



MINISTERUL JUSTIȚIEI

**EVALUAREA TEMATICĂ A  
OPEREI NAȚIONALE BUCUREȘTI  
PRIVIND IMPLEMENTAREA  
STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2021 - 2025**

**Raport de evaluare**

**2024**

**Secretariatul tehnic al SNA**  
Str. Apolodor nr. 17, sector 5, 050741  
București, România  
[www.just.ro](http://www.just.ro)

## A. OPERA NAȚIONALĂ BUCUREȘTI

### I. INTRODUCERE

- **Adresa fizică:** B-dul. Mihail Kogălniceanu nr. 70-72, București, sector 5.
- **Adresa virtuală:** [www.operanb.ro](http://www.operanb.ro)
- **Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:**
  - Hotărârea Guvernului nr. 1089/2006 privind stabilirea unor măsuri pentru reorganizarea și funcționarea Operei Naționale din București, cu modificările și completările ulterioare;
  - Hotărârea Guvernului nr. 832/2016 privind înființarea și funcționarea Teatrului Național de Operetă și Musical "Ion Dacian" și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură, cu modificările și completările ulterioare;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
  - Hotărârea Guvernului nr. 90/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Culturii, cu modificările și completările ulterioare;
  - Ordinul ministrului culturii nr. 2436/2017 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Operei Naționale București, cu modificările și completările ulterioare (nepublicat în Monitorul Oficial al României).

- **Misiune / atribuții / competențe / structura:**

Opera Națională București are ca obiectiv principal promovarea valorilor muzicale autohtone și universale, precum și ale artelor interpretative de operă și balet pe plan național și internațional. Obiectivele sunt dezvoltate în cuprinsul art. 6 din OMC nr. 2436/2017, cu modificările și completările ulterioare:

- a) furnizarea de servicii complete și complexe în domeniul artelor spectacolului muzical, având în vedere sincretismul acestei activități;
- b) punerea în valoare a talentului creatorilor și interpreților din domeniul artelor spectacolului muzical în general și din domeniul operei, spectacolului muzical și baletului în special;
- c) sprijinirea debutului și afirmarea tinerilor creatori și interpreți și implicarea în educarea prin artă a publicului;
- d) promovarea meseriilor specifice;
- e) promovarea dialogului social în sectorul de activitate;
- f) asigurarea unei oferte complete de servicii legate de dezvoltarea carierei în artele spectacolului: formare, consiliere, promovare și dezvoltare a mobilității pe piața muncii;
- g) asigurarea unei oferte complete de servicii legate de dezvoltarea instituțională prin asigurarea de resurse umane și a unui proces de lucru performante;

- h) punerea în valoare programatică și strategică a creatorilor și interpreților din domeniul operei, baletului, muzicii simfonice, etc;
- i) reprezentarea judicioasă a genurilor muzicale și coregrafice prin programe orientate spre dezvoltarea instituțională și a publicului;
- j) promovarea creațiilor contemporane prin expresii inovatoare și încurajarea creațiilor noi;
- k) promovarea creației naționale la nivel local, național și internațional;
- l) promovarea inovației în activități specifice artelor spectacolului și a formelor inovatoare de concepere, realizare, difuzare (receptare) a spectacolului;
- m) valorificarea patrimoniului universal al artelor spectacolului muzical prin cercetare și reprezentare;
- n) promovarea libertății de creație, de exprimare artistică și de comunicare publică a operelor artistice;
- o) susținerea educației culturale în rândul tinerilor prin intermediul promovării de modele;
- p) promovarea tinerelor talente și tinerilor creatori;
- q) susținerea inițiativei publice și încurajarea celei private, în vederea diversificării și dezvoltării artelor spectacolului;
- r) promovarea inovației și noilor direcții în domeniu;
- s) susținerea tinerilor și corecta reprezentare și difuzare a valorilor acestora;
- t) promovarea muzicii contemporane și a culturii urbane în rândul și prin intermediul tinerilor.

Pentru atingerea acestor obiective, Opera Națională București desfășoară următoarele activități principale, potrivit art. 2 din H.G. nr. 1089/2006, dezvoltate în cuprinsul art. 8 din OMC nr. 2436/2017, cu modificările și completările ulterioare:

- a) producerea de spectacole de operă și balet, precum și de spectacole muzicale, promovarea în țară și în străinătate a repertoriului reprezentativ pentru opera și baletul românesc și universal, clasic și contemporan;
- b) coproducerea sau participarea la organizarea de spectacole în colaborare cu alte instituții artistice, cu persoane fizice sau juridice, din țară ori din străinătate;
- c) punerea în valoare a talentului creatorilor și interpreților din domeniul artelor spectacolului muzical în general și din domeniul operei și baletului în special;
- d) sprijinirea debutului și afirmarea tinerilor creatori și interpreți și implicarea în educarea prin artă a publicului;
- e) realizarea și dezvoltarea de programe, proiecte și acțiuni culturale în domeniul muzical, de operă și balet, în parteneriat cu artiști, organizații neguvernamentale, instituții de spectacole din țară și din străinătate;
- f) realizarea și editarea de publicații specifice pe orice tip de suport și comercializarea acestora;
- g) studierea pieței, adaptarea tehnicilor de publicitate și vânzare specifice, impresariat și organizare spectacole, îmbunătățirea imaginii și comunicarea specifică a spectacolelor Operei.
- h) producerea și susținerea de spectacole de operă, balet, evenimente, precum și de spectacole muzicale;

i) promovarea în țară și în străinătate a repertoriului reprezentativ pentru operă și balet, național și universal, clasic și contemporan;

j) organizarea de cursuri de perfecționare, calificare, precum și orice alte tipuri de activități legate de formare și consiliere profesională și de concursuri interne și internaționale legate de domeniul operei;

k) organizarea de cursuri, ateliere, laboratoare pe domeniile specifice artelor spectacolului muzical;

l) desfășurarea activității de impresariat, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 353/2007, cu modificările ulterioare.

Opera Națională București este instituție de repertoriu, finanțată din venituri proprii și din subvenții acordate de la bugetul de stat, prin Ministerul Culturii, precum și din alte surse prevăzute de lege.

Instituția este condusă de un manager desemnat prin ordin al ministrului culturii, potrivit legii, în urma concursului de planuri de management, pe baza contractului de management încheiat cu Ministerul Culturii. Potrivit art. 19 alin. (2) din OMC nr. 2436/2017, activitatea managerului este sprijinită de Consiliul administrativ, organism cu rol deliberativ și de Consiliul artistic, organism cu rol consultativ, precum și de doi directori generali adjuncți.

Consiliul Administrativ este un organ de conducere cu rol deliberativ în ceea ce privește măsurile necesare desfășurării activității Operei Naționale București, pentru realizarea obiectivului acesteia și a prevederilor din contractul de management încheiat de manager cu Ministerul Culturii. Consiliul Administrativ se înființează prin decizia managerului, care este și președintele consiliului, și este format din manager, un reprezentant al Ministerului Culturii, directorii generali adjuncți, șef serviciu scenă, directorul Direcției Tehnic-Administrativă, directorul Direcției Organizare spectacole, directorul Direcției Economice, directorul Direcției de Balet, șeful serviciului juridic, șeful serviciului Resurse Umane și delegatul sindicatului reprezentativ sau al salariaților.

Consiliul Artistic este un organ cu rol consultativ în ceea ce privește măsurile referitoare la alcătuirea repertoriului, structura proiectelor și programelor, strategia artistică a Operei Naționale București. Consiliul Artistic se înființează prin decizia managerului, pe o durată egală cu cea a contractului său de management. Din Consiliul Artistic fac parte 5 membri, din care managerul instituției care are calitatea de președinte și personalități culturale din cadrul Operei Naționale București și/sau din afara acesteia nominalizate prin decizia de înființare.

▪ **Organigrama:**

Potrivit Anexei la Ordinul ministrului culturii nr. 3031/2022, număr maximum de posturi al instituției este de 548, din care 44 sunt posturi de conducere, iar restul de 504 sunt posturi de execuție. Cele 44 de posturi de conducere sunt după cum urmează: 1 post de manager, 1 post de director general adjunct, 5 posturi de directori, 12 posturi de șef serviciu, 10 posturi de șef birou și 15 posturi de șefi atelier.

▪ **Structuri subordonate:**

Opera Națională București nu are instituții subordonate, însă potrivit art. 8 din H.G. nr. 1089/2006, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul instituției funcționează Studioul experimental în artele spectacolului muzical „Ludovic Spiess”. Acest studio este o unitate fără personalitate juridică, subordonat managerului și are ca atribuție principală încurajarea dezvoltării tinerilor artiști, concentrează și mobilizează capacitățile creative ale acestora prin instrumente și modalități specifice. Principalele obiective ale Studioului experimental în artele spectacolului muzical „Ludovic Spiess” sunt promovarea inovației în activități specifice artelor spectacolului muzical și a formelor inovative de concepere, realizare, difuzare și receptare a spectacolului, precum și valorificarea patrimoniului universal al artelor spectacolului muzical prin cercetare și reprezentare.

Finanțarea lucrărilor de amenajare și dotare, precum și a activităților Studioului se asigură, cu prioritate, din fondurile alocate de Ministerul Culturii, în condițiile legii.

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

Potrivit chestionarului tematic de evaluare, completat anterior datei desfășurării vizitei de evaluare, situația posturilor de la nivelul instituției arăta faptul că numărul maximum de posturi al instituției este de 548, din care 44 sunt posturi de conducere, iar restul de 504 sunt posturi de execuție.

Vă adresăm rugămintea să ne comunicați următoarele informații raportate la perioada evaluată (31.12.2022):

- număr posturi ocupate, defalcat pe funcții de execuție și de conducere;

- Total posturi aprobate 548
- Funcții conducere 44
- Funcții execuție 504

- număr posturi vacante, defalcat pe funcții de execuție și de conducere;

- 31.12.2022 -2 posturi vacante - execuție (balet) transformate pentru derogare studii

- număr posturi din aparatul administrativ al instituției;

- Posturi tehnic de specialitate 99
- Posturi administrative 103

- număr posturi din zona artistică a instituției.

- Total posturi 346

La data desfășurării vizitei de evaluare, schema de personal a instituției evaluate era ocupată în mod complet, neexistând niciun post vacant. La finalul anului 2022, au existat 2 posturi vacante, însă acestea au fost transformate, între timp, în posturi pentru încadrarea unor persoane cu studii superioare.

Personalul din cadrul instituției este format exclusiv din personal contractual.

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

a) **resurse financiare (cu evidențierea distinctă pe cele alocate pentru pregătirea profesională:**

Potrivit celor comunicate anterior vizitei de evaluare prin completarea chestionarului tematic de evaluare, pentru pregătirea profesională a personalului din instituție a fost alocată suma de 2646 lei. Patru persoane au participat la programe de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la analiza riscurilor de corupție.

b) **resurse umane:**

*Vă adresăm rugămintea de a ne comunica orice informație relevantă în ceea ce privește resursele umane alocate pentru cele 3 standarde supuse evaluării.*

- Anexam Decizia nr 161/2022 - pentru constituirea grupului de lucru pentru implementarea strategiei anticorupție.
- Anexam Decizia nr 311/2021 - numirea coordonatorului implementării planului de integritate a SNA din cadrul ONB.

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

Au fost create condiții prielnice de lucru pentru derularea activității (calculatoare, spațiu pentru desfășurarea activității - birouri, acces la internet).

▪ **Scopul misiunii de evaluare**

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

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

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

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

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

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

▪ **Componența echipei de evaluare:**

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

- D-na. Georgiana Asoltanei - Direcția Generală Anticorupție, expert evaluator din cadrul platformei autorităților independente și a instituțiilor anticorupție;
- D-na. Anamaria Ramona Rusu - expert evaluator din partea platformei Mediului de afaceri reprezentant al Asociației Române a Băncilor, Comisia Antifraudă;
- D-na. Patricia Berianu, Transparency International Romania, expert evaluator din partea platformei societății civile;
- Dl. Dragoș Enrico Dediu, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției, expert evaluator din partea platformei administrației publice centrale.

**Reprezentanții Operei Naționale București care au luat parte la întâlnire au fost:**

- Șef birou contracte;
- Șef serviciu resurse umane;
- Șef serviciu juridic;
- Director general adjunct;
- Reprezentat Ministerul Culturii.

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

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

## II. CONSTATĂRI

### Aspecte cu caracter general

Opera Națională București este instituție publică, cu personalitate juridică, care funcționează în subordinea Ministerului Culturii. Opera Națională București este instituție publică de spectacole și concerte, de repertoriu, de importanță națională, care își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația română în vigoare. Opera are ca obiectiv principal promovarea valorilor muzicale autohtone și universale, precum și ale artelor interpretative de operă și balet, pe plan național și internațional.

Față de activitatea complexă desfășurată este, prin urmare, importantă nu doar dimensiunea angajaților din zona artistică a instituției, care trebuie să fie suficienți din punct de vedere numeric sub aspectul spectacolelor care vor fi puse în scenă și pregătiți pentru a aduce plus valoare spectacolelor în care joacă și instituției din care fac parte, ci și dimensiunea angajaților din zona administrativă a instituției care trebuie să fie instruiți și pregătiți pentru a gestiona eficient sarcinile de serviciu specifice administrării unei instituții publice cu un aparat propriu numeros și divers.

Din această perspectivă, pentru buna funcționare a instituției este esențial să existe un canal de comunicare eficient între angajații din zona administrativă și cei din zona artistică de natură să evite eventuale sincopă de relaționare profesională. De asemenea, un aspect esențial este reprezentat de pregătirea profesională a angajaților din sfera aparatului administrativ fără de care nicio instituție nu poate funcționa în parametri normali, cu respectarea standardelor și a legislației specifice. Aparatul de conducere al instituției de care depinde luarea deciziilor referitoare la angajați (atât administrativ, cât și artistic), gestionarea bugetului și a cheltuielilor, alocarea resurselor necesare în vederea desfășurării spectacolelor, promovarea spectacolelor din fiecare stagiune, viziunea strategică și creșterea vizibilității instituției și a calității spectacolelor trebuie să fie asigurat în mod continuu și eficient, prin personal pregătit, profesionist și dedicat activității sale.

După o serie de concursuri de proiecte de management anulate de organizator ori în instanță și apoi reorganizate de Ministerul Culturii, Opera Națională București se bucură în prezent de o conducere stabilă care îi permite să furnizeze un act managerial coerent.

Cu toate acestea, anterior promovării concursului de proiecte de management în cursul anului 2022, situația instituției evaluate în ceea ce privește conducerea acesteia a fost marcată de o perioadă de manageriat interimar, care au afectat buna funcționare și viziunea de lungă durată referitoare la dezvoltarea instituției atât sub aspectul capacității administrative, cât și a celei artistice. În plus, este de remarcat și anularea în instanță a unui concurs de proiecte de management organizat de către Ministerului Culturii, iar în perioada soluționării procedurilor judiciare s-a apelat la soluția numirii succesive și condiționate a unor manageri interimari. Această situație a afectat în mod semnificativ stabilitatea instituției și capacitatea administrativă de a implementa măsuri și proceduri de lucru durabile, transparente și eficiente. O conducere interimară îndelungată afectează capacitatea de a lua decizii administrative pe termen lung care să aibă ca rezultat schimbări concrete, profunde și semnificative în ceea ce privește transparența instituțională, eficiența activităților administrative, dar și asumarea și implementarea reală a standardelor de integritate și anticorupție.

La aceste aspecte se adaugă și o serie de incidente de integritate identificate în cadrul instituției. Printre acestea, se numără nereguli în ceea ce privește desfășurarea achizițiilor publice care au avut drept consecință pronunțarea definitivă a unor soluții de condamnare, suspendări ale contractului de management, legalitatea unor contracte de prestări servicii și incidente constante între angajații din zona artistică, pe de-o parte, și cei din aparatul administrativ și conducere, pe de altă parte.

În ansamblu, s-a apreciat că aceste incidente de integritate au afectat coerența actului managerial administrativ al instituției, previzibilitatea și gestionarea corespunzătoare a instituției pe termen mediu și lung, buna desfășurare a activității personalului propriu și a muncii acestora.

Potrivit celor comunicate cu ocazia vizitei de evaluare, Opera Națională București se află în proces de reevaluare a schemei de personal în vederea unei viitoare modificări a organigramei. Rațiunea care stă la baza acestui demers constă în lipsa personalului necesar desfășurării activităților curente în ceea ce privește organizarea tehnică și punerea în scenă a spectacolelor (care reprezintă un aspect nevrăgic în activitatea curentă a instituției), apreciindu-se necesar un număr de 30 de posturi suplimentar celor 100 de posturi deja existente, fiind nevoie de aceste posturi în sectorul administrativ-tehnic. Reprezentanții instituției evaluate au comunicat membrilor echipei de evaluare faptul că, în prezent, nevoia de resursă umană suplimentară este acoperită prin contractarea temporară a unor colaboratori prin intermediul contractelor de antrepriză.



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

Potrivit celor comunicate prin chestionarul de evaluare tematică, la nivelul Operei Naționale București a fost constituit Grupul de lucru pentru implementarea metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție, conform art. 6 din Metodologia standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 (în continuare, H.G. nr. 599/2018). Acest aspect a fost confirmat în cadrul vizitei de evaluare, fiind transmisă ulterior și decizia conducătorului instituției prin care acest grup a fost constituit, respectiv Decizia managerului nr. 161/2022 din data de 08.08.2022. Din acest grup de lucru fac parte 15 membri, respectiv directori, șefi serviciu, șefi birou, consilierul juridic al instituției și auditorul.

Potrivit celor comunicate în cadrul vizitei de evaluare, deși Grupul de lucru pentru implementarea metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție a fost constituit în luna august 2022, acesta nu și-a îndeplinit mandatul pentru care a fost constituit, nefiind organizată, până la momentul evaluării, nicio întrunire, împrejurare motivată de reprezentanții instituției evaluate prin faptul că în anul 2022 nu a existat nici un incident de integritate. Membrii echipei de evaluare au precizat, în acest context, faptul că este irelevantă existența ori inexistența vreunui incident de integritate în raport cu obligativitatea întrunirii Grupului de lucru în vederea îndeplinirii atribuțiilor legale prevăzute de Metodologia standard, care sunt independente de aceste aspecte. Grupul de lucru trebuie să-și îndeplinească mandatul pentru care a fost constituit, potrivit dispozițiilor în vigoare.

În acest context, echipa de evaluare a constatat că Opera Națională București nu a derulat activitatea de evaluare a riscurilor de corupție și nici pe cea de elaborare a Registrului riscurilor de corupție, conform art. 17 din Metodologia standard. Prin urmare, nu au fost stabilite nici măsurile de intervenție specifice, conform art. 12 și 16 din Metodologia standard.

Cu toate acestea, ulterior vizitei de evaluare reprezentanții Operei Naționale București au transmis o serie de documente din care a reieșit faptul că instituția evaluată a comunicat instituției supraordonate, respectiv Ministerului Culturii, un raport din martie 2023 privind stadiul implementării măsurilor prevăzute în Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, pentru anul 2022, la nivelul Operei Naționale București. Potrivit acestui raport, în cursul anului 2022, a fost aprobat și actualizat Registrul riscurilor, a fost elaborat și aprobat Planul de integritate privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și au fost inventariate și revizuite procedurile de lucru existente la nivelul instituției sau, după caz, întocmite (acestea fiind în număr de 72, toate fiind arhivate în cadrul secretariatului Comisiei de control intern managerial).

Aceasta în condițiile în care, potrivit chestionarului de evaluare tematică și a discuțiilor avute în cadrul vizitei de evaluare a reieșit faptul că aceste activități nu au fost întreprinse. Prin urmare, membrii echipei de evaluare își exprimă îngrijorarea cu privire la gradul de maturitate al instituției în ceea ce privește problematica SNA, dar și cu privire la gradul de înțelegere al personalului instituției în legătură cu aspectele esențiale care au făcut obiectul evaluării, respectiv al standardelor în Strategia Națională Anticorupție.

Prin urmare, nu este clar dacă la nivelul instituției evaluate a fost într-adevăr elaborat, aprobat și actualizat registrul riscurilor, acesta nefiind comunicat ulterior membrilor echipei de evaluare și nici publicat pe pagina de internet a instituției. Aceasta în condițiile în care, potrivit celor

comunicate cu ocazia vizitei de evaluare, începând cu luna februarie 2023 a fost demarată colectarea informațiilor relevante din partea direcțiilor și structurilor din cadrul Operei Naționale București, registrul riscurilor fiind, în concluzie, în curs de elaborare.

Potrivit chestionarului tematic de evaluare, în urma identificării riscurilor de corupție (procedură pendinte la data vizitei de evaluare, așa cum am precizat anterior), procedura de sistem privind managementul riscului (în vigoare de la data de 03.02.2021) a fost revizuită.

La nivelul instituției evaluate există în vigoare un număr de 72 de proceduri de lucru, însă foarte puține dintre acestea au făcut obiectul procedurilor de revizuire (aproximativ 5). Majoritatea procedurilor în vigoare se referă la aspecte precum gestionarea resurselor financiare și materiale și desfășurarea achizițiilor publice, aspecte din zona artistică (distribuire artiști în spectacole, producție costume), organizarea și recrutarea resursei umane, nu și la aspecte care interesează implementarea Strategiei Naționale Anticorupție, precum protecția avertizorului de integritate, evaluarea riscurilor de corupție, consilierea etică ori procedura disciplinară. Este avută în vedere elaborarea unei proceduri de declarare a cadourilor în cursul anului 2023.

Deși potrivit chestionarului tematic de evaluare se comunicase că la nivelul Operei Naționale București nu a fost elaborat și nici actualizat planul de integritate pe baza rezultatelor implementării metodologiei de evaluare a riscurilor de corupție, ulterior vizitei de evaluare, reprezentanții Operei Naționale București au transmis Planul de integritate privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 care a fost aprobat la data de 16.06.2022 (fiind publicat și pe pagina de internet a instituției ulterior desfășurării vizitei de evaluare). Această împrejurare ridică semne de întrebare cu privire la seriozitatea dedicată procesului de completare al chestionarului tematic de evaluare, acuratețea informațiilor cuprinse în acesta și gradul de cunoaștere al aspectelor esențiale din cadrul Strategiei Naționale Anticorupție, a căror implementare o veghează la nivel instituțional. Chiar și în absența coordonatorului implementării SNA din cadrul Operei Naționale București de la discuțiile purtate în ziua vizitei de evaluare ori a schimbării recente a persoanei desemnate, apreciem că este deosebit de importantă pregătirea corespunzătoare a personalului în vederea îndeplinirii atribuțiilor prevăzute de lege și comunicării unor informații corecte și precise.

De asemenea, din evaluarea Planului de integritate transmis a rezultat că acesta este identic cu Planul de integritate de la nivelul Teatrului Național „I. L. Caragiale” București, fără a avea aspecte particulare care derivă din specificul activității Operei Naționale București și care ar fi trebuit reflectate în acest document. În plus, Planul de integritate aprobat de Opera Națională București cuprinde și acțiuni care, deși au ca termen de aprobare 2022, nu se află nici măcar în stadiul de proiect, ca de exemplu: Elaborarea/Actualizarea procedurii interne privind protecția avertizorului în interes public; Elaborarea procedurii de sistem pentru prevenirea potențialelor conflicte de interese; Elaborare procedură privind modul de monitorizare a prevederilor codului de conduită, ș.a.

Chiar dacă ambele sunt instituții publice în subordinea Ministerului Culturii, apreciem ca fiind improbabil ca riscurile și măsurile de implementare a Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 să fie identice.

Planul de integritate prevede ca măsuri elaborarea de proceduri identificate în urma completării registrului riscurilor, precum procedura privind modul de monitorizare a prevederilor codului de conduită, actualizarea procedurilor interne privind organizarea de concursuri de angajare, precum și verificarea respectării acestora, aprobare procedură privind consilierea etică în cadrul instituției. Față de situația delicată existentă la nivelul Operei Naționale București, apreciem că

implementarea măsurilor cuprinse în Planul de integritate trebuie să reprezinte o prioritate pentru a nu goli de conținut obiectivele strategice și standardele cuprinse în Strategia Națională Anticorupție, cu atât mai mult cu cât managementul Operei Naționale București și-a asumat recent la nivel instituțional agenda de integritate instituțională.

Având în vedere aceste aspecte, apreciem că este necesară desfășurarea unei evaluări globale a procedurilor interne de lucru existente la nivel instituțional și actualizarea lor, luând în considerare perioada lungă de timp scursă de la data aprobării acestora.

De menționat este faptul că ulterior vizitei de evaluare, potrivit informațiilor suplimentare transmise de către instituția evaluată, la data de 25.04.2023 a fost adoptată și Declarația privind asumarea unei agende de integritate organizațională a Operei Naționale București. Până la data elaborării prezentului raport de evaluare, această declarație nu a fost publicată pe pagina de internet a instituției și, în orice caz, reprezintă un pas mic în direcția asumării reale și concrete a standardelor naționale anticorupție și a implementării măsurilor care se impun din această perspectivă.

La nivelul Operei Naționale București nu există Registrul riscurilor (potrivit art. 5 din Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018), acesta nefiind corelat cu registrul riscurilor de corupție. De asemenea, registrul riscurilor de corupție nu este utilizat ca instrument de management către conducerea instituției.

În ceea ce privește formarea profesională a personalului propriu, în cursul anului de referință (2022), consilierul de etică al instituției, alături de alte trei persoane, au participat la programe de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la analiza riscurilor de corupție. Programele de formare profesională au vizat aspecte de etică și integritate, transparență decizională și combaterea corupției.

Astfel, la nivelul instituției evaluate, există desemnată o persoană în calitate de consilier de etică. Aceasta a fost desemnată recent prin decizia managerului nr. 46/23.02.2023, deținând, în același timp și funcția de director general adjunct. La nivelul anului 2022 calitatea de consilier de etică era deținută de o altă persoană din cadrul instituției evaluate. Fiind la prima desemnare, din cadrul discuțiilor a reieșit că noul consilier de etică nu a îndeplinit încă sarcinile specifice care derivă din această calitate (nu a oferit consultanță în probleme de etică, nu a oferit informări periodice a personalului instituției cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității și nu a elaborat analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită).

Față de cele constatate cu ocazia vizitei de evaluare, membrii echipei de evaluare concluzionează că, la nivelul Operei Naționale București în anul de referință supus analizei, preocupările în ceea ce privește respectarea standardelor de integritate nu există ori nu sunt respectate cu strictețe. Aceste împrejurări reflectă lipsa de asumare a standardelor de integritate și ridică echipei de evaluare serioase îngrijorări cu privire la modul de lucru din cadrul instituției, în condițiile unor carențe informaționale și procedurale semnificative de natură să vulnearizeze major nivelul de integritate care ar trebui să existe într-o instituție publică. În egală măsură, raportat la cele identificate în cadrul vizitei de evaluare îngrijorări există și în ceea ce privește modul de gestionare și trasabilitate ale bugetului și actelor interne, modul de angajare și direcționare al bugetului propriu (parte din acesta fiind format din fonduri publice din bugetul Ministerului Culturii), respectarea procedurilor de achiziție și a patrimoniului propriu al instituției evaluate, pregătirea profesională a personalului propriu.

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

Deși, potrivit chestionarului tematic de evaluare există desemnat un angajat responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, în urma vizitei de evaluare s-a constatat că un asemenea responsabil nu este desemnat în mod formal. Persoana indicată în chestionarul tematic de evaluare a fost desemnată, de fapt, în calitate de coordonator al implementării planului de integritate a Strategiei Naționale Anticorupție din Opera Națională București (prin decizia managerului nr. 311/01.09.2021). Această persoană deține și funcția de director organizare spectacole și nu a participat la discuțiile avute cu ocazia vizitei de evaluare.

În cadrul discuțiilor a fost abordată și problematica desemnării, potrivit legii, a unor persoane din cadrul instituției evaluate ca persoane responsabile cu anumite atribuții specifice instituțiilor publice (de exemplu, responsabil cu protecția datelor cu caracter personal, responsabil cu implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate). Reprezentanții instituției evaluate au precizat că se confruntă cu refuzul personalului de a fi desemnat și imposibilitatea modificării subsecvente a fișei postului, cu motivarea lipsei compensării financiare corespunzătoare și suplimentarea indemnizației de încadrare. Așa încât este preferată varianta în care desemnarea are loc prin decizie a conducerii instituției, iar atribuțiile suplimentare care derivă din noua calitate sunt menționate doar în această decizie, nu și în fișa postului care nu este actualizată în mod corespunzător. Membrii echipei de evaluare au explicat că, deși este normală și legală obținerea consimțământului persoanei desemnate, refuzul acesteia de a-și asuma eventuale sarcini suplimentare trasate de către șefii ierarhici superiori nu trebuie să impiezeze asupra bunei funcționări a instituției care trebuie să respecte legislația națională în vigoare și să asigure implementarea anumitor măsuri ori standarde de bună guvernare, transparență și anticorupție.

La nivelul instituției evaluate există un registru separat pentru înregistrarea sesizărilor privind incidentele de integritate, însă în cursul anului 2022 nu au existat astfel de sesizări.

Comisia de disciplină s-a întrunit o singură dată în luna iunie 2022 - fără aplicarea de sancțiuni disciplinare

Deși la nivelul instituției evaluate nu există o procedură de lucru referitoare la avertizările de integritate și protecția avertizorilor, Regulamentul intern al Operei Naționale București cuprinde un capitol distinct cu dispoziții referitoare la avertizorilor în interes public. Desigur, acest aspect nu este suficient, fiind necesară elaborarea unei proceduri specifice care să prevadă etape și pași concreți de urmat în aceste situații și care să fie conformă legislației în materie. Având în vedere că ultima revizie a Regulamentului intern a avut loc în cursul anului 2021, apreciem că acesta trebuie revizuit și actualizat prin raportare la noile realități legislative, mai ales Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare.

În ceea ce privește formarea profesională a personalului propriu, în cursul anului de referință (2022), persoana responsabilă cu implementarea Strategiei Naționale Anticorupție și cu privire la care se considera că îndeplinea și sarcinile responsabilului pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, nu a participat la programe de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la evaluarea incidentelor de integritate.

Raportul anual privind evaluarea incidentelor de integritate nu a fost elaborat ca atare, sub forma unui raport distinct, aceste aspecte fiind incluse în Raportul anual de activitate. Cu toate acestea, din analiza Raportului de activitate pentru anul 2022 al Operei Naționale București, publicat pe pagina de internet a instituției, asemenea aspecte nu se regăsesc reflectate. Prin urmare, aspectele constatate în Raportul anual privind evaluarea incidentelor de integritate nu au fost valorificate în procesul de evaluare a riscurilor de corupție desfășurat în anul 2022. Această împrejurare denotă situația precară de la nivelul instituției și slaba implementare a procedurii de evaluare a incidentelor de integritate.

Deși, potrivit chestionarului tematic de evaluare, instituția evaluată a precizat că planul de integritate a fost actualizat în urma analizei incidentelor de integritate, în realitate, acest lucru nu s-a întâmplat. Așa cum precizam anterior, Planul de integritate privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 la nivelul Operei Naționale București a fost aprobat prin decizie a conducătorului instituției la data de 16.06.2022.

De asemenea, tot potrivit chestionarului tematic de evaluare, în anul 2022 nu au existat la nivelul instituției incidente de integritate care să fi fost în atenția mass media. Apreciem oportună, în contextul prezentei misiuni de evaluare, menționarea faptului că Opera Națională București este cunoscută cu un istoric consistent de incidente de-a lungul anilor care au atras în mod constant atenția mass media, în special cazuri care vizau săvârșirea unor infracțiuni de corupție. Cel mai recent eveniment este reprezentat de condamnarea definitivă în cursul anului 2022 a trei foști directori ai instituției pentru săvârșirea unor infracțiuni de abuz în serviciu constând exercitarea cu rea-credință a atribuțiilor de serviciu ce le reveneau în legătură cu încheierea, derularea, modificarea contractelor de achiziție publică. Acest tip de incident, chiar dacă este desfășurat pe o durată întinsă de timp și cicluri procesuale, reflectă gravele deficiențe de integritate existente la nivelul instituției evaluate, în condițiile în care aceasta s-a confruntat constant cu suspiciuni de desfășurare a activității în condiții de ilegalitate, mai ales în ceea ce privește gestionarea resurselor financiare. În plus, un indicator relevant al situației delicate în care se află instituția rezultă din analiza raportului de activitate pe anul 2022 unde se menționează faptul că, în cursul anului supus evaluării, au existat 12 cauze penale în cursul urmăririi penale instrumentate de către Direcția Națională Anticorupție, Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, dar și de către alte parchete de drept comun.

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

La nivelul instituției evaluate există un angajat care are calitatea de coordonator al implementării Strategiei Naționale Anticorupție care a fost desemnat în acest scop prin decizia managerului nr. 311/2021 din data de 01.09.2021. În cadrul discuțiilor avute cu ocazia vizitei de evaluare, reprezentanții Operei Naționale București au invocat lipsa resursei umane necesare și a specializării acestora ca argumente pentru insuficiența resurselor alocate problematicei implementării Strategiei Naționale Anticorupție.

Potrivit informațiilor din chestionarul tematic de evaluare, implicarea managementului în promovarea integrității la nivel instituțional a constat în demararea unor acțiuni în vederea implementării SNA, stabilirea persoanelor responsabile de implementare prin desemnare prin decizie a managerului și organizarea unor ședințe ale Comisiei de control intern managerial. Aprecierea membrilor echipei de evaluare este în sensul că aceste activități sunt necesare, dar reprezintă însă doar primele etape în direcția implementării Strategiei Naționale Anticorupție,

fiind nevoie de o implicare mult mai activă. Din discuțiile purtate cu reprezentanții instituției evaluate a rezultat că acele întâlniri ori ședințe ale directorilor generali și șefilor structurilor din instituție au avut mai mult un caracter informal, neprocedurizat, care nu au fost consemnate ori în urma cărora nu a fost stabilit un plan concret de măsuri și acțiuni în vederea implementării reale și fezabile a standardelor anticorupție. Drept urmare, acele întruniri nu au avut o finalitate concretă, astfel încât promovarea integrității la nivel instituțional lasă de dorit.

În ceea ce privește comunicarea dintre conducerea instituției și angajații săi a unor decizii noi cu impact asupra activității curente, sunt utilizate liste de difuzare cu luare la cunoștință. În cadrul instituției difuzarea Deciziilor este comunicată prin e-mail și prin semnătura olografă.

În cursul anului supus evaluării, 4 angajați au participat la programe de formare profesională pe teme de integritate. Cursurile au avut ca obiect „etică și integritate. Transparență decizională și combaterea corupției”, au fost desfășurate în perioada 17-21 iulie 2022, respectiv 21-25 iulie 2022 și au fost organizate de către un furnizor extern.

La nivelul instituției evaluate există proceduri de sistem pentru asigurarea standardelor de integritate incluse în Anexa nr. 3 la Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, însă acestea nu sunt puse la dispoziția personalului.

În plus, în cadrul vizitei de evaluare, reprezentanții Operei Naționale București au spus că o anumită procedură referitoare la încheierea contractelor a fost revizuită ca urmare a unui raport al Curții de Conturi.

În cadrul Serviciului Juridic exista o procedură referitoare la încheierea contractelor de antrepriză/drepturi de autor.

Opera Națională București nu a luat nicio măsură de promovare a integrității în cadrul instituției.

Membrii echipei de evaluare au constatat că pe pagina de internet a Operei Naționale București nu sunt publicate ori actualizate informații esențiale referitoare la activitatea unei instituții publice care își formează bugetul prin fonduri publice, respectiv informații care interesează achizițiile publice (potrivit celor comunicate, majoritatea achizițiilor publice efectuate sunt achiziții directe), execuție bugetară, bilanțuri contabile, rapoarte privind implementarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informații de interes public, raportul privind stadiul implementării măsurilor prevăzute de SNA și de Planul de integritate (a se avea în vedere și Standardele generale de publicare a informațiilor de interes public prevăzute de Anexa nr. 4 din H.G. nr. 1269/2021). Membrii echipei de evaluare apreciază că activitatea specifică domeniului transparenței decizionale poate fi îmbunătățită din perspectiva exigențelor incluse în Anexa nr. 4 a SNA, mai ales din perspectiva publicării documentelor în format deschis.

### **III. BUNE PRACTICI**

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

Nu au fost identificate.

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

Nu au fost identificate.



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

Nu au fost identificate.

## **IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI**

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

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

1. Evaluarea ori reevaluarea (dacă s-a procedat anterior la evaluarea inițială) a riscurilor de corupție de către Grupul de lucru astfel constituit și elaborarea sau actualizarea, după caz, a Registrului aferent;
2. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform H.G. nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia, prin evitarea preluării unui Plan de integritate existent la nivelul altei instituții publice;
3. Analiza periodică a necesității revizuirii planului de integritate ca urmare a actualizării anuale a Registrului riscurilor de corupție elaborat conform H.G. nr. 599/2016;
4. Dacă apreciați necesar, elaborarea unor proceduri de lucru privind evaluarea riscurilor de corupție, precum și elaborarea și actualizarea periodică a Registrului riscurilor de corupție;
5. Corelarea ulterioară a riscurilor reglementate de art. 5 din O.S.G.G. nr. 600/2018 la nivelul instituției cu cele existente în Registrul riscurilor de corupție;
6. Desemnarea prin decizie a conducătorului instituției a tuturor persoanelor responsabile de diferite zone de acțiune referitoare la standardele anticorupție (consilier responsabil pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate) și asigurarea îndeplinirii corespunzătoare și în mod eficient a muncii, dublată de introducerea în fișa postului acestora a atribuțiilor necesare pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind procedurile pentru care au fost desemnate.

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

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

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

cunoaștere/aprofundare a legislației și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare;

2. Elaborarea unei proceduri de lucru referitoare la gestionarea incidentelor de integritate;
3. Asigurarea cadrului necesar ca persoanele responsabile cu implementarea/monitorizarea aspectelor de integritate să participe la programe de pregătire profesională corespunzătoare;
4. Organizarea și realizarea unei sesiuni de informare privind legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public, precum și cu referire la prevederile procedurilor interne în domeniu, cu întreg personalul și verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și procedurii (după elaborarea acesteia), eventual prin aplicarea unor chestionare de evaluare și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare.

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

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

1. Efectuarea de programe de pregătire profesionale corespunzătoare pentru persoanele responsabile cu implementarea/monitorizarea aspectelor de integritate, implementarea SNA și aplicarea periodică de chestionare privind evaluarea gradului de cunoaștere a informațiilor din domeniu;
2. Actualizarea, și după caz, elaborarea procedurilor operaționale referitoare la implementarea standardelor prevăzute în extenso în Anexa nr. 3 din H.G. nr. 1269/2021, precum și luarea unor măsuri specifice evitării supra-procedurizării activității instituționale.
3. Asigurarea resurselor necesare implementării standardelor SNA adoptate și a documentelor necesare atingerii obiectivelor asumate, cu necesitatea urmăririi de către conducerea instituției a implementării tuturor prevederilor actelor normative din domeniul de referință și a măsurilor necesare în vederea asigurării unui mediu de integritate ridicat;
4. Respectarea standardelor referitoare la transparența instituțională și publicarea pe pagina de internet a instituției a documentelor și informațiilor în format deschis privitoare la centralizatorul achizițiilor publice, execuție bugetară, raportul anual privind implementarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informații de interes public, raportul privind stadiul implementării măsurilor prevăzute de SNA și de Planul de integritate, pentru a facilita inclusiv verificarea și analiza acestor informații - a se avea în vedere Standardele generale de publicare a informațiilor de interes public prevăzute de Anexa nr. 4 din H.G. nr. 1269/2021.