurarea activităților ce decurg din Legea nr. 544/2001 au fost incluse prevederi în *PS 1 - Procedura de sistem privind petițiile*. Totodată, toate solicitările formulate în baza Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public transmise în scris sau verbal instituției sunt evidențiate în scris.

Instituția aplică dispozițiile art. 27 din H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la elaborarea și publicarea anuală a Raportului privind accesul la informațiile de interes public, raportul corespunzător anului 2018 fiind publicat pe pagina de internet¹⁵.

În ceea ce privește publicarea pe pagina de internet a informațiilor publice din oficiu și respectarea standardului privind publicarea informațiilor, acesta permite identificarea cu ușurință a informațiilor de interes pentru public și care, conform legii, trebuie publicate din oficiu de autoritatea publică. Pagina de internet a instituției respectă în foarte mare parte anexa nr. 4 la SNA, referitoare la standardul general privind publicarea informațiilor de interes public.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Pe parcursul misiunii de evaluare, echipa de experți a identificat la nivelul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități ca bună practică desemnarea unei a doua persoane responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese, care să preia atribuțiile principalului responsabil în caz de absență sau indisponibilitate.

B. Incompatibilități

Nu au fost identificate bune practici.

¹⁵ <http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/04/Raport-Legea-nr.544.2018.pdf>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Nu au fost identificate bune practici.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

În urma vizitei de evaluare, a discuțiilor purtate cu reprezentanții Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități și a răspunsurilor formulate în scris de către aceștia, recomandăm următoarele:

1. Asigurarea unui spațiu adecvat atât pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilii desemnați cu gestionarea declarațiilor de avere și interese, precum și pentru consilierul de etică;
2. Menținerea evidenței scrise (întocmirea unui registru în acest sens) a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoanele responsabile angajaților care au solicitat consultanță;
3. Corelarea capitolul 5 al „Codului de etică și conduită profesională al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități” cu legislația specifică (art. 79 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției) în sensul termenului de sesizare a situațiilor de conflict de interese;
4. Completarea conținutului „Procedurii de sistem privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților” cu circuitul sesizării, în funcție de formă și canalul de comunicare (adresele de e-mail utilizate, telefon, cutia specială pentru avertizări utilizată);
5. Elaborarea unei proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese, deoarece „Procedura de sistem privind protecția avertizorilor de integritate și semnalarea neregularităților”, în care sunt descrise situațiile care pot constitui avertizări în interes public, inclusiv în materia conflictului de interese, cât și persoanele cărora acestea trebuie aduse la cunoștință, nu particularizează tipurile de conflicte, domeniile de activitate în care se pot regăsi și măsurile de prevenire/remediere a situațiilor de conflict de interese;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

6. Organizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese cu invitarea unor specialiști în acest domeniu.
7. Participarea la sesiuni de informare/pregătire/formare profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese după exercitarea funcției (pantouflage);
8. Completarea datelor cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor.

B. Incompatibilități

1. Elaborarea unei proceduri operaționale privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate;
2. Participarea personalului ANDP la sesiuni de informare/pregătire/formare profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

În materie de transparență, se recomandă următoarele:

1. Stabilirea unui program minim conform dispozițiilor art. 8 alin. (3) din Legea nr. 544/2001;
2. Elaborarea și publicarea pe pagina proprie de internet a Raportului anual pentru anul 2018 privind transparența instituțională;
3. Desemnarea unei persoane responsabile cu gestionarea relației cu mass-media conform art. 16 din Legea nr. 544/2001;
4. Revizuirea paginii de internet a instituției pentru a corespunde în totalitate cu cerințele formulate în Anexa 4 la SNA.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





D. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU PLĂȚI ȘI INSPECȚIE SOCIALĂ

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* București, Bd. General Gh. Magheru nr. 7, cod poștal 010322, sector 1
- *Adresa virtuală:* www.mmanpis.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - O.U.G. nr.113/2011 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială;
 - H.G. nr.151/2012 privind aprobarea Statutului propriu de organizare și funcționare al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, cu modificările și completările ulterioare;
 - O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.
- *Misiune / atribuții/ competențe/structura:*

Agencia Națională pentru Plăți și Inspecție Socială (ANPIS) a fost înființată în scopul realizării unei administrări unitare a beneficiilor de asistență socială și al evaluării, monitorizării și controlului în domeniul asistenței sociale.

Sistemul național de asistență socială se compune din sistemul de beneficii de asistență socială și sistemul de servicii sociale.

În domeniul beneficiilor de asistență socială, ANPIS are ca scop stabilirea, plata și gestionarea sumelor acordate cu acest titlu de la bugetul de stat, a sumelor destinate susținerii serviciilor sociale precum și evaluarea, monitorizarea și controlul respectării legislației specifice.

În domeniul serviciilor sociale, Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială are ca scop evaluarea, monitorizarea și controlul respectării criteriilor, standardelor și indicatorilor în baza cărora se acreditează furnizorii și serviciile sociale, constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute de Legea asistenței sociale nr. 292/2011, cu modificările și completările ulterioare.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ANPIS funcționează ca o instituție publică cu personalitate juridică, cu sediul în municipiul București și are în subordine agenții județene pentru plăți și inspecție socială și a municipiului București, ca servicii publice deconcentrate, cu personalitate juridică.

ANPIS are un număr total de 117 de posturi, dintre care 96 sunt ocupate.

Din chestionar rezultă faptul că ANPIS nu a alocat resurse financiare pentru pregătirea profesională a angajaților în domeniile celor trei standarde supuse evaluării.

În ceea ce privește alocarea de resurse umane pentru aplicarea standardelor supuse evaluării, ANPIS a desemnat 4 persoane responsabile.

▪ Scop misiune de evaluare

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

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 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul ANPIS în data de 18 septembrie 2019, orele 9.30-11.30 și redactarea raportului de evaluare.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

▪ *Componenta echipei de evaluare*

Echipea de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na. Cristina LIȚĂ, consilier superior, Ministerul Justiției;
- Dl. Mihai VÎLNOIU, expert, Transparency International România;
- D-na. Viorela BUCUR, comisar-șef de poliție, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții ANPIS care au luat parte la întâlnire au fost:

- Directorul general adjunct;
- Directorul DRUFPAIS;
- Un consilier DRUFPAIS, consilier de etică;
- Un consilier SCRPRP, responsabil cu implementarea Legii nr. 544/2001;
- Un inspector superior, Departamentul IT;
- Un consilier superior, Serviciul resurse Umane, responsabil cu gestionarea DA și DI;
- Un manager public, persoană responsabilă cu implementarea SNA;
- Șeful Serviciului Resurse Umane.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- D-na Anca-Luminița STROE, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocierii formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost d-na. Mădălina COCOȘATU.

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că la nivelul ANPIS, o persoană are prevăzute în fișa postului atribuții pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind declarațiile de interese, în conformitate cu

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr.144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Conform datelor furnizate, persoana responsabilă cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese face parte din Direcția Resurse Umane, Formare Profesională a Adulților și Incluziune Socială și îndeplinește toate atribuțiile menționate în Legea nr. 176/2010, acestea nefiind singurele atribuții de serviciu, conform fișei postului. Persoana responsabilă a participat, în luna mai 2017, la o sesiune de formare organizată de Agenția Națională de Integritate, pe problematica declarațiilor de interese. Pe parcursul anului 2018 nu a beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Din discuțiile purtate, responsabilul de implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese nu a întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale. Totodată, în anul 2019 se dorește organizarea unei sesiuni de formare la sediul Agenției, prin invitarea unor consilieri de integritate din cadrul Agenției Naționale de Integritate, la care să participe și personalul Agențiilor Județene pentru Plăți și Inspecție Socială, prin aplicația de teleconferință.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoana desemnată conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca timp cu privire la termenul de depunere al declarațiilor de avere și de interese, astfel încât să nu existe întâzieri. În acest sens, responsabilul transmite, pentru depunerea declarațiilor, o adresă oficială și formularele, fiind aduse la cunoștință Ghidul de completare a declarațiilor de avere și interese, precum și Ghidul privind incompatibilitățile și conflictele de interese.

În momentul primirii declarației de interese, responsabilul înregistrează declarația de interese în *Registrul declarațiilor de interese*, atribuindu-i un număr de înregistrare și eliberează deponentului o dovadă de primire. Declarațiile de interese se depun personal la responsabilul cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese. Toate declarațiile de interese se depun pe suport hârtie. Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr.176/2010.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, responsabilul a oferit 18 consultații, dar nu ține o evidență scrisă a acestora. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Din discuțiile purtate, a reieșit faptul că declarațiile de avere și de interese sunt verificate, de persoana desemnată, punctual, în privința modului de completare a datelor și rubricilor. Responsabilul verifică, în momentul primirii declarației, în prezența declarantului, corectitudinea completării acesteia. Responsabilul de implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese a făcut două recomandări de rectificare, nedepășindu-se termenul de transmitere. Declarațiile de interese se postează pe pagina de internet a instituției, în termen de cel mult 30 de zile de la primire, respectând regulile de anonimizare. Afișarea declarațiilor de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se fac prin grija aceluiași responsabil.

Nu există un spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilul desemnat cu gestionarea declarațiilor de avere și interese.

Din analiza chestionarului a rezultat că, pentru perioada de referință, la nivelul ANPIS, nu există proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflict de interese, „Procedura de sistem privind gestionarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese” menționată fiind în vigoare de la începutul anului 2019.

Totodată, în urma discuțiilor purtate a reieșit că prin Codul de etică și conduită profesională al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, care este în vigoare din 2015, sunt stabilite normele de conduită profesională a demnitarilor, funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul agenției. Codul este publicat pe pagina de internet a instituției, la secțiunea Etică și integritate (<http://www.mmanpis.ro/despre-anpis/etica-si-integritate/>) și, la capitolul 5, „Integritatea”, art. 21 alin. (1), „Conflictele de interese”, prevede că „personalul și colaboratorii Agenției au datoria legală, morală și profesională de a se asigura că, în timpul exercitării activității nu se află în conflict de interese sau într-o situație de incompatibilitate, așa cum sunt definite acestea în legislația actuală și în spiritul acestui cod de etică”. În art. 21 alin. (2) al codului se precizează că, în cazul în care intervine o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, personalul și colaboratorii Agenției trebuie să sesizeze în scris, în maximum 7 zile lucrătoare de la apariția situației de conflict de interese sau stării de incompatibilitate, superiorii ierarhici.

De asemenea, ca modalitate de comunicare internă pentru sesizarea unei situații de conflict de interese, personalul din cadrul agenției se poate adresa de îndată șefului ierarhic și care este obligat să ia măsurile care se impun în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. În acest scop, în spațiul instituției este amplasată și o cutie de avertizări pentru angajații care doresc să sesizeze o situație de conflict de interese. Avertizarea de integritate este inclusă în Codul de etică și conduită profesională al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, la art. 23 alin. (1), menționându-se că angajații „au obligația morală și

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

profesională, suplimentar celei legale, de a sesiza orice abatere de la procedurile, normele, politicile interne ale instituției, precum și de la lege, de care iau cunoștință”.

În urma discuțiilor purtate, a reieșit că o „*Procedură de sistem privind metodologia de semnarea neregularităților și protecția avertizorilor în interes public din cadrul Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială*” a fost elaborată pe parcursul anului 2019. În conținutul procedurii, se menționează cui se adresează sesizările/avertizările în interes public pentru încălcări ale legii sau a normelor deontologice și profesionale, inclusiv cele referitoare la conflictele de interese; aceste prevederi care nu împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Avertizarea în formă scrisă se face prin intermediul formularului de avertizare în interes public care poate fi transmis, conform procedurii, prin orice mijloc de comunicare (e-mail, poștă, registratură etc.) și care este (re)direcționat către comisia de disciplină din cadrul agenției. Procedura conține și unele măsuri de protecție privind personalul ANPIS, care semnalează astfel de încălcări.

La nivelul ANPIS, la începutul anului 2018, a fost desemnat prin act intern un consilier de etică pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită în cadrul agenției, ale cărui date de contact sunt afișate la avizierul agenției. Consilierul își desfășoară activitatea în conformitate cu „*Procedura privind desfășurarea activității de consiliere etică a funcționarilor publici din cadrul Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială*”, procedura fiind în vigoare din anul 2017. Funcționarii publici ai agenției se pot adresa, conform procedurii, printre alte situații menționate, și în orice situație în care aceștia „necesită clarificări în legătură cu nevoia de adoptare a unui comportament etic, prin raportare la prevederile legale incidente în materie”. După adresarea solicitării formulate în scris, consilierul de etică stabilește și organizează ședința de consiliere care, ulterior, se consemnează într-un proces verbal, iar documentele aferente activității de consiliere se înregistrează într-un registru de evidență, după caz. Consilierul are asigurat, în acest scop, un spațiu corespunzător de desfășurare a activității, care să respecte aplicarea principiului confidențialității.

Totodată, consilierul de etică a aplicat, împreună cu responsabilul cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese, în primul semestru al anului 2019, angajaților aparatului propriu, 3 chestionare de evaluare a nivelului de informare a personalului referitor la: normele privind incompatibilitățile și conflictele de interese, la activitatea de declarare a averilor și a intereselor și la activitatea de consiliere etică și a elaborat un raport în ceea ce privește gradul de cunoaștere a problematicii vizate, formulând propuneri de îmbunătățire pentru activitatea viitoare, inclusiv din punct de vedere al

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

necesității informării personalului asupra procedurilor specifice, cât și al revizuirii codului de etică.

În anul 2018, personalul din cadrul instituției evaluate nu a beneficiat de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese, în chestionar menționându-se că persoanele din cadrul agenției primesc anual ghidul de completare a declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese și, totodată, consultanță la cerere.

Din chestionar a reieșit faptul că, în anul 2018, la nivelul ANPIS nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se fi constatat încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații agenției.

În ceea ce privește emiterea avertismentelor de integritate de sistemul PREVENT, monitorizat de Agenția Națională de Integritate, cu privire la potențiale conflicte de interese, ANPIS a menționat că nu au existat astfel de situații. În urma discuțiilor, actul de desemnare și fișa de post pentru persoana responsabilă de această activitate la nivelul agenției se află în circuitul de avizare.

Conform datelor din chestionar, ANPIS nu completează datele cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor, neavând atribuții în acest sens. Însă, pe pagina de internet a propriu există trimitere la RUTI, cu rol informativ asupra instituirii și obiectivului Registrului Unic al Transparenței Intereselor.

La nivelul ANPIS nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură internă în privința monitorizării situațiilor de pantouflage și nu au fost adoptate măsuri de prevenire/remediere a situațiilor de pantouflage. Din analiza chestionarului a reieșit necesitatea îndrumării metodologice pentru identificarea și utilizarea instrumentelor și a pârghiilor legale și administrative necesare gestionării potențialului conflict de interese ulterior ieșirii din corpul funcționarilor publici. Totodată, nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu monitorizarea situațiilor de pantouflage deoarece, pe de o parte este necesară îndrumarea metodologică, iar, pe de altă parte, personalul este insuficient prin raportare la numărul mare de activități desfășurate.

Pornind de la prevederile Strategiei Naționale Anticorupție, cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează pantouflage-ul, migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat, sunt: (1) asigurarea că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv; (2) asigurarea că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

viitoare și (3) asigurarea că accesul și contactele actualilor sau ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale acestora sau ale altora.

Sediul general al materiei îl reprezintă prevederile art. 13 alin. (1) din O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele ale art. 94 alin. (3) din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

B. Incompatibilități

ANPIS nu are o procedură internă specifică privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate.

Totuși, la nivelul ANPIS s-au implementat câteva măsuri de identificare timpurie a incompatibilităților, cum ar fi:

- Prin decizia Directorului General ANPIS nr. 14370/28.062019 a fost aprobată procedura de sistem cod P.S. DRUFPAIS-21, *privind inventarierea funcțiilor sensibile* la nivelul ANPIS. Scopul procedurii constă în asigurarea unui cadru organizațional și procedural unitar pentru desfășurarea procesului de identificare a funcțiilor sensibile la nivelul ANPIS și de întocmire a inventarului acestor funcții.
- Potrivit prevederilor procedurii de sistem cod P.S. DMRUFPIS -17, *privind protecția avertizorilor de integritate și semnalare a neregularităților*, aprobată în 2019, la nivelul instituției este asigurat mecanismul de semnalare a neregulilor, de către salariații ANPIS (însă nu există adresa de e-mail menționată explicit în conținutul procedurii). Procedura nu prevede explicit și anonimizarea avertizărilor, ca o etapă distinctă în cadrul procedurii, înainte de analiza acestora. Există un mecanism prin care avertizorul să rămână anonim, și anume prin punerea la dispoziție a unei cutii în care să fie colectate avertizările în interes public, amplasată într-o zonă nesupravegheată în cadrul ANPIS.
- Prin decizia Directorului general ANPIS nr. 79/02.03.2015 a fost aprobat Codul de etică și conduită profesională al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială. În capitolul 5, art. 21 al Codului de etică și conduită profesională al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, se face referire explicită la datoria angajaților și colaboratorilor ANPIS de a nu se afla într-o situație de incompatibilitate, iar dacă

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

aceasta apare atunci trebuie anunțată conducătorilor ierarhici în termen de 7 zile lucrătoare de la data apariției Codul este postat pe pagina de internet a instituției.

- *Procedura de sistem privind implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate cod PS DMRUFPIIS-16 din 2018, care ajută la gestionarea situațiilor de incompatibilitate.*
- Consilierea angajaților și îndrumarea spre pagina de internet a Agenției Naționale de Integritate pentru a consulta ghidul privind incompatibilitățile și lista persoanelor care au interdicție în funcția publică

Pe parcursul anului 2018 nu au fost înregistrate avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia incompatibilităților.

Din cauza constrângerilor financiare personalul din cadrul ANPIS nu a beneficiat, în anul 2018, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților, dar s-a oferit consiliere ad-hoc când a fost cazul.

Canalele de comunicare internă puse la dispoziție în cazul în care un angajat ANPIS dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate sunt următoarele:

- prin poșta electronică a persoanei responsabile cu avertizările de integritate;
- prin intermediul unei sesizări scrise adresate direct conducerii ANPIS sau persoanei responsabile cu avertizările de integritate;
- cutia de avertizări.

În cadrul ANPIS nu există persoane pentru care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților în anul 2018.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Prin raportare la prevederile O.U.G. nr. 113/2011 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială (ANPIS) și ale H.G. nr. 151/2012 privind aprobarea Statutului propriu de organizare și funcționare al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială (ANPIS), instituția nu are competențe legale în ceea ce privește activitatea de elaborare a actelor normative și a politicilor publice și, pe cale de consecință, nu se circumscrie prevederilor Legii nr. 52/2003. Cu toate acestea, în cursul anului 2018, pe marginea unor proiecte de acte normative transmise de MMPS, au fost elaborate un număr de 24 de puncte de vedere, acestea fiind trimise către minister.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În ceea ce privește accesul la informațiile de interes public, la nivelul ANPIS este desemnată o persoană responsabilă cu aplicarea dispozițiilor Legii nr. 544/2001 și ale O.G. nr. 27/2002, care are menționate aceste atribuții în fișa postului, nefiind, însă, desemnată o persoană responsabilă cu asigurarea mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, astfel cum este prevăzut în cuprinsul art. 16 din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, aceste atribuții fiind îndeplinite de către conducătorul instituției.

La nivelul ANPIS, informațiile de interes public solicitate verbal se comunică în cadrul programului de lucru normal stabilit de conducerea instituției, acesta fiind așezat la sediul Agenției, prin urmare sunt aplicate dispozițiile art. 8 din Legea nr. 544/2001. De asemenea, din discuțiile purtate în cadrul vizitei de evaluare s-a precizat faptul că audiențele sunt acordate de către conducerea instituției, respectiv directorul și directorul adjunct ai ANPIS.

Referitor la existența procedurilor operaționale, cu ocazia vizitei, s-a constatat faptul că la nivel instituțional sunt aplicate regulile stabilite prin procedurile existente și menționate în cuprinsul chestionarului de autoevaluare. Astfel, s-a constatat că în materia implementării dispozițiilor Legii nr. 544/2001 este utilizată *Procedura de sistem privind soluționarea cererilor de furnizare a informațiilor de interes public.*

Rata de răspuns pentru solicitările formulate în temeiul Legii nr. 544/2001 este ridicată; astfel, în cursul anului 2018 au fost înregistrate 24 de solicitări scrise, toate fiind soluționate prin comunicarea unui răspuns. Totodată, s-a constatat că nu au existat reclamații administrative sau plângeri în instanță formulate împotriva răspunsurilor transmise de către ANPIS. Solicitățile menționate sunt evidențiate în registratura instituției, în registrul destinat înregistrării acestor solicitări, precum și în Raportul anual privind implementarea Legii nr. 544/2001.

Similar celorlalte instituții aflate în subordinea sau în coordonarea MMPS și la ANPIS, în ceea ce privește modul de soluționare a cererilor formulate de reprezentanții mass-media, acestea au un regim dedicat, respectiv după înregistrare sunt transmise către MMPS (uneori împreună cu proiectul de răspuns), iar serviciul de comunicare din cadrul ministerului stabilește modul de soluționare sau avizează proiectul de răspuns și, de regulă, transmite documentul avizat către ANPIS pentru a se comunica solicitantului sau, uneori, răspunsul se transmite reprezentantului mass-media direct de la nivelul ministerului. Niciun răspuns la solicitările transmise de către reprezentanții mass-media nu se comunică solicitantului fără a fi avizat anterior de către reprezentantul/reprezentanții MMPS responsabil/responsabili pe domeniul comunicării. Totodată, s-a constatat că persoana responsabilă cu implementarea dispozițiilor Legii nr. 544/2001 elaborează comunicate și materiale de presă, acestea fiind supuse aprobării/ avizării structurii responsabile din cadrul MMPS și ulterior diseminate.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pe pagina de internet a instituției există o secțiune dedicată informațiilor de interes public în cadrul căreia sunt puse la dispoziția publicului o serie de informații relevante ce pot fi ușor accesate.

De asemenea, s-a constatat faptul că pagina de internet respectă, în mare parte, Anexa 4 la SNA.

Dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public sunt implementate la nivelul ANPIS prin afișare la sediul autorității, precum și prin intermediul paginii de internet proprie. Instituția respectă în mare parte prevederile art. 21 alin. (1) referitoare la prezentarea într-o formă accesibilă, standardizată și concisă a informațiilor de interes public, prin afișarea acestora pe pagina oficială de internet a instituției.

S-a constatat că la sediul ANPIS există un punct de informare organizat potrivit dispozițiilor legale privind informarea publică.

Instituția aplică dispozițiile art. 27 din H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la elaborarea și publicarea anuală a Raportului privind accesul la informațiile de interes public, acesta putând fi consultat pe pagina de internet instituțională la secțiunea „Despre ANPIS”¹⁶.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Nu au fost identificate bune practici.

B. Incompatibilități

Nu au fost identificate bune practici.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

¹⁶ <http://www.mmanpis.ro/despre-anpis/rapoarte-si-studii/>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Nu au fost identificate bune practici.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

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

1. Asigurarea unui spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilul desemnat cu gestionarea declarațiilor de avere și interese;
2. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoanele responsabile angajaților care au solicitat consultanță;
3. Elaborarea unei proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese care să includă și pantouflage-ul, deoarece „Procedura de sistem privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor de integritate” din 2019, în care sunt descrise situațiile care pot constitui avertizări în interes public, inclusiv în materia conflictului de interese, cât și persoanele cărora acestea trebuie aduse la cunoștință, nu particularizează tipurile de conflicte, domeniile de activitate în care se pot regăsi și măsurile de prevenire/remediere a situațiilor de conflict de interese;
4. Corelarea conținutului art. 21 din „Codul de etică și conduită profesională al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială” cu legislația specifică (art. 79 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției), având în vedere că art. 21 alin. (2), prevede că, în cazul unei situații de conflict de interese sau incompatibilitate, personalul și colaboratorii Agenției trebuie să sesizeze în scris, în maximum 7 zile lucrătoare de la apariția situației de conflict de interese sau stării de incompatibilitate, superiorii ierarhici;
5. Introducerea, în conținutul „Procedurii privind desfășurarea activității de consiliere etică a funcționarilor publici din cadrul Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială” a solicitării verbale de consiliere etică, având în vedere că, doar solicitarea scrisă, restrânge posibilitatea activităților de consiliere etică;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

6. Organizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese prin invitarea unor specialiști în acest domeniu;
7. Realizarea unor activități de informare/îndrumare a personalului despre situațiile de pantouflage și modalitățile de prevenire a acestora;
8. Elaborarea unui model de declarație pe propria răspundere/angajament la încetarea raportului de serviciu/de muncă privind interdicțiile după încheierea angajării (în sensul prevederilor art. 94 alin. (3) al Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și art. 13 al O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora).

B. Incompatibilități

1. Elaborarea unei proceduri operaționale privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate.
2. Participarea personalului ANPIS la sesiuni de informare/pregătire/formare profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

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

1. Evidențierea scriptică a solicitărilor verbale formulate în temeiul Legii nr. 544/2001 în registrul dedicat acestora;
2. Depunerea demersurilor necesare organizării conferințelor de presă conform prevederilor actului normativ menționat;
3. Alocarea unui spațiu destinat desfășurării activităților ce presupun participarea reprezentanților mass-media;
4. Respectarea prevederilor Anexei 4 la SNA din perspectiva structurării informațiilor publicate pe pagina de internet și a dispozițiilor Legii nr. 544/2001 din perspectiva art. 16, modificată și completată;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

5. Desemnarea unei persoane responsabile cu asigurarea mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, astfel cum este prevăzut în cuprinsul art. 16 din Legea nr. 544/2001.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

E. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* București, Str. Avalanșei nr. 20-22, sector 4
- *Adresa virtuală:* www.anofm.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - H.G. nr. 1610/2006 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu modificările și completările ulterioare;
 - Regulamentul de organizare și funcționare aprobat prin Ordinul Președintelui ANOFM nr. 207/04.06.2018;
 - O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.

- *Misiune / atribuții/ competențe/structura:*

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă:

- aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă elaborate de MMPS.
- administrează și gestionează împreună cu structurile teritoriale bugetul asigurărilor pentru șomaj, în vederea atingerii obiectivelor principale în aplicarea politicilor sociale de ocupare a forței de muncă și formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

ANOFM asigură coordonarea, îndrumarea și controlul activității unităților din subordine, în scopul aplicării unitare a legislației în domeniul specific ocupării forței de muncă și al realizării atribuțiilor ce le revin acestora, potrivit legii.

Pentru realizarea obiectivelor sale, ANOFM are, în principal, următoarele atribuții:

- a) asigură implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă elaborate de MMPS, în concordanță cu Strategia europeană de ocupare a forței de muncă;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- b) elaborează, implementează, finanțează și cofinanțează programe privind ocuparea și formarea profesională a forței de muncă, precum și acțiuni specifice domeniului său de activitate, pe baza politicilor și strategiilor elaborate de MMPS;
- c) urmărește aplicarea unitară a legislației care reglementează măsurile de protecție socială, prevenire a șomajului și stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și controlează respectarea de către unitățile din subordine a prevederilor legale incidente în domeniul de activitate;
- d) propune spre aprobare, anual, MMPS programele de ocupare și planurile de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- e) participă la implementarea măsurilor prevăzute în planurile și programele guvernamentale vizând ocuparea forței de muncă, aprobate potrivit legii;
- f) îndeplinește atribuțiile prevăzute de dispozițiile legale privind ucenicia la locul de muncă;
- g) îndeplinește atribuțiile prevăzute de dispozițiile legale privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;
- h) asigură implementarea proiectelor specifice domeniului de activitate finanțate din fonduri europene nerambursabile;
- i) organizează, în condițiile legii, stabilirea și plata drepturilor bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- j) organizează, în condițiile legii, stabilirea și plata creanțelor ce se suportă din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- k) administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj și gestionează Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- l) repartizează resursele financiare necesare structurilor deconcentrate;
- m) urmărește realizarea execuției bugetului asigurărilor pentru șomaj și a Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale și organizează activitatea de evidență contabilă aferentă acestora;
- n) furnizează, anual, MMPS datele necesare pentru fundamentarea și elaborarea proiectului bugetului asigurărilor pentru șomaj;
- o) înaintează MMPS propuneri cu privire la actele normative care reglementează organizarea și funcționarea instituției, în vederea asigurării îndeplinirii atribuțiilor deținute potrivit legii, precum și măsurile de protecție socială, de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- p) exercită atribuțiile ce îi revin în calitate de membru al rețelei europene de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES);
- q) asigură coordonarea rețelei naționale a serviciilor de ocupare a forței de muncă, componentă a rețelei EURES, în calitate de Birou Național de Coordonare;
- r) colaborează cu Biroul european de coordonare a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă și cu celelalte birouri naționale de coordonare din cadrul rețelei EURES;
- s) implementează prevederile acordurilor juridice bilaterale în domeniul schimbului de forță de muncă încheiate de România;
- t) este organism de legătură pentru prestațiile de șomaj în aplicarea regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
- u) organizează și monitorizează activitatea de implementare a prevederilor referitoare la prestația de șomaj din regulamentele europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială la nivelul ANOFM și al agențiilor teritoriale;
- v) organizează, coordonează și monitorizează activitatea de informare și consiliere a persoanelor care doresc să presteze muncă în statele membre ale UE și în statele semnatare ale Acordului privind SEE, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenții și înțelegeri;
- w) promovează, în colaborare cu celelalte instituții competente, măsuri de asigurare și protejare a drepturilor și libertăților cetățenilor români care lucrează în străinătate;
- x) îndeplinește funcțiile care îi revin în calitate de membru din partea României al Asociației Mondiale a SPO;
- y) organizează, în condițiile legii, activitatea privind acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;
- z) gestionează „Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă” și „Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă din alt stat membru al UE sau al SEE care prestează transfrontalier servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă pe teritoriul României”;
- aa) organizează și monitorizează activitatea agențiilor teritoriale privind controlul, îndeplinirea măsurilor asigurătorii și efectuarea executării silite a creanțelor bugetare reprezentând debite constituite la bugetul asigurărilor pentru șomaj, altele decât cele provenind din neplata contribuțiilor;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



- bb) elaborează bilanțul anual de ocupare la nivel național și județean;
- cc) elaborează și/sau coordonează și finanțează studii, analize, prognoze privind piața muncii și impactul măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă;
- dd) calculează și face publici indicatorii statistici privind piața forței de muncă, conform prevederilor legale;
- ee) administrează sistemul informatic la nivelul ANOFM și al structurilor sale teritoriale;
- ff) coordonează activitățile privind asigurarea resurselor umane, organizează formarea profesională, perfecționarea și specializarea personalului la nivelul ANOFM și al structurilor sale teritoriale;
- gg) promovează serviciile oferite de ANOFM și de structurile sale teritoriale, asigură informarea operativă a beneficiarilor asupra accesării acestor servicii și editează materiale informative în domeniul său de activitate.
- hh) îndeplinește calitatea de Punct unic de contact național pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată;
- ii) coordonează interinstituțional la nivel național punerea în aplicare a măsurilor pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată.

▪ *Structuri subordonate:*

- 42 agenții teritoriale pentru ocuparea forței de muncă;
- 8 centre regionale de formare profesională a adulților;
- 1 centru național de formare profesională a personalului propriu.

ANOFM are un număr total de 150 de posturi, dintre care 130 sunt ocupate.

Din chestionar rezultă faptul că ANOFM a alocat 14.000 lei pentru pregătirea profesională a angajaților în tematicile celor trei standarde supuse evaluării.

În ceea ce privește alocarea de resurse umane pentru aplicarea standardelor supuse evaluării, ANOFM a desemnat 7 persoane responsabile.

Scop misiune de evaluare

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

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 9 septembrie 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul ANOFM în data de 17 septembrie 2019, orele 9.30-11.00 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componența echipei de evaluare*

Echipa de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na. Cristina LIȚĂ, consilier superior, Ministerul Justiției;
- Dl. Mihai VÎLNOIU, expert, Transparency International România;
- D-na. Viorela BUCUR, comisar-șef de poliție, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții ANOFM care au luat parte la întâlnire au fost:

- Secretarul General, Președintele Comisiei SCIM și SNA;
- Șeful serviciului SCRD, responsabil de integritate;
- Un consilier de etică, responsabil cu implementarea SNA;

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!**





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Un consilier IA, membru în Secretariatul tehnic SCIM și SNA;
- Șeful Serviciului EURES, președinte comisia de disciplină;
- Un consilier superior, Direcția Resurse Umane, Salarizare, Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație, responsabil cu gestionarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese;
- Un consilier superior, Direcția Resurse Umane, Salarizare, Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație, responsabil cu gestionarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese;
- Un consilier superior, Direcția Resurse Umane, Salarizare, Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație, locțiitor responsabil cu implementarea Legii nr. 544/2001.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- D-na. Anca Luminița STROE, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocierea formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost d-na Mădălina COCOȘATU.

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că la nivelul ANOFM, 3 persoane din cadrul Direcției Resurse Umane, Salarizare, Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație au prevăzute în fișa postului atribuții (conform prevederilor din Regulamentul de Organizare și Funcționare) pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind declarațiile de interese, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

În anul 2018, persoanele responsabile nu au beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoanele desemnate conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca interval de timp cu privire la termenul de depunere al declarațiilor de interese, astfel încât să nu existe întârzieri și nu au întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Responsabilii transmit letric și electronic, prin rețeaua informatică internă, o informare pentru depunerea declarațiilor („Adresa de informare a compartimentelor/serviciilor/direcțiilor cu privire la completarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese”, conform procedurii interne P.O. 18, în care se menționează consultarea Ghidului de completare a declarațiilor de avere și de interese și a Ghidului privind incompatibilitățile și conflictele de interese aflate pe pagina de internet a Agenției Naționale de Integritate) și formularele declarațiilor de avere și interese. În vederea evitării blocajelor care ar putea apărea în cadrul procesului de verificare, înregistrare, eliberare a dovezilor de primire și transmitere a declarațiilor la Agenția Națională de Integritate, depunerea acestora se face etapizat, prin programare pentru o perioadă specificată.

Responsabilii cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese primesc și înregistrează declarațiile de interese, transmise sau depuse pe suport hârtie, în *Registrul declarațiilor de interese*, eliberând la depunere dovada de primire.

Din discuțiile purtate, a reieșit faptul că declarațiile de avere și de interese sunt verificate de persoanele desemnate din punct de vedere al formei în care s-au completat rubricile și al modului de completare a datelor. Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, persoanele desemnate au oferit consultații, dar nu se ține o evidență a acestora. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

Afișarea declarațiilor de avere și de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija Direcției Resurse Umane, Salarizare, Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație.

Nu există un spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilii desemnați cu gestionarea declarațiilor de interese, precum și pentru consilierul de etică.

Din discuțiile purtate, procedura documentată de sistem „Prevenirea și gestionarea/soluționarea conflictelor de interese și a situațiilor de incompatibilitate la nivelul aparatului propriu ANOFM”, care era menționată ca fiind în circuitul de avizare în momentul completării chestionarului, a fost aprobată în 16.09.2019. Procedura, care are ca scop stabilirea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

obligățiilor de integritate și transparență în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, a modalităților de depistare și eliminare a posibilelor conflicte de interese/incompatibilități la salariații ANOFM - aparat propriu, conține aspecte legate de prevenirea și identificarea timpurie a conflictelor de interese, gestionarea conflictelor de interese și prevenirea și perfecționarea profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictului de interese. De asemenea, în vederea prevenirii conflictelor de interese, în cadrul procedurii, se menționează responsabilitatea consilierului de etică de a elabora o listă cu privire la cazurile de conflicte de interese ale salariaților, identificate de-a lungul anilor în cadrul ANOFM, pe care să o difuzeze ca material de prevenire în cadrul instituției.

Din analiza chestionarului a rezultat că, pentru anul 2018, nu a existat o procedură propriu-zisă care să vizeze doar prevenirea și gestionarea situațiilor de conflict de interese. La nivelul structurii evaluate există procedura operațională „Întocmirea declarațiilor de avere și interese”, în vigoare din 2016 și o procedură formalizată de sistem „Semnalarea neregularităților/avertizarea în interes public/protecția avertizorilor de integritate la nivelul aparatului propriu Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă”, în vigoare din 2017, care sunt aduse la cunoștința personalului pe bază de semnătură. În conținutul acesteia din urmă, sunt specificate modalitățile de avertizare în interes public/de sesizare și cui pot fi aduse la cunoștință aceste încălcări ale legii sau ale deontologiei profesionale, inclusiv cele referitoare la prevederile privind incompatibilitățile și conflictele de interese, și care nu împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Procedura conține circuitul sesizării scrise, în baza formularului de sesizare neregularități/avertizare în interes public. Formularul completat se trimite consilierului etic, care înregistrează în „Registrul de evidență a avertizărilor de integritate”. Pentru sesizările anonime, procedura indică folosirea cutiei poștale special amenajate. Procedura conține măsuri de protecție privind personalul ANOFM care semnalează astfel de încălcări.

Pentru sesizarea unei situații de conflict de interese, angajații se pot adresa șefului ierarhic superior, comisiei de disciplină și consilierului de etică sau o pot depune în cutia poștală pentru „Avertizări în interes public”, amplasată în spațiul instituției.

Totodată, din analiza chestionarului, a reieșit că au fost difuzate salariaților: „Codul de deontologie al funcționarului public/personalului contractual - specialist în ocuparea forței de muncă din cadrul agenției naționale pentru ocuparea forței de muncă”, „Codul de conduită al personalului contractual din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă” și „Codul de conduită al funcționarilor publici din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă”. Acestea au fost transmise pe adresa de intranet a fiecărui salariat, care a semnat de luare la cunoștință, și publicate pe pagina de internet a ANOFM.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Aspectul prevenirii situațiilor de conflict de interese se regăsește în „Codul de deontologie al funcționarului public/personalului contractual - specialist în ocuparea forței de muncă din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă” unde se menționează, la capitolul II, Îndatoriri și drepturi: „Funcționarul public/personalul contractual - specialist în ocuparea forței de muncă trebuie să evite ca interesele sale personale să intre în conflict cu funcțiile sale publice. Cade în responsabilitatea sa să evite asemenea conflicte, indiferent dacă sunt reale, potențiale sau aparente.”

La nivelul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, din 2017, o persoană îndeplinește atribuțiile de consilier de etică prin fișa postului, acordând consultanță și asistență cu privire la respectarea normelor de conduită și pentru monitorizarea aplicării prevederilor respectării Codului de conduită de către funcționarii publici.

Consilierul de etică a aplicat 2 chestionare de evaluare care se adresează funcționarilor publici de conducere și de execuție și consilierilor etici din structurile subordonate ANOFM, *Chestionarul de evaluare a nivelului de informare a personalului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă referitor la situațiile privind incompatibilitățile și conflictele de interese* și *Chestionarul de evaluare a nivelului de informare a personalului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă referitor la activitatea de consiliere etică*. Rezultatele prelucrării și interpretării datelor colectate de la respondenți au fost prezentate în „Raportul privind activitatea de consiliere etică desfășurată în anul 2018 din aparatul propriu ANOFM”.

În anul 2018 nu au fost solicitate ședințe de consiliere în domeniul eticii din partea angajaților ANOFM. Deși personalul din cadrul instituției evaluate nu a beneficiat de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese, consilierul de etică a transmis prin rețeaua de intranet materiale privind consilierea etică, rolul consilierului de etică și avertizarea în interes public, inclusiv consilierilor de etică din cele 51 de structuri subordonate.

Din chestionar a reieșit faptul că, în anul 2018, la nivelul ANOFM nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații autorității de concurență.

În desfășurarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică, ANOFM a menționat că nu au fost emise avertismente de integritate de sistemul PREVENT, monitorizat de Agenția Națională de Integritate, cu privire la potențiale conflicte de interese.

Din discuțiile purtate a reieșit faptul că Agenția a elaborat pe parcursul anului 2019 procedura documentată operațională „Conflictul de interese în procesul de achiziții publice în cadrul

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ANOFM - aparat propriu”, care descrie aspecte privind prevenirea, remedierea și sancționarea conflictelor de interese pentru personalul autorității contractante sau al unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia. Procedura include identificarea, în fiecare etapă a procesului de achiziții, a situației care ar da naștere unor conflicte de interese, tipurilor și categoriilor de conflict de interese, protejarea integrității și corectitudinii procesului de achiziții publice, completarea formularului de integritate.

Conform informațiilor din chestionar, ANOFM completează datele cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor la pagina <http://ruti.gov.ro/author/cristiana-barbu>, însă datele nu au mai fost completate din 2017.

La nivelul ANOFM nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură internă în privința monitorizării situațiilor de pantouflage și nu au fost adoptate măsuri de prevenire/remediere a situațiilor de pantouflage. Ca măsură de prevenire a situațiilor de pantouflage a fost menționată difuzarea „Regulamentului Intern” tuturor salariaților ANOFM - aparat central. La nivelul instituției nu este desemnată o persoană responsabilă cu monitorizarea situațiilor de pantouflage deoarece, menționează agenția, nu a existat posibilitatea legală de monitorizare activă a situațiilor de pantouflage. Totodată, nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia pantouflage-ului.

B. Incompatibilități

La nivelul ANOFM există un proiect de procedură internă privind prevenirea și gestionarea/soluționarea conflictelor de interese și a situațiilor de incompatibilitate care la data evaluării se afla pe circuitul de analiză și avizare la comisia SCIM și SNA. Această procedură prezintă foarte clar cadrul legislativ al conflictelor de interese și incompatibilităților și descrie sfera acestor termeni în conformitate cu Ghidurile ANI. Totuși, procedura este destul de complexă și greu de urmărit din cauza mulțimii de informații din conținutul acestei proceduri. Nu se regăsește explicit partea de prevenire a situațiilor de incompatibilitate, ci decurge implicit doar din rolul de informare pe care îl are procedura.

De asemenea, la nivelul ANOFM s-au implementat până la momentul evaluării câteva măsuri de identificare timpurie a incompatibilităților, cum ar fi:

- Aprobarea și difuzarea procedurii formalizate de sistem cod P.S. - 10 „*Semnalarea neregularităților/avertizarea în interes public/protecția avertizorilor de integritate la nivelul aparatului propriu ANOFM*”, privind protecția avertizorilor în interes public și semnalare a neregularităților, avertizările se fac doar în scris, în două exemplare și se

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

înmânează consilierului de etică, care le înregistrează și îi returnează un exemplar înapoi avertizorului. Procedura nu prevede explicit și anonimizarea avertizărilor, ca o etapă distinctă în cadrul procedurii, înainte de analiza acestora;

- Consilierul de etică realizează consilierea angajaților și îndrumarea acestora spre pagina de internet a Agenției Naționale de Integritate pentru a consulta ghidul privind incompatibilitățile și lista persoanelor care au interdicție în funcția publică;
- Verificarea în baza de date privind contribuțiile datorate la șomaj ale angajaților proprii pentru a identifica dacă mai au și alți angajatori. Nu există o procedură internă care să formalizeze și să standardizeze această verificare;
- Angajații ANOFM au semnat că au luat la cunoștință procedurile de sistem și codul de conduită. Totuși, Codul de conduită nu face nici o referire directă la situațiile de incompatibilitate.

Pe parcursul anului 2018 nu au fost înregistrate avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia incompatibilităților.

Personalul din cadrul ANOFM nu a beneficiat, în anul 2018, de programe specifice de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților, dar au participat la cursuri pe tematici anticorupție.

În ceea ce privește canalele de comunicare internă disponibile, în cazul în care un angajat ANOFM dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate, acesta are posibilitatea adresării sesizării scrise șefului ierarhic superior, Comisiei de disciplină sau Consilierului de etică.

În cadrul ANOFM nu există persoane pentru care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților în anul 2018.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Din perspectiva respectării și aplicării dispozițiilor Legii nr. 52/2003 ANOFM are următoarele atribuții: furnizează, anual, MMPS datele necesare pentru fundamentarea și elaborarea proiectului bugetului asigurărilor pentru șomaj și de asemenea, înaintează MMPS propuneri cu privire la actele normative care reglementează organizarea și funcționarea instituției, în vederea asigurării îndeplinirii atribuțiilor deținute potrivit legii, precum și măsurile de protecție socială, de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În ceea ce privește accesul la informațiile de interes public, la nivelul ANOFM există o persoană responsabilă cu aplicarea dispozițiilor Legii nr. 544/2001, care are menționate aceste atribuții în fișa postului, nefiind, însă desemnată printr-un act administrativ de numire. Există o persoană desemnată în calitate de purtător de cuvânt, responsabilă cu asigurarea mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, astfel cum este prevăzut în cuprinsul art. 16 din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, atribuțiile de reprezentare în media fiind îndeplinite de către conducătorul instituției.

La nivelul ANOFM, informațiile de interes public solicitate verbal se comunică în cadrul programului de audiențe stabilit de conducerea instituției, conform dispozițiilor art. 8 din Legea nr. 544/2001. De asemenea, din discuțiile purtate în cadrul vizitei de evaluare s-a precizat faptul că audiențele sunt acordate de către conducerea instituției, respectiv directorul ANOFM și secretarul general. Pe pagina de internet a instituției există un formular online dedicat petițiilor (inclusiv în conformitate cu prevederile O.G. nr. 27/2002¹⁷).

Din analiza chestionarului și a discuțiilor purtate în cadrul vizitei de evaluare rezultă că solicitările formulate în baza Legii nr. 544/2001, transmise în scris sau verbal către ANOFM, sunt evidențiate/înregistrate în *"Registrul pentru înregistrarea solicitărilor și răspunsurilor privind accesul la informațiile de interes public și pentru gestionarea procesului de acces la informații de interes public"*.

Referitor la existența procedurilor operaționale, din parcurgerea chestionarului și cu ocazia vizitei, s-a constatat faptul că la nivel instituțional sunt aplicate regulile stabilite prin procedurile existente și menționate în cuprinsul chestionarului de autoevaluare. Astfel, s-a constatat că în materia implementării dispozițiilor Legii nr. 544/2001 sunt utilizate trei proceduri, respectiv: PO - "Solicitare de informații în baza Legii nr. 544/2001"; PO privind relația cu mass-media "Accesul la informațiile publice"; PO - Informații de interes public generate din oficiu.

Rata de răspuns pentru solicitările formulate în temeiul Legii nr. 544/2001 este ridicată astfel, în cursul anului 2018 au fost înregistrate un număr de 48 de solicitări scrise, toate fiind soluționate prin comunicarea unui răspuns. Dintre cele 48 de solicitări, una a fost respinsă, întrucât informația solicitată viza informații exceptate prin dispozițiile legale. Totodată, s-a constatat că a existat o reclamație administrativă, care a fost respinsă de Comisia de analiză și nu au fost înregistrate sau plângeri în instanță formulate împotriva răspunsurilor transmise de către ANOFM.

¹⁷ <https://www.anofm.ro/formular.html?agentie=ANOFM&categ=7&subcateg=7>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

La nivelul ANOFM sunt respectate dispozițiile art. 27 din H.G. nr.123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la elaborarea și publicarea anuală a Raportului privind accesul la informațiile de interes public. Astfel, în fiecare an, este elaborat și postat pe pagina proprie de internet „Raportul de evaluare a implementării Legii nr. 544/2001 al ANOFM”¹⁸, la aceeași secțiune se găsește și Raportul centralizat care cuprinde datele și informațiile din teritoriu. De asemenea, raportul se transmite și către MMPS.

Similar celorlalte instituții aflate în subordinea sau în coordonarea MMPS și la ANOFM, în ceea ce privește implementarea dispozițiilor Legii nr. 544/2001 și gestionarea relației cu mass-media, acestea se realizează în strânsă colaborare cu reprezentanții MMPS. Totodată, la nivelul ANOFM sunt elaborate și publicate comunicate și materiale de presă, pe pagina de internet a instituției existând o secțiune dedicată publicării acestora - Comunicare¹⁹. În cadrul vizitei de evaluare, s-a constatat faptul că ocazional sunt organizate și conferințe de presă.

Pe pagina de internet a instituției, există o secțiune dedicată Informațiilor de interes public în cadrul căreia sunt puse la dispoziția publicului o serie de informații, inclusiv Buletinul informativ prevăzut de Legea nr. 544/2001²⁰.

În urma verificării efectuate pe pagina de internet, s-a constatat faptul că pagina de internet respectă, în parte, prevederile standardului general de publicare a informațiilor de interes public conform Anexei nr. 4 la SNA.

Dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 sunt implementate la nivelul ANOFM prin afișare la sediul autorității, precum și prin intermediul paginii de internet proprie și consultarea lor la sediul instituției, într-un spațiu special destinat acestui scop.

S-a constatat că la sediul ANOFM există un punct de informare organizat potrivit dispozițiilor legale referitoare la informarea publică, acesta fiind actualizat lunar.

La nivelul ANOFM a fost desemnată o persoană responsabilă cu desfășurarea activităților vizând publicarea datelor deschise, fiind întocmită și o procedură de sistem în acest domeniu, respectiv PS - Publicarea în format deschis a datelor gestionate la nivelul aparatului propriu ANOFM. Printre seturile de date cu informații relevante pentru obiectul de activitate al ANOFM care se publică în regimul menționat se găsesc:

- Șomajul înregistrat;

¹⁸ <https://www.anofm.ro/index.html?agentie=ANOFM&categ=2&subcateg=1&page=0>

¹⁹ <https://www.anofm.ro/index.html?agentie=ANOFM&categ=5&subcateg=1&page=0>

²⁰ <https://www.anofm.ro/index.html?agentie=ANOFM&categ=2&subcateg=2&page=0>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Numărul lucrătorilor mediați prin rețeaua EURES pe regiuni și țări de destinație;
- Numărul lucrătorilor mediați prin rețeaua EURES pe grupe de vârstă și țări de destinație;
- Numărul lucrătorilor mediați prin rețeaua EURES pe țări de destinație și ocupații;
- Numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în state ale UE/SEE, beneficiare a serviciilor EURES România clasificate după nivelul de instruire și grupe de vârstă;
- Numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în state ale UE/SEE, beneficiare a serviciilor EURES România clasificate pe regiuni și județe.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Nu au fost identificate.

B. Incompatibilități

Nu au fost identificate.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Nu au fost identificate.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

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

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. Asigurarea unui spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilii desemnați cu gestionarea declarațiilor de interes, precum și pentru consilierul de etică;
2. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoanele responsabile angajaților care au solicitat consultanță;
3. Elaborarea unei proceduri interne privind prevenirea/monitorizarea/remedierea situațiilor de pantouflage, care să includă un model de declarație pe propria răspundere/angajament la încetarea raportului de serviciu/de muncă privind interdicțiile după încheierea angajării (în sensul prevederilor art. 94 alin (3) al Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și art. 13 alin. (1) al O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora);
4. Desemnarea unei persoane responsabile cu monitorizarea situațiilor de pantouflage;
5. Actualizarea paginii <http://ruti.gov.ro/author/cristiana-barbu>;
6. Organizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interes prin invitarea unor specialiști în acest domeniu.

B. Incompatibilități

ANOFM folosește câteva instrumente pentru asigurarea integrității publice (procedura privind CI și incompatibilitățile, procedură de sistem privind implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, ghidul ANI privind incompatibilitățile), care acoperă în bună măsură prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilități.

Recomandăm următoarele:

1. Elaborarea unei proceduri operaționale specifice privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, separată de cea privind conflictele de interes, în care să fie trecute explicit măsurile de prevenire a situațiilor de incompatibilitate (a se inspira din procedura internă a MMPS privind prevenirea și gestionarea/soluționarea conflictelor de interes și a situațiilor de incompatibilitate);

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

2. Actualizarea codului de conduită și introducerea explicită a situațiilor de incompatibilitate;
3. Participarea personalului ANOFM la sesiuni de informare/pregătire/formare profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

În materie de transparență și acces la informațiile de interes public, se recomandă următoarele:

1. Instituirea unei evidențe distincte a punctelor de vedere transmise către MMPS pe marginea proiectelor/propunerilor legislative;
2. Asigurarea pregătirii profesionale a persoanelor responsabile pe cele două domenii;
3. Revizuirea paginii de internet a instituției pentru a corespunde în totalitate cerințelor formulate în Anexa 4 la SNA.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

