



ANALIZA CONTEXTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A STADIULUI ACTUAL DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPȚIEI

Sectorul 6 al Municipiului București

februarie 2023





Analiza a fost elaborată în cadrul proiectului

„Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria Sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale”, Cod SMIS 151808, Cod SIPOCA 1154 cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020, în cadrul Cererii de Proiecte nr. 15/2021 - Sprijinirea măsurilor referitoare la prevenirea corupției la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale.

Valoarea totală eligibilă: 373,123.40 lei

Valoarea cofinanțării asigurate de Uniunea Europeană: 365.660,93 lei (98%)

Valoarea contribuției proprii la cheltuielile eligibile: 7.462,47 lei (2%)

Data începere: 04.04.2022

Data finalizare: 04.04.2023

Data raportului: februarie 2023

Analiza a fost elaborată cu respectarea principiilor egalității de șanse și dezvoltării durabile.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Material distribuit gratuit





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

CUPRINS

1. INTRODUCERE.....	5
2. CONTEXTUL INSTITUȚIONAL EXISTENT LA NIVELUL SECTORULUI 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI.....	8
2.1. Aspecte de ordin intern	8
2.1.1. Mărimea, structura și autoritatea delegată pentru luarea deciziilor	8
2.1.2. Domeniul de activitate, natura, scara și complexitatea activităților	10
2.1.3 Legislația în baza căreia funcționează instituția	11
2.1.4 Entitățile aflate în subordine sau în coordonare	12
2.2. Analiza PESTLE cu privire la sistemul de management anticorupție de la nivelul Sectorului 6. 12	
2.2.1 Factori politici.....	12
2.2.2 Factori economici.....	14
2.2.3 Factori sociali	15
2.2.4 Factori tehnologici	17
2.2.5 Factori legislativi	18
2.2.6 Factori de mediu/ ecologici.....	25
2.3 Analiza SWOT	26
3. IDENTIFICAREA PROCEDURILOR ADMINISTRATIVE ȘI A FUNCȚIILOR VULNERABILE	28
4. STADIUL ACTUAL DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPȚIEI LA NIVEL INSTITUȚIONAL.....	29
4.1. Rezultate documentare (incidente de integritate, neconformități etc).....	29
4.2. Rezultatele chestionarului privind evaluarea gradului de cunoaștere a normelor de integritate și definire a riscurilor de corupție la nivel instituțional	31
4.2.1 Distribuția demografică a respondenților și aspecte de ordin metodologic	31
4.2.2 Percepții, opinii și gradul de cunoaștere a normelor de integritate și a măsurilor de prevenire a corupției la nivelul instituției	33
4.2.3 Atitudini și acțiuni pentru prevenirea corupției.....	48
4.2.4 Percepții și opinii cu privire la conduita colegilor și demersurile instituției cu privire la riscurile de corupție și incidentele de integritate	50
4.3 Rezultate chestionar cetățeni	53
4.3.1 Distribuția demografică a respondenților și aspecte de ordin metodologic	53
4.3.2 Concluzii generale cu privire la frecvența interacțiunii cu Primăria Sectorului 6 și gradul de satisfacție cu privire la serviciile publice de care au beneficiat	54





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

4.3.3	Observații cu privire la conduita personalului din Primăria Sectorului 6 în relație cu cetățenii	57
4.3.4	Prioritățile cetățenilor sectorului 6: măsuri propuse.....	60
4.4	Rezultate interviuri	63
4.5	Rezultate consultări cu cetățenii.....	67
5.	APLICAREA METODOLOGIEI DE IDENTIFICARE ȘI MANAGEMENT A RISCURILOR DE CORUPȚIE.....	68
6.	PROPUNEREA UNOR SOLUȚII CONCRETE/ RECOMANDĂRI PRIVIND DEZVOLTAREA CAPACITĂȚII DE DIMINUAREA A VULNERABILITĂȚILOR INSTITUȚIONALE ȘI DE APLICARE A MĂSURILOR PREVENTIVE, INCLUSIV PRIN INTEGRAREA ACESTORA ÎN ACTIVITATEA CURENTĂ 78	
7.	CONCLUZII, PROPUNERI ȘI RECOMANDĂRI.....	81



1. INTRODUCERE

Sectorul 6 al Municipiului București implementează proiectul „*Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale*”, Cod SIPOCA 1154, Cod SMIS 151808, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020. Obiectivul general al proiectului constă în creșterea transparenței, eticii și integrității instituționale la nivelul Primăriei Sectorului 6 prin dezvoltarea și operaționalizarea unui plan de acțiune integrat privind dezvoltarea și implementarea măsurilor de prevenire a corupției la nivel instituțional, prin formarea profesională a personalului propriu și prin derularea unei campanii de conștientizare publică anticorupție.

Proiectul urmărește următoarele obiective specifice:

- OS 1 - Dezvoltarea capacității de analiză, monitorizare și evaluare a contextului instituțional cu privire la riscurile și vulnerabilitățile de corupție identificate la nivelul Primăriei Sector 6 prin implementarea și certificarea sistemului de management anti-mita ISO 37001, operaționalizarea unui Plan de acțiune multianual de promovare a integrității, implementarea de măsuri preventive, realizarea unui ghid de bune practici destinat angajaților instituției și dezvoltarea cooperării intra- și inter-instituționale în domeniul integrității;
- OS 2 - Creșterea gradului de conștientizare publică cu privire la fenomenul corupției și măsurile anticorupție prin derularea unei campanii de informare și responsabilizare a cetățenilor din Sectorul 6 cu privire la cauzele, consecințele și la modalitățile de semnalare a faptelor de corupție;
- OS 3 - Dezvoltarea competențelor în domeniul prevenirii corupției și al promovării transparenței, eticii și integrității pentru personalul Primăriei Sector 6 prin derularea unui program de formare profesională

Metodologia de analiză a cuprins:

- Documentare cu privire la incidentele de integritate la nivelul primăriei Sectorului 6 și/sau al structurilor subordonate, analiza incidentelor de integritate la primării similare, rapoarte de audit intern, rapoarte ale Curții de Conturi, rapoarte ale altor autorități de control, petiții, alte documente relevante;
- Ancheta socială în rândul angajaților Primăriei Sectorului 6 și structurilor subordonate. Ancheta socială s-a desfășurat prin intermediul unui chestionar online în perioada 30 septembrie-15 octombrie, având 537 de respondenți.
- Ancheta socială în rândul cetățenilor, beneficiarii serviciilor publice. Ancheta socială s-a desfășurat prin intermediul unui chestionar online în perioada 30 septembrie-15 octombrie, având 357 de respondenți.
- Consultări ale Primăriei Sectorului 6 cu cetățenii, organizațiile societății civile și mediul de afaceri din sectorul 6 cu privire la modalitățile optime de promovare a integrității în procesele de dezvoltare locală și la prioritățile comunității (4 întâlniri);

- Interviuri cu trei experți în domeniu (“*expert advice*”), respectiv reprezentanții ai Ministerului Justiției, Secretariatul tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025, Camerei de comerț americane în România și Asociației Funky Citizens;
- Întâlniri de lucru pentru aplicarea metodologiei riscurilor și vulnerabilităților de corupție la nivelul Sectorului 6 al Municipiului București.

Date culese au fost coroborate pentru a identifica stadiul actual de implementare a măsurilor de prevenire a corupției la nivel instituțional și a elabora riscurile și vulnerabilitățile de corupție ale Primăriei Sectorului 6 al Municipiului București.

Principalele concluzii ale analizei sunt:

- Primăria Sectorului 6 al Municipiului București a înregistrat în trecut incidente de integritate, însă aceste incidente nu au fost evaluate pentru a dezvolta o politică internă de prevenire a corupției și a învăța din experiență. Unele tipuri de incidente s-au repetat ceea ce indică faptul că organizația nu a reacționat din punct de vedere managerial la aceste incidente.
- Primăria Sectorului 6 al Municipiului București are un cadru procedural insuficient dezvoltat în materia prevenirii corupției comparativ cu cerințele standardului 1 SCIM și SNA 2021-2025. Auditul intern efectuat în anul 2019 a constatat implementarea parțială a consilierii etice. Auditul intern privind implementarea Strategiei naționale anticorupție programat pentru anul 2021 nu a mai fost efectuat din cauza altor priorități. În anul 2020 au fost aprobate o serie de proceduri pentru prevenirea corupției, dar majoritatea lor sunt depășite în raport cu evoluția cadrului normativ și de politici publice din România. În anul 2022, instituția a adoptat o agendă și un plan de integritate. Tot în anul 2022 a fost înființat un nou compartiment cu atribuții în prevenirea corupției, Compartimentul Integritate, însă cele două poziții prevăzute în organigramă nu sunt încă ocupate. Nu a fost identificată la nivelul instituției o analiză a riscurilor și vulnerabilităților la corupție.
- Principalele riscuri de corupție ale Primăriei Sectorului 6 al Municipiului București provin de la structurile subordonate, precum și din domeniile achiziții publice și urbanism. În cadrul proiectului „*Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale*”, Cod SIPOCA 1154, Cod SMIS 151808, în anul 2023, fiecare compartiment funcțional a identificat vulnerabilitățile și riscurile de corupție. Tipurile de riscuri identificate sunt legate de exercitarea abuzivă a funcției, conflicte de interese, luare de mită și trafic de influență. Tot în cadrul acestui proiect au fost actualizate procedurile interne de prevenire a corupției.

Principalele recomandări ale analizei sunt:

- 1) Recrutarea, fie prin detașare, fie prin concurs, a unor persoane cu experiență, cunoștințe de specialitate și competențe în cadrul Compartimentului Integritate.
- 2) Actualizarea permanentă a cadrului procedural intern de prevenire a corupției în conformitate cu standardele naționale și internaționale, în special în ceea ce privește avertizarea în interes public.
- 3) Dezvoltarea unui dialog și control constant al structurilor subordonate în domeniul prevenirii corupției. Compartimentul integritate este încurajat să stabilească un plan



de măsuri de prevenire a corupției cu fiecare structură subordonată. Serviciul Corp Control și Activități Speciale este încurajat să dezvolte o listă de semnale de alarmă („red flags”) pentru monitorizarea cheltuielilor și achizițiilor publice (în special a achizițiilor directe) derulate la nivelul structurilor subordonate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

2. CONTEXTUL INSTITUȚIONAL EXISTENT LA NIVELUL SECTORULUI 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

În cele ce urmează, analiza contextului instituțional existent la nivelul Sectorului 6 al Municipiului București va fi realizată prin trei instrumente:

- analiza aspectelor interne,
- analiza PESTLE și
- analiza SWOT.

Analiza aspectelor interne presupune o trecere în revistă a principalelor structuri, regulamente, funcții etc. cu impact asupra sistemului de management anticorupție. Vor fi, astfel, analizate: mărimea, structura și autoritatea delegată pentru luarea deciziilor, domeniul de activitate, natura, scara și complexitatea activităților, legislația în baza căreia funcționează instituția și entitățile aflate în subordine sau în coordonare.

Analiza PESTLE are la bază 6 indicatori, după cum urmează: factorii politici (stabilitatea politică, politicile de la nivel central, standarde și recomandări internaționale care influențează instituția); factori economici (aspecte de ordin bugetar, impactul evoluțiilor în plan economic, impactul inflației, venituri etc.); factori sociali (elemente care țin de cultura organizațională, valori, atitudini), factori tehnologici (digitalizare, inovație), factori legislativi (schimbări și noutăți la nivelul legislației) și factori de mediu (politici în domeniul dezvoltării durabile etc.).

Pe de altă parte, analiza SWOT are în vedere 4 indicatori de analiză: punctele tari și slabe ale instituției, făcând referire la aspectele interne și oportunitățile, respectiv provocările care vin din mediul extern. Atât analiza PESTLE, cât și analiza SWOT vor fi limitate la sistemul de management anticorupție de la nivelul Primăriei Sector 6 pentru a evita abordările generice care nu au impact asupra tematicii.

2.1. Aspecte de ordin intern

2.1.1. Mărimea, structura și autoritatea delegată pentru luarea deciziilor

Conform celor stipulate de *Regulamentul de organizare și funcționare*, adoptat prin Hotărârea Consiliului Local nr. 191/17.08.2022, și în conformitate cu prevederile art. 5 lit. hh) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, *Primăria sectorului 6 al municipiului București este o structură funcțională fără personalitate juridică și fără capacitate procesuală, cu activitate permanentă, care duce la îndeplinire hotărârile autorității deliberative și dispozițiile autorității executive, soluționând problemele curente ale colectivității locale, constituită din: primar, viceprimari, administratorul public, persoanele încadrate la cabinetul primarului/viceprimarilor și aparatul de specialitate al primarului. Potrivit art. 5 lit. g) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, aparatul de specialitate al primarului, reprezintă totalitatea compartimentelor funcționale, fără personalitate juridică, de la nivelul subdiviziunii administrativ-teritoriale, precum și secretarul general*



al subdiviziunii administrativ-teritoriale; primarul, consilierii personali sau personalul din cadrul cabinetului acestuia, viceprimarii, administratorul public nu fac parte din aparatul de specialitate. Actul normativ sus-precizat definește, potrivit art. 5 lit. q), compartimentul funcțional ca structură funcțională constituită în cadrul autorităților administrației publice centrale, instituțiilor publice de interes național cu sau fără personalitate juridică, în cadrul aparatului de specialitate al primarului, respectiv al consiliului județean, sau al unei instituții publice de interes local sau județean, fără personalitate juridică, formată din persoane cu atribuții și sarcini relativ stabile, subordonate unei autorități unice. Atribuțiile compartimentelor funcționale implică sau nu, exercitarea prerogativelor de putere publică. Organigrama, statul de funcții, numărul de personal ale Primăriei sectorului 6 al municipiului București se aprobă prin hotărâre a Consiliului Local al Sectorului 6, la propunerea primarului, potrivit art. 166 alin. (2) lit. f) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare

Regulamentul de organizare și funcționare reprezintă principalul document care stabilește aspectele de ordin intern în acord cu cerințele standardului ISO 37001, anume: mărimea, structura și autoritatea delegată pentru luarea deciziilor, domeniul de activitate, natura, scara și complexitatea activităților.

Primarul Sectorului 6 al Municipiului București îndeplinește următoarele categorii principale de atribuții, conform prevederilor art. 155 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare:

- *atribuții exercitate în calitate de reprezentant al statului, în condițiile legii;*
- *atribuții referitoare la relația cu consiliul local;*
- *atribuții referitoare la bugetul local al unității administrativ-teritoriale;*
- *atribuții privind serviciile publice asigurate cetățenilor, de interes local;*
- *alte atribuții stabilite prin lege.*

Primarul Sectorului 6 al Municipiului București, în conformitate cu prevederile art. 157 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, poate delega, prin dispoziție, atribuțiile ce îi sunt conferite de lege și alte acte normative viceprimarilor, secretarului general al unității administrativ-teritoriale, conducătorilor compartimentelor funcționale sau personalului din aparatul de specialitate, administratorului public, precum și conducătorilor instituțiilor și serviciilor publice de interes local, în funcție de competențele ce le revin în domeniile respective.

Primarului, viceprimarilor și secretarului general le revin atribuțiile de asigurare a conformității atât cu cadrul normativ anticorupție în vigoare, precum și cu cerințele standardului ISO 37001, în sensul în care sistemul anticorupție dezvoltat este implementat corespunzător, este menținut și îmbunătățit periodic astfel încât să prevină materializarea riscurilor de corupție.

2.1.2. Domeniul de activitate, natura și complexitatea activităților

În egală măsură, aceste aspecte sunt stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare, organigramă și Statul de funcții. Fără a relua aspectele prevăzute de ROF, sintetizăm următoarele:

În cadrul UAT Sector 6, pe lângă Primar și Consiliul Local funcționează în subordinea primului: 2 viceprimari cu cabinete proprii, un Cabinet al primarului, Administratorul public și Secretarul general.

În subordinea directă a primarului funcționează, de asemenea, 6 direcții:

- Direcția Generală Servicii Publice Locale
- Direcția Generală Investiții Publice
- Direcția Generală Dezvoltare Locală, Digitalizare, Proiecte cu Fonduri Externe
- Direcția Generală Arhitect Șef și Planificare Teritorială
- Direcția Relații cu Publicul și Managementul Documentelor
- Direcția Generală Economică
- Serviciul Corp Control, Activități Speciale și Integritate
- Compartimentul Relațiile cu Minoritățile Etnice
- Compartimentul Mass Media și Campanii de Comunicare
- Compartimentul Audit Public Intern

În subordinea Secretarului general funcționează:

- Direcția Administrație Publică și Resurse Umane
- Serviciul Juridic și Contencios Administrativ
- Serviciul Autoritate Tutelară
- Compartiment Registrul Agricol

Principalele funcțiuni/domenii de activitate ale aparatului de specialitate al Primarului sectorului 6 sunt prezentate mai jos. Fiecareia dintre acestea îi corespunde un compartiment funcțional organizat la nivel de direcție, serviciu, birou sau compartiment. Pentru ducerea la îndeplinire a acestor funcțiuni, Statul de funcții prevede 36 de funcții publice de conducere (directori și șefi) 209 funcții publice de execuție, 6 funcții contractuale de conducere și 38 de funcții contractuale de execuție, totalizând 292 de poziții.

- | | |
|---|---|
| • Îndrumarea și controlul asociațiilor de proprietari | • Managementul resurselor Umane |
| • Asigurarea spațiului locativ | • Monitorizarea procedurilor administrative |
| • Monitorizarea și controlul serviciilor publice | • Activități electorale |
| • Protecția mediului | • Juridic și contencios administrativ |
| • Achiziții publice | • Asigurarea asistenței tehnice Consiliului local |
| • Urmărirea contractelor atât în domeniul construcțiilor civile, cât și în cel al infrastructurii rutiere | • Administrarea Registrului Agricol |
| • Planificare investiții | |

- Managementul proiectelor: elaborarea cererilor de finanțare și implementarea proiectelor
- Elaborarea, implementarea politicilor publice
- Gestionarea relațiilor internaționale
- Informatizarea serviciilor publice
- Dezvoltarea infrastructurii IT
- Inovare digitală
- Planificare Teritorială
- Gestionare serviciilor de cadastru, fond funciar și patrimoniu
- Analiză și avizare
- Eliberarea autorizațiilor de construcții
- Urbanism și amenajarea teritoriului
- Asigurarea reclamei publicitare în domeniul urbanistic și de construcții
- Studii urbanistice și sistematizare urbană
- Asigurarea serviciului de relații cu publicul și managementul documentelor
- Gestionarea petițiilor
- Registratură
- Arhivă
- Logistică și protocol
- Management economic
- Bugetare
- Financiar
- Salarizare
- Contabilitate
- Control financiar preventiv
- Protecția muncii
- Prevenirea și stingerea incendiilor
- Coordonarea instituțiilor publice
- Asigurarea relațiilor cu minoritățile etnice
- Integritate
- Control
- Audit public intern
- Asigurarea relației cu mass-media

2.1.3 Legislația în baza căreia funcționează instituția

Principalele acte normative pe baza cărora funcționează Primăria Sectorului 6 conform celor publicate pe website-ul instituției sunt¹:

- Constituția României
- O.G. 57/2019
- H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină.

Până la demararea proiectului „*Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale*”, Cod SIPOCA 1154, Cod SMIS 151808, principalele instrumente interne care defineau sistemul de management anticorupție la nivelul Primăriei Sectorului 6 erau:

- Agenda și un planul de integritate, în acord cu SNA 2021-2025

¹ <https://www.primarie6.ro/despre-institutie/legislatie/>

- Codul de etică (Dispoziția 592/02.04.2019)
- PO-4-08.04.2019 Consilierea de etică
- PS-1-03.03.2020 Pantouflage
- PS-2-03.03.2020 Incompatibilități
- PS-3-03.03.2020 Funcții sensibile
- PS-4-03.03.2020 Protecția avertizorului de integritate.

O listă exhaustivă a actelor normative în domeniul prevenirii corupției pe care Primăria Sector 6 le implementează se regăsește în cadrul analizei PESTLE.

Planul Integrat de Dezvoltare Urbană a Sectorului 6 București pentru perioada 2021 - 2030 nu cuprinde obiective sau măsuri care să abordeze direct problematica fenomenului corupției, însă în luna august 2022 au fost adoptate un nou regulament de organizare și funcționare a Primăriei Sectorului 6 și o nouă organigramă, principala oportunitate a reorganizării reprezentând-o înființarea unui nou compartiment cu atribuții în prevenirea corupției, Compartimentul Integritate.

2.1.4 Entitățile aflate în subordine

Conform organigramei și *Regulamentului de Organizare și Funcționare*, principalele entități subordonate sunt:

- Administrația Domeniului Public și Dezvoltare Urbană Sector 6
- Administrația Școlilor Sector 6
- Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale Sector 6
- Direcția Generală de Poliție Locală Sector 6
- Direcția Locală de Evidență a Persoanelor Sector 6
- Centrul Cultural European Sector 6
- Administrația Comercială Sector 6
- Administrația Serviciului Public de Salubritate Sector 6
- Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 6.

2.2. Analiza PESTLE cu privire la sistemul de management anticorupție de la nivelul Sectorului 6

2.2.1 Factori politici

Factorii politici au un impact în stabilirea priorităților, sprijinirea inițiativelor anticorupție și alocarea resurselor. În linii mari, factorii politici din România sunt volatili sub aspectul duratei mandatelor politice, atât la nivel guvernamental, cât și la nivel local. Acest lucru are impact asupra modului în care sunt stabilite prioritățile și inițiativile pentru prevenirea și combaterea corupției inclusiv la nivelul Sectorului 6 al Municipiului București.

La nivel central, actualul program de guvernare și-a asumat printre obiectivele generale unul care face referire la: „*Etică, integritate, prevenirea corupției și transparență în*

întreaga administrație publică”². Este, așadar, vizată și administrația publică locală. Printre măsurile propuse în planul de guvernare pentru îndeplinirea obiectivului anterior menționat, regăsim:

- *Continuarea transparentizării proceselor și procedurilor administrative prin promovarea de date și informații deschise, disponibile public. Publicarea online și accesul cetățenilor la toate cheltuielile publice, contractele de achiziții publice și la toate informațiile relevante privind instituțiile statului, de la Guvern până la primărie;*
- *Transferul cât mai multor proceduri administrative în mediul digital/online, astfel încât să restrângem cât mai mult oportunitățile pentru fapte de corupție și comportament lipsit de etică profesională sau imoral;*
- *Selecția mai riguroasă a personalului din administrație prin proceduri transparente și instrumente precum concurs pentru funcționari publici;*
- *Promovarea unei culturi a eticii și integrității prin introducerea unui management al performanței, bazat pe un cadru de competențe în funcția publică și un proces continuu de formare profesională bazat pe orientarea spre performanță și analiza nevoilor de formare pe bază de date;*
- *Consolidarea și intensificarea politicilor de control și prevenție a faptelor de corupție și comportamentului lipsit de etică al personalului;*
- *Obiectivele legate de asigurarea transparenței decizionale, accesul la informații de interes public sau promovarea platformelor și surselor de date deschise vor fi realizate implicit prin măsurile de informatizare, debirocratizare, simplificare administrativă descrise în secțiunile precedente.*

Principala politică guvernamentală este *Strategia națională anticorupție*. România se află deja la al șaselea ciclu strategic în acest domeniu, SNA 2021 - 2025 fiind adoptată prin HG nr. 1.269/2021. Unul dintre obiectivele strategice urmărite prin implementarea acestui document este îmbunătățirea imaginii României pe scena internațională, cu scopul de a accelera procesul de aderare la Convenția Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică privind combaterea mituirii funcționarilor publici străini în tranzacțiile comerciale internaționale, adoptată la Paris, la 21 noiembrie 1997, intrată în vigoare la data de 15 februarie 1999. Construind pe sustenabilitatea unor măsuri și priorități anterioare, SNA actuală vizează latura de prevenire și educare atât a funcționarilor din sectorul public, cât și a cetățenilor, cu privire la teme precum: integritatea organizațională și diminuarea riscurilor de corupție, cadrul incriminator național al faptelor de corupție, drepturile omului, accesul la informații publice, transparența decizională, impactul corupției „mici” asupra serviciilor publice etc.

Printre măsurile derivate din SNA cu impact asupra administrației publice locale, implicit asupra Sectorului 6 al Municipiului București se numără:

- Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;
- Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia;

² https://gov.ro/fisiere/programe_fisiere/Program_de_Guvernare_2021%E2%80%942024.pdf, p. 12;

- Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;
- Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora
- Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare producerii acestora;
- Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul tuturor autorităților publice.

În consecință, primatul în plan normativ cu privire la direcțiile și acțiunile instituționale pentru prevenirea și combaterea corupției este reprezentat de SNA, iar UAT Sector trebuie să se asigure că menține aceste instrumente chiar și în condițiile în care Strategia Națională Anticorupție nu va avea continuitate pentru că, în egală măsură, obligațiile prezente conform SNA conduc la îndeplinirea mai multor obiective stabilite prin politicile europene, dar și prin cerințele din standardul ISO 37001.

2.2.2 Factori economici

Situația economică națională, urmând trendul celei regionale și europene, se confruntă în prezent cu inflația atribuită contextului post-pandemic și războiului din Ucraina. Potrivit previziunilor economice de toamnă ale Comisiei Europene pentru România „economia României urmează să încetinească, estimându-se că PIB-ul real va crește cu aproximativ 2% în următorii ani, din cauza inflației în urcare, a înăsprii condițiilor financiare și a urmărilor războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei”. Creșterea PIB-ului a fost de 5,1% în 2021 și de 5,8% în 2020. În schimb, inflația ar urma să scadă de la 11,8%, estimată în toamna anului 2022, la 10,2 % în 2023 și 6,8% în 2024. Se estimează că șomajul se va menține la 5-6%, deficitul bugetar va scădea la 4,8% în 2024, după ce în 2022 s-a aflat la 6,5%, iar ponderea datoriei publice din PIB va înregistra o scădere ușoară în 2023 de la 47,9% la 47,3% și apoi va crește în 2024 la 47,6%³. La aceste aspecte macroeconomice se adaugă provocările de pe piața energiei și imperativul reducerii risipei de energie.

Factorii de ordin economic au impact direct asupra inițiativelor instituționale de combatere a corupției, astfel că limitarea investițiilor publice are drept consecință limitarea celor destinate prevenirii corupției. În prezent, principalele inițiativele în domeniul prevenirii și combaterii corupției la nivelul tuturor instituțiilor publice centrale și locale din România au fost susținute financiar prin programele finanțate de la bugetul Uniunii Europene, în special prin Programul Operațional Capacitate Administrativă. La acestea se adaugă *Planul Național de Redresare și Reziliență*, instrumentul care la nivel național asigură implementarea *Mecanismului de Redresare și Reziliență (MRR)*, pilonul principal al *#NextGenerationEU*. *#NextGenerationEU* este instrumentul financiar temporar, separat de bugetul pe termen lung al UE pentru perioada 2021 -2027, care are o valoare de 750 de miliarde euro și scopul

³ https://romania.representation.ec.europa.eu/news/previziunile-economice-de-toamna-ale-comisiei-europene-pentru-romania-18-crestere-economica-2023-si-2022-11-14_ro

de a sprijini statele membre pentru a face față provocărilor generate de Criza Covid-19 și consecințele sale economice⁴. Mecanismul de Redresare și Reziliență beneficiază de un buget de 672,5 de miliarde euro, dintre care României îi sunt alocate 14,248 miliarde sub formă de grant și aproximativ 14,935 miliarde sub formă de împrumut. 70% din granturi trebuiau deja accesate până la finalul anului 2022.

Prin Componenta C14 din PNRR România și-a asumat în domeniul prevenirii și combaterii corupției următoarele măsuri de reformă care implicit au impact major asupra administrației publice locale:

- R6. Intensificarea luptei împotriva corupției și
- R7. Evaluarea și actualizarea legislației privind cadrul de integritate.

Acestate presupun:

- Intrarea în vigoare a actului legislativ de aprobare a noii Strategii Naționale Anticorupție
- Creșterea valorii activelor indisponibilizate, aflate în administrarea Agenției Naționale de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate
- Rata de ocupare a 85% din posturile de procuror din cadrul Direcției Naționale Anticorupție
- Intrarea în vigoare a legii privind protecția avertizorilor
- Intrarea în vigoare a legilor consolidate privind integritatea
- Aprobarea versiunii revizuite a codurilor de etică și conduită pentru Guvern, în plus față de cele existente pentru funcția publică și adoptarea și implementarea măsurilor de aplicare.

Finalul perioadei de programare și demararea noilor programe în noul cadru financiar multianual al UE 2021-2027 poate reprezenta un hiatus în finanțarea unor intervenții în prevenire și combaterea corupției la nivel instituțional. Actuala configurație a programelor de finanțare este după cum urmează⁵:

- Programul Asistență Tehnică 2021-2027
- Programul Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare 2021-2027
- Programul Dezvoltare Durabilă 2021-2027
- Programul Educație și Ocupare 2021-2027
- Programul Transport 2021-2027
- Programul Tranziție Justă 2021-2027
- Programul Sănătate
- Programele Regionale.

2.2.3 Factori sociali

Factorii sociali relevanți pentru sistemul de management anticorupție sunt cei care stau la baza unui anumit tip de cultură organizațională, precum valorile, principiile, opiniile, percepțiile atitudinile personalului. De asemenea, pentru același subiect sunt relevante

⁴ <https://mfe.gov.ro/pnrr/>

⁵ <https://mfe.gov.ro/programe/>

opiniile și percepțiile beneficiarilor, așadar, ale cetățenilor. Ambele au fost analizate prin două sondaje online derulate în perioada 30 septembrie -15 octombrie 2022, iar rezultatele extensive ale cercetării pot fi consultate în capitolele dedicate ale prezentei analize. Principalele concluzii care decurg din aceste activități și sunt relevante pentru analiza factorilor sociali sunt următoarele:

În ceea ce privește cultura organizațională, prima observație este că majoritatea celor care s-au implicat în activitatea de cercetare ca respondenți sunt persoane cu o vechime în instituție mai mare de 10 ani, dintre acestea, la nivelul Primăriei Sectorului 6, numai 33% au beneficiat în ultimii 5 ani de instruire și informări cu privire la teme conexe normelor de conduită, eticii organizaționale și prevenirii corupției.

În linii mari, majoritatea personalului care a luat parte la cercetare a putut identifica situațiile de corupție, conflicte de interese și alte tipuri de incidente de integritate, precum și principalele norme de conduită. Auto-evaluarea cunoașterii temelor și legislației subsecvente prevenirii corupției relevă faptul că în 7 dintre cele 13 teme enunțate, Primăria Sector 6 a înregistrat valori de sub 50% și în 2 dintre acestea, sub o treime dintre respondenți au afirmat că sunt familiarizați cu subiectul. Prin urmare, rezultatele sondajului au indicat nevoia de îmbunătățire a cunoștințelor personalului.

Analizând și aspectele mai profunde, observăm că:

- doar 52% din angajați ar raporta extern autorităților în cazul în care ar avea suspiciunea existenței unui incident de integritate în instituție și nu ar primi sprijin din partea structurilor responsabile sau a conducătorului instituției;
- 33% sunt în principal de acord că adresarea direct la DNA pentru luarea la cunoștință a unei fapte de corupție este o încălcare a normelor de conduită;
- de asemenea, dezvăluirea în mass-media a unei abateri din instituție a fost privită de 36% în proporții mai mici sau mai mari ca o încălcare a normelor de conduită;
- 22% dintre respondenți consideră că nu este treaba lor să informeze dacă au luat la cunoștință existența unui conflict de interese în care se află un coleg sau superiorul ierarhic;
- 69% dintre respondenții de la nivelul Primăriei Sectorului 6 consideră că, întotdeauna, colegii, indiferent de nivelul ierarhic din cadrul instituției, respectă legile și normele de conduită în exercitarea atribuțiilor de serviciu, ceea ce înseamnă că aproape o treime au o opinie contrară. Aceste răspunsuri vin în sprijinul ipotezei că la nivelul Primăriei Sectorului 6 în special, dar și la nivelul UAT Sector 6, în general, persistă o cultură organizațională în care nu este înțeleasă abordarea corectă în cazul unui conflict de loialitate între interesul public și conducerea instituției atunci când acestea sunt divergente, încrederea în colegi este relativă, iar strategia de a face față perioadelor de presiune sau incidentelor de integritate este mai degrabă bazată pe tăcere, neimplicare și detașare.

În ceea ce privește percepțiile cetățenilor:

- 52,67% sunt mai degrabă de acord că angajații Primăriei au o atitudine amabilă;
- 57,99% sunt mai degrabă de acord că angajații primăriei își dau interesul pentru rezolvarea problemelor cetățenilor;
- 50,22% sunt mai degrabă de acord că angajații primăriei respectă legile și atribuțiile de serviciu pe care le au.

Până în acest punct, deși răspunsurile se situează la limita superioară pragului de 50%, rămâne îngrijorător faptul că numai 1 din 2 cetățeni este ferm în a afirma că personalul Primăriei Sectorului 6 este caracterizat prin amabilitate, profesionalism și respectarea legilor și a atribuțiilor. În ceea ce privește aspectele legate strict de problematica fenomenului corupției, percepțiile sunt mai pozitive, numai 1 din 3 sau chiar 1 din 4 cetățeni atribuind diferite forme de corupție personalului instituției:

- 20,73% consideră mai mult sau mai puțin că personalul primăriei face propagandă politică unor partide;
- 12,32% au percepția că angajații primăriei solicită cadouri, servicii favoruri și
- 19,04% consideră că aceștia le-ar accepta în cazul în care li se oferă;
- 43,14% dintre respondenți cred că personalul primăriei își angajează rudele și apropiații în instituție și
- o treime, 33,06%, cred că angajații primăriei folosesc resursele în interes propriu;
- 33,34% sunt mai degrabă de acord cu afirmația că angajații primăriei oferă contracte publice unor firme prietene sau firme deținute chiar de acești angajați.

Analiza percepțiilor cetățenilor indică, deci, că Primăria Sectorului 6 trebuie să depună eforturi pentru îmbunătățirea imaginii proprii și creșterea încrederii beneficiarilor în activitatea și personalul acesteia.

Trebuie spus însă că aceste percepții se încadrează într-un tablou mai larg în care poziția României, deși îmbunătățită, este în continuare percepută ca aparținând țărilor corupte atât la nivel intern, de cetățeni, cât și la nivel internațional.

Instituțiile, ca principală pârgie de funcționare a statului sunt, deci, primele asociate acestui fenomen. De pildă, pe plan global, ultimul Indice de Percepție a Corupției, instrumentul *Transparency International*, indica un scor de 45/100 și poziția 66 în clasamentul mondial pentru România⁶. Eurobarometrul din martie-aprilie 2022 arăta, de asemenea, că 78% dintre români consideră că există corupție în instituțiile publice locale românești. 54% considerau că este acceptabil să se ofere cadouri pentru a obține ceva de la administrația publică, 36% considerau că este acceptabil să facă un serviciu și 37% să ofere bani în schimbul serviciilor publice⁷.

2.2.4 Factori tehnologici

Sistemul de management anticorupție al Primăriei Sectorului 6 trebuie să răspundă cerințelor tot mai complexe ale factorilor interesați legate de transparență (*Open Government Partnership*) și digitalizare. Introducerea Sistemului Electronic de Achiziții Publice (S.E.A.P.) a condus la creșterea transparenței cu privire la achizițiile publice, iar introducerea sistemului *PREVENT* gestionat împreună cu Agenția Națională de Integritate a contribuit la detectarea prin mijloace tehnologice a situațiilor cu potențial de conflict de interese în achizițiile publice.

⁶ <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>

⁷ file:///C:/Users/AndreeaGusa/Downloads/Corruption_ebs_523_factsheet_ro_en.pdf



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!Instrumente Structurale
2014-2020

Digitalizarea nu este doar un imperativ, ci și o prioritate printre măsurile de prevenire a corupției. *Planul de guvernare* prevede „transferul cât mai multor proceduri administrative în mediul digital/online, astfel încât să restrângem cât mai mult oportunitățile pentru fapte de corupție și comportament lipsit de etică profesională sau imoral”.

De asemenea, *Strategia Națională Anticorupție* prevede la *Obiectivul general 2 - Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor*, măsura 5 „Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de corupție generate de interacțiunea directă cu oficialii publici”. Și la *Obiectivul specific 4.3. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală*, se prevede „Digitalizarea procesului de obținere a autorizațiilor (în ceea ce privește cele cinci proceduri administrative descrise în cadrul Studiului privind analiza procedurilor administrative care sunt cele mai vulnerabile la corupție) și minimalizarea interacțiunii dintre funcționarul public și cetățean”. La *Obiectivul specific 5.2. - Asigurarea integrității în exercitarea funcțiilor și demnităților publice*, a treia măsură specifică „Digitalizarea sistemului de declarare a averilor și intereselor, în vederea automatizării procesului de completare, depunere și procesare”, iar măsura 6 prevede „proiectarea unei platforme digitale de conștientizare și prevenire prin care părțile interesate relevante vor putea clarifica, singure, anumite obligații care vizează cadrul de integritate, pe care acestea trebuie să le respecte”. În ceea ce privește măsura 3, din anul 2022 este disponibil serviciul E-Dai, gestionat de Agenția Națională de Integritate.

În prezent se află în dezbatere și un proiect al *Strategiei Naționale privind Securitatea Cibernetică 2021-2026*, precum și o serie de proiecte de acte normative și măsuri în domeniul digitalizării. Mai mult decât atât, PNRR include o întreagă componentă dedicată digitalizării „Componenta 7 - Transformarea digitală” și în egală măsură, în noul cadru financiar multianual al UE 2021-2027, un program este alocat acestui subiect: *Programul Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare 2021-2027*. În consecință, așteptările în direcția digitalizării sunt mari, digitalizarea fiind privită ca soluție pentru creșterea calității serviciilor publice, dar și pentru diminuarea implicită a oportunităților de corupție prin simplificarea cadrului birocratic și reducerea interacțiunilor dintre cetățeni și funcționari. Eforturile viitoare de prevenire a corupției în cadrul Primăriei Sectorului 6 trebuie să țină cont de acest imperativ.

2.2.5 Factori legislativi

Cadrul național de conformitate în domeniul prevenirii corupției și integrității publice pe care instituțiile și autoritățile publice trebuie să îl respecte, implicit Primăria Sectorului 6 este definit prin:

Actul normativ

Hotărârea Guvernului
nr. 1269 din 17
decembrie 2021

Principale prevederi cu impact asupra sistemului de management anticorupție

Conform celor detaliate la capitolul Factori politici



privind aprobarea
Strategiei naționale
anticorupție 2021-
2025 și a
documentelor
afereente acesteia

Legea nr. 286/2009 - Articolele 289-292 infracțiunile de corupție
Codul Penal

- Luarea de mită
- Darea de mită
- Traficul de influență
- Cumpărarea de influență

Articolul 301

- Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane

Legea 78/2000 pentru
prevenirea,
descoperirea și
sanționarea faptelor
de corupție

Articolul 23

Persoanele cu atribuții de control sunt obligate, în cursul efectuării actului de control, să procedeze la asigurarea și conservarea urmelor infracțiunii, a corpurilor delictive și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală. Neîndeplinirea cu rea-credință a obligațiilor de mai sus constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

Articolul 24

Persoanele care cunosc operațiuni ce antrenează circulația de capitaluri sau alte activități privind sume de bani, bunuri sau alte valori ce se presupune că provin din infracțiuni de corupție sau asimilate acestora ori din infracțiuni ce au legătură cu acestea, au obligația să sesizeze organele de urmărire penală sau, după caz, organele de constatare a săvârșirii infracțiunii ori organele de control, abilitate de lege. Neîndeplinirea cu rea-credință a obligațiilor de mai sus constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

Ordin 600/2018
privind aprobarea
Codului controlului
intern managerial al
entităților publice

Standardul 1: Etica și integritatea

- Conducerea instituției sprijină și promovează valorile etice, integritatea personală și profesională a salariaților;
- Adoptarea unui Cod de conduită specific și dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor;
- Conducerea entității publice înlesnește comunicarea deschisă de către salariați a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate;
- Crearea unui cadru pentru raportarea neregulilor, care să asigure o protecție adecvată împotriva represaliilor;
- Cercetarea neregulilor semnalate și adoptarea măsurilor de remediere;

- Declararea averilor, intereselor și bunurilor primite cu titlu gratuit;
- Evaluarea riscurilor de corupție

HG nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate

Metodologia de evaluare a riscului conform HG nr. 599/2018 presupune:

Constituirea grupului de lucru; componența acestuia este mai strict determinată iar în cazul imposibilității de constituire, atribuțiile vor fi preluate de grupul de lucru al instituției supraordonate

Identificarea și descrierea riscurilor de corupție

Evaluarea riscurilor pe baza estimării probabilității de materializare a riscurilor de corupție, estimării impactului în situația materializării riscurilor de corupție, nivelul expunerii la riscuri

Stabilirea măsurilor de intervenție. Acestea pot consta în:

- modificarea legislației
- activități de instruire
- dezvoltare de sisteme informatice
- elaborare de proceduri de lucru
- planificarea și derularea periodică a unor activități de audit și/sau control pentru activitățile considerate vulnerabile
- rotația personalului
- Întocmirea registrului riscurilor de corupție care cuprinde:
 - domeniul de activitate
 - descrierea riscului
 - probabilitatea, impactul și expunerea la riscul de corupție
 - măsurile de intervenție
 - termenul de implementare
 - responsabilul de risc
- Monitorizarea și revizuirea riscurilor de corupție
- Actualizarea planurilor de integritate
- Evaluarea incidentelor de integritate
- Conducătorul autorității sau instituției publice desemnează, prin act intern, responsabilul pentru implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate, care desfășoară mai multe activități:
 - obținerea de informații privind incidentul de integritate;
 - analiza incidentului de integritate;
 - propunerea de măsuri de prevenire și/sau control
 - Incidentele de integritate sunt analizate în maximum 30 de zile de la producerea lor, iar analiza trebuie să cuprindă mai multe aspecte:
 - tipul de eveniment care constituie incidentul de integritate evaluat;
 - sectorul de activitate în care a intervenit incidentul de integritate și funcția persoanei care l-a săvârșit;
 - starea de fapt și modul de operare;

Ordonanța de urgență
nr. 57/2019 privind
Codul administrativ

Legea nr. 251/2004
privind unele măsuri
referitoare la
bunurile primite cu
titlu gratuit cu
prilejul unor acțiuni
de protocol în
exercitarea
mandatului sau a
funcției

Persoane din instituțiile publice au obligația de a declara și prezenta la conducătorul instituției, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției. Excepție fac: medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea demnității sau a funcției obiectele de birotică cu o valoare de până la 50 euro.

Conducătorul autorității, instituției publice sau al persoanei juridice dispune constituirea unei comisii alcătuite din 3 persoane de specialitate din instituție, care va evalua și va inventaria bunurile primite cu titlu gratuit, care ține evidența bunurilor primite de fiecare demnitar sau funcționar și, înainte de finele anului, propune conducătorului instituției rezolvarea situației bunului.

În cazul bunurilor cu o valoare de până la 200 de Euro, acestea se păstrează de către primitor după declarare. Bunurile cu o valoare

- cadrul legislativ aplicabil și procedurile interne din cadrul autorității sau instituției publice relevante pentru incidentul analizat;
 - cauzele incidentului de integritate, prin raportare la amenințările și vulnerabilitățile identificate în procesul de evaluare a riscurilor de corupție, precum și cele aferente incidentului de integritate evaluat;
 - durata procedurii de cercetare a faptelor ce constituie abatere disciplinară;
 - sancțiuni disciplinare, administrative sau, după caz, penale aplicate;
 - efectele incidentului de integritate asupra raporturilor de muncă ale persoanei care a săvârșit incidentul de integritate;
 - impactul incidentului de integritate asupra activității autorității sau instituției publice.
- Pe baza informațiilor obținute, responsabilul pentru implementarea metodologiei întocmește, pentru fiecare incident de integritate produs, un raport, propuneri de măsuri pentru prevenirea apariției unui incident similar, precum și responsabilul și termenul pentru implementarea măsurilor de prevenire și/sau control propuse.
 - Reglementează drepturile și îndatoririle funcționarilor publici și personalului contractual;
 - Conduita funcționarilor publici;
 - Stabilește situații de conflict de interese și incompatibilități pentru diferite categorii de persoane;
 - Stabilește atribuțiile consilierului de etică, condițiile pentru dobândirea calității de consilier de etică și situațiile de incompatibilitate pentru acesta.

de peste 200 de Euro pot fi păstrate cu achitarea diferenței de valoare.

În cazurile în care persoana care a primit bunurile nu a solicitat păstrarea lor, acestea rămân în patrimoniul instituției sau pot fi transmise cu titlu gratuit unei instituții publice de profil ori vândute la licitație. Veniturile obținute ca urmare a valorificării acestor bunuri se varsă, după caz, la bugetul statului, bugetele locale sau la bugetele autorităților, instituțiilor publice ori persoanelor juridice.

La sfârșitul fiecărui an, autoritățile, instituțiile publice sau persoanele juridice publică lista cuprinzând bunurile depuse potrivit prezentei legi și destinația acestora, pe pagina de Internet a persoanei juridice respective ori în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

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

Stabilește principalele obligații cu privire la declararea averilor și intereselor. Declarațiile de avere și declarațiile de interese se depun după cum urmează:

- în termen de 30 de zile de la data numirii sau a alegerii în funcție ori de la data începerii activității anual, cel mai târziu la data de 15 iunie
- la suspendarea din exercițiul funcției sau al demnității publice pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal
- în termen de 30 de zile de la data încetării suspendării
- în termen de cel mult 30 de zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității

Nedepunerea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese în termenele prevăzutei nedepunerea cuantumului veniturilor realizate, sau declararea acestora cu trimitere la alte înscrisuri constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 50 lei la 2.000 lei. ANI poate declanșa din oficiu procedura de evaluare.

Stabilește că fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective.

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

Stabilește situațiile de conflict de interese și incompatibilități pentru principalele categorii de funcții publice și demnități, exceptându-le pe cele care funcționează după legi speciale. Cu relevanță pentru Primăria Municipiului Mangalia, legea stabilește situațiile de conflict de interese și incompatibilitate pentru primar, viceprimar, consilieri locali, funcționari publici.

Pentru funcționarii publici, amintim:

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.

Conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public

completările
ulterioare

în cauza, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.

Termenul de soluționare a situației de conflict de interese este de 3 zile.

Încălcarea dispozițiilor privind conflictele de interese poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

Legea nr. 176/2010 stabilește că fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective.

Funcționarii publici pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistic.

Funcționarii publici pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate, potrivit fișei postului.

Funcționarilor publici le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

Legea nr. 544/2001
privind liberul acces
la informațiile de
interes public, cu
modificările
ulterioare

Instituțiile și autoritățile au responsabilitatea de a răspunde la solicitările informațiilor de interes public în termen de 10 zile sau, după caz, în cel mult 30 de zile de la înregistrarea solicitării. Pentru informațiile exceptate prin lege, termenul de comunicare este de 5 zile de la primirea solicitărilor. În cazul solicitării informațiilor la sediul instituției, informațiile pot fi puse la dispoziție pe loc, iar dacă nu este posibil, solicitarea se poate face în scris.

În situația refuzului nejustificat de a pune la dispoziție informații de interes public, se poate depune reclamație la conducătorul autorității sau al instituției publice respective în termen de 30 de zile. Dacă sesizarea se dovedește întemeiată, instituția are obligația ca în 15 zile să transmită persoanei informațiile solicitate și măsurile disciplinare luate împotriva celui care a comis abaterea.

Informațiile de interes public pot fi solicitate și puse la dispoziție în funcție de natura și volumul lor verbal, la sediul instituției, prin toate mijloacele de comunicare în scris, dar și la telefon.

Legea nr. 52/2003
privind transparența
decizională în
administrația
publică, cu
modificările
completările
ulterioare

Anunțul referitor la elaborarea unui proiect de act normativ va fi adus la cunoștința publicului cu cel puțin 30 de zile lucrătoare înainte de supunerea spre avizare de către autoritățile publice. La publicarea anunțului, autoritatea administrației publice va stabili o perioadă de cel puțin 10 pentru a primi în scris propuneri pe marginea proiectului de act normativ. Acestea se consemnează într-un registru. De procesul colectării și gestionării propunerilor se ocupă o persoană desemnată din partea instituției. Autoritatea publică în cauză este obligată să organizeze o întâlnire în care să se dezbată public proiectul de act normativ, dacă acest lucru a fost cerut în scris de către o asociație legal constituită sau de

către o altă autoritate publică. Aceasta trebuie să se desfășoare în cel mult 10 zile calendaristice de la publicarea datei și locului unde urmează să fie organizată. De la încheierea dezbaterii publice, instituția are obligația de a publica în termen de 10 zile o serie de documente rezultate.

Anunțul privind ședința publică se afișează cu cel puțin 3 zile înainte de desfășurare. Participarea se face în limita locurilor disponibile în raport cu interesul asociațiilor față de subiect, stabilită de persoana care prezidează ședința. Minutele ședințelor publice sunt publicate. Autoritățile administrației publice prevăzute la art. 4 sunt obligate să justifice în scris nepreluarea recomandărilor formulate și înaintate în scris de cetățeni și asociațiile legal constituite ale acestora. Autoritățile publice prevăzute la art. 4 sunt obligate să întocmească și să facă public un raport anual privind transparența decizională. Funcționarul public care nu permite accesul persoanelor la ședințele publice sau împiedică implicarea persoanelor interesate în procesul de elaborare a actelor normative de interes public, poate fi sancționat disciplinar. Personale vătămate pot depune plângeri potrivit legii contenciosului administrativ.

La data de 19.12.2022 a fost publicată în Monitorul Oficial Legea nr. 361 din 16 decembrie 2022 privind protecția avertizorilor în interes public, ocazie cu care se abrogă Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Noua lege transpune Directiva UE nr. 1937/2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii și prevede în linii mari următoarele:

- Instituie canale de raportare internă și externă pentru avertizorul de integritate. Canalele trebuie să fie electronice, fizice și telefonice;
- Extinde atribuțiile Agenției Naționale de Integritate ca principal canal de raportare externă;
- Este aplicabilă tuturor entităților publice indiferent de numărul de angajați, dar și celor private cu peste 50 de angajați;
- Definește categoriile de persoane care pot formula sesizări, fiind incluse și persoanele care acționează în numele entității, dar și acționari, voluntari, nu doar angajați.
- Cuprinde o listă a ceea ce poate fi considerat drept o formă de represalii și stabilește drepturile și sancțiunile împotriva celor care le aplică împotriva avertizorilor sau împiedică persoanele să formuleze o avertizare;
- Include măsuri de protecție importante, precum exonerarea de răspundere pentru încălcarea restricțiilor privind divulgarea de informații impuse prin contract sau prin lege;
- Prevede desemnarea unor responsabil care să gestioneze sesizările;
- Prevede obligația de a răspunde raportărilor avertizorilor și de a întreprinde acțiuni subsecvente acestor raportări în termen de 3 luni (cu posibilitatea de prelungire la 6 luni pentru canalele externe, în cazuri justificate în mod corespunzător);
- Stabilește impertativul confidențialității avertizorului și permite în anumite condiții raportarea anonimă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



2.2.6 Factori de mediu/ ecologici

Problemele generate de factorii de mediu și de schimbările climatice pun presiune pe instituții și generează oportunități de corupție. *Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030* subliniază că „s-a conștientizat că resursele naturale, de care societatea are nevoie și care sunt limitate, au fost depășite, creând în același timp un dezechilibru ecologic la nivel planetar, prin creșterea economică iresponsabilă”. În prezent, România a adoptat și implementează Planul național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale pentru dezvoltare durabilă 2030⁸. Preocupările pentru relația dintre corupție și problemele de mediu s-au amplificat, astfel că, pe lângă SNDD care presupune abordarea sinergică a tuturor aspectelor care țin de guvernare cu respectarea principiilor sustenabilității, și Strategia națională anticorupție include la obiectivul specific nr. 4.8. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul protecției mediului înconjurător. În egală măsură o parte dintre fonduri și resurse sunt direcționate către problematicile de mediu, de pildă primele 3 componente din PNRR vizează: managementul apei, păduri și protecția biodiversității și managementul deșeurilor. Începând cu 2021, în noul cadru financiar multianual al UE 2021-2027 regăsim, de asemenea, un program dedicat, *Programul Dezvoltare Durabilă 2021-2027*.

Sistemul de management anticorupție al Primăriei Sectorului 6 trebuie să fie responsabil și proporțional din punct de vedere al impactului asupra mediului. Aspecte legate de asigurarea unui sector durabil au fost semnalate și de cetățeni în sondajul online menționat anterior. Principalele aspecte punctate au fost cele legate de: necesitatea spațiilor verzi, decongestionarea arterelor aglomerate de traficul rutier, crearea pistelor de transport alternativ. Probleme precum construcțiile necontrolate de clădiri de locuințe în lipsa infrastructurii de transport, apă, canalizare care au condus la supra-aglomerare, precum și managementul defectuos al deșeurilor, arderi ilegale în comunele limitrofe Sectorului 6 trebuie, de asemenea, avute în vedere, nu doar ca problemă de mediu, ci și ca potențiale situații de corupție sau eșec în implementarea atribuțiilor din partea structurilor și instituțiilor subordonate responsabile.

⁸ <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/planul-national-de-actiune-final>



2.3 Analiza SWOT

Intern instituției

Puncte tari

- Existența unui angajament al organului de conducere/ management de la cel mai înalt nivel față de sistemul anticorupție;
- Implementarea proiectului „Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale” în vederea consolidării sistemului anticorupție și certificării cu standardul ISO 37001;
- Existența la nivelul instituției a unor proceduri și documente care confirmau înaintea demarării proiectului implementarea unor măsuri specifice unui sistem de management anticorupție: PS Pantouflage; PO Protecția avertizorului de integritate; PO Consilierea etică a funcționarilor publici și personalului contractual; PO Incompatibilități; PO Funcții sensibile;
- Conformarea completă cu 10 cerințe de standard și conformarea parțială cu alte 21 de cerințe prin prisma proceselor și documentelor elaborate ca parte a obligațiilor legale în vigoare;

Puncte slabe

- Existența unui istoric al incidentelor de integritate la nivelul de conducere al Primăriei Sector 6 al Municipiului București;
- Neconformarea cu 9 dintre cerințele din standardul ISO 37001 care echival ează unor măsuri cruciale în sistemul de management anticorupție. Dată fiind corespondența dintre anumite cerințe și obligațiile stabilite prin Strategia Națională Anticorupție, rezultă întârzierea unor măsuri care în primul rând decurg din SNA. Cu titlu de exemplu: evaluarea riscurilor de corupție și a incidentelor de integritate, auditarea sistemului de management anticorupție;
- Lipsa unei analize a contextului extern referitor la cerințele părților interesate și cadrul de reglementare care să permită armonizarea obligațiilor legale cu privire la sistemul de management anticorupție cu cerințele ISO 37001;
- Lipsa procedurilor care să documenteze modul de lucru și procesele aferente activităților instituției parcurse ca parte a obligațiilor legale nu doar în ceea ce privește sistemul de management anticorupție, ci ca parte a sistemului de control intern managerial, în general.

Extern instituției

Oportunități

- Existența unei Strategii Naționale Anticorupție însoțită de un mecanism de monitorizare a implementării măsurilor de către instituții, împreună cu asigurarea dimensiunii consultative și de suport prin intermediul platformelor de cooperare cu toate categoriile de părți interesate;
- Cadru legislativ abundent cu privire la sistemul de management anticorupție la nivelul instituțiilor publice ceea ce permite armonizarea cu cele mai multe dintre cerințele din standardul ISO 37001 doar prin respectarea obligațiilor legale;
- Oportunități de formare și consiliere puse la dispoziție de instituții precum Agenția Națională de Integritate;
- Bune practici la nivelul instituțiilor publice locale din România, dar și dinspre spațiul european: abundența resurselor și instrumentelor de prevenire și combatere a corupției;
- Oportunități de finanțare a proiectelor și inițiativelor de prevenire și combatere a corupției, inclusiv de certificare cu ISO 37001;

Amenințări

- Dificultatea de armonizare a sistemelor de management stabilite prin lege (SCIM și cel anticorupție care are la bază SNA) cu cele facultative (ISO, CAF) ceea ce poate conduce la dublarea sistemelor de management și creșterea sarcinilor și a birocrăției asociate.
- Instabilitatea cadrului normativ care poate conduce la acțiuni repetate de modificare a procedurilor și afectarea scopului lor de a simplifica și sprijini implementarea proceselor.
- Percepții, în general, negative din partea cetățenilor cu privire la problematica corupției, asocierea instituțiilor publice cu acest fenomen.
- O cultură a formalismului implementării măsurilor de prevenire și combatere a corupției la nivelul instituțiilor publice. Adoptarea excesivă și golită de conținut a unor măsuri care nu trec de faza de implementare sau implementarea nu este însoțită de monitorizare și îmbunătățire.

3. IDENTIFICAREA PROCEDURILOR ADMINISTRATIVE ȘI A FUNCȚIILOR VULNERABILE

Primăria Sectorului 6 a avut o activitate anterioară în cadrul *Strategiei Naționale Anticorupție*, fiind beneficiara, în anul 2019, a unei misiuni de evaluare tip peer-review din partea platformelor de cooperare. Ca urmare a raportului misiunii de evaluare au fost dezvoltate o serie de proceduri interne de prevenire a corupției și un cod de etică, însă activitatea per ansamblu a fost una redusă, conform raportului de audit public intern din anul 2019. În anul 2021 misiunea de audit public intern în domeniul prevenirii corupției a fost suspendată. Primăria Sectorului 6 al Municipiului București nu a actualizat funcțiile sensibile, deși a adoptat o procedură în acest sens. O mare parte din cadrul procedural adoptat în perioada 2019-2020 este depășit de realitățile legislative și instituționale.

Proceduri de prevenire a corupției elaborate în perioada 2019-2020:

- Codul de etică (Dispoziția 592/02.04.2019)
- PO-4-08.04.2019 Consilierea de etică
- PS-1-03.03.2020 Pantouflage
- PS-2-03.03.2020 Incompatibilități
- PS-3-03.03.2020 Funcții sensibile
- PS-4-03.03.2020 Protecția avertizorului de integritate.

În anul 2022, Primăria Sectorului 6 al Municipiului București a adoptat o agendă și un plan de integritate, în acord cu *SNA 2021-2025*.

Conform analizei inițiale a sistemului de management existent, elaborată în anul 2022, situația procedurilor administrative de prevenire a corupției este:

- Nu a fost identificată la nivelul Primăriei Sectorului 6 o procedură sau o metodologie de evaluare a riscurilor de corupție sau un registru de riscuri dedicat.
- Primăria Sectorului 6 implementează PO privind consilierea de etică, dar această procedură trebuie adusă la zi pentru a asigura în mod eficient funcția de conștientizare cu privire la aspectele legate de conduita personalului instituției. Adicional, sunt necesare sesiuni periodice de informare sau instruire.
- Comunicarea externă este limitată la raportările cu privire la stadiul implementării măsurilor din SNA (ref. Anexa privind inventarul măsurilor de prevenire anticorupție și indicatorii de evaluare) și publicarea rapoartelor/ evaluărilor specifice, dar aceste măsuri nu sunt suficiente.
- Nu există la nivelul instituției o procedură dedicată cu privire la oferirea, punerea la dispoziție sau acceptarea de daruri, ospitalitate, donații și beneficii similare.
- Protecția avertizorului de integritate trebuie îmbunătățită în acord cu legea de transpunere a Directivei UE 1937/2019 (Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public).

4. STADIUL ACTUAL DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPȚIEI LA NIVEL INSTITUȚIONAL

4.1. Rezultate documentare (incidente de integritate, neconformități etc)

Din analiza documentelor, în ultimii 10 ani, au fost identificate 4 incidente de integritate, 3 incidente de integritate au vizat consilieri locali și un incident de integritate a vizat primarul Sectorului 6.

Lista incidentelor de integritate	Descrierea incidentului	Finalitatea incidentului și măsurile interne manageriale dispuse
<input type="checkbox"/> Incident de integritate 1 (decizia nr. 760/A/22.05.2015 în cazul unui fost primar);	<p>Cristian Constantin Poteraș, în calitate de primar al Sectorului 6 București și președinte al Subcomisiei de aplicare a Legii fondului funciar, în mod repetat, în cursul anului 2006, nu și-a îndeplinit ori și-a îndeplinit în mod defectuos atribuțiile pe parcursul procedurilor ce au stat la baza emiterii ilegale a 6 titluri de proprietate, cauzând astfel o paguba de 58.230.034 Euro (205.306.570 lei), corelativ cu realizarea unor avantaje patrimoniale pentru 4 persoane fizice.</p>	<p>Cristian Constantin Poteraș a fost condamnat definitiv la o pedeapsa de 8 ani închisoare pentru săvârșirea infracțiunii de abuz în serviciu, în forma calificată și continuată.</p> <p>Nu a fost identificată o evaluare internă a primăriei cu privire la incidentul de integritate prin care să fie dispuse măsuri manageriale de prevenire.</p>
<input type="checkbox"/> Incident de integritate 2 (fost consilier local)	<p>Daneș Mihai, fost Consilier local în cadrul C.L. Sector 6 București s-a aflat în situații de conflict de interese și incompatibilitate. În privința conflictului de interese, consilierul local a participat la deliberarea și adoptarea Hotărârii din data de 11 decembrie 2018 în baza căreia 67 unități de învățământ preuniversitar de stat au încheiat contracte comerciale de furnizare produse (achiziții directe de bunuri pe bază de facturi), în valoare totală de 56.788,26 Lei, cu societatea comercială în cadrul căreia acesta a deținut calitatea de asociat și funcția de administrator. În privința incompatibilității, societatea comercială la care acesta deține calitatea de asociat și funcția de administrator a încheiat 67</p>	<p>Raportul de constatare al ANI nu a fost contestat de către consilierul local, acesta figurând pe pagina de Internet a ANI cu interdicție de ocupare a unei funcții sau demnități publice în perioada: 04.09.2021-04.09.2024.</p> <p>Pe rolul Tribunalului București se află litigii privind această speță (anulare act administrativ hor nr. 287/11.12.2018 - dosar nr. 6709/3/2022, aflat în rejudecare).</p> <p>Nu a fost identificată o evaluare internă a primăriei cu privire la</p>

Lista incidentelor de integritate	Descrierea incidentului	Finalitatea incidentului și măsurile interne manageriale dispuse
	<p>contracte de furnizare produse cu unități de învățământ preuniversitar de stat din Sectorul 6 și 5 contracte de furnizare produse cu Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 6 (instituție publică aflată în subordinea C.L. Sector 6), în baza cărora societatea a încasat suma totală de 121.258,34 Lei.</p>	<p>incidentul de integritate prin care să fie dispuse măsuri manageriale de prevenire.</p>
<p><input type="checkbox"/> Incident de integritate 3 (fost consilier local, pct. 7)</p>	<p>Manuel Avramescu, consilier local în cadrul Consiliului Local al Sectorului 6, București s-a aflat în situație de conflict de interese penal și incompatibilitate cu privire la încheierea a trei contracte (prestări servicii - telecomunicații) încheiate cu o instituție subordonată Consiliului Local al Sectorului 6, București. Beneficiul patrimonial total în valoare de 624.837 lei.</p>	<p>Nu a fost identificat nici un proces pe rolul instanțelor de judecată și nici o interdicție pe pagina de Internet a ANI.</p> <p>Nu a fost identificată o evaluare internă a primăriei cu privire la incidentul de integritate prin care să fie dispuse măsuri manageriale de prevenire.</p>
<p><input type="checkbox"/> Incident de integritate 4 (fost consilier local, pct. 76)</p>	<p>Ciprian Ioan Anton, consiliul local al Sectorului 6, București s-a aflat în situație de incompatibilitate având un contract (asociere) încheiat cu o instituție subordonată Consiliului Local al Sectorului 6, București.</p>	<p>Nu a fost identificat nici un proces pe rolul instanțelor de judecată și nici o interdicție pe pagina de Internet a ANI.</p> <p>Nu a fost identificată o evaluare internă a primăriei cu privire la incidentul de integritate prin care să fie dispuse măsuri manageriale de prevenire.</p>

4.2. Rezultatele chestionarului privind evaluarea gradului de cunoaștere a normelor de integritate și definire a riscurilor de corupție la nivel instituțional

Datele de mai jos reflectă percepțiile și opiniile personalului Primăriei Sectorului 6 și ale instituțiilor din cadrul UAT Sector 6 cu privire la normele și măsurile de integritate și prevenire a corupției. Datele rezultă din activitatea de cercetare derulată pe baza unui sondaj online în perioada 30 septembrie -15 octombrie 2022.

Cercetarea a urmărit mai multe dimensiuni ale percepției, în primul rând autoevaluarea gradului de cunoaștere a principalelor norme din domeniul prevenirii corupției. În al doilea rând, cercetarea reflectă opiniile și percepțiile personalului din cadrul Primăriei Sector 6 și instituțiilor din cadrul UAT Sector 6 cu privire la gradul de cunoaștere și respectare a normelor din domeniul prevenirii corupției de către colegi.

Apoi, sondajul a urmărit să identifice principalele comportamente și să analizeze în profunzime cunoașterea normelor anterior menționate prin întrebări specifice în vederea determinării dacă există corespondență între autoevaluare și cunoștințele efective sau, din contră, există o discrepanță între acestea. Nu în ultimul rând, cercetarea a vizat identificarea riscurilor de corupție așa cum sunt ele percepute de personalul din cadrul Primăriei Sector 6 și instituțiilor din cadrul UAT Sector 6.

4.2.1 Distribuția demografică a respondenților și aspecte de ordin metodologic

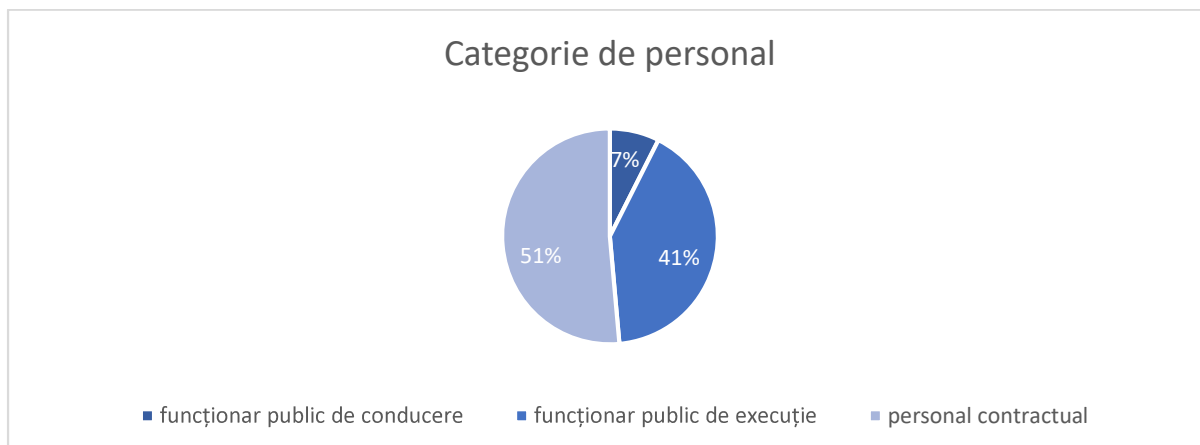
La sondaj au participat 537 de respondenți din 10 instituții din cadrul UAT Sector 6, după cum urmează:

Instituția	Nr răspunsuri	Nr. funcții ocupate	Rata de răspuns
Administrația Comercială Sector 6	47	83	57%
Administrația Domeniului Public și Dezvoltare Urbană Sector 6	57	364	16%
Administrația Școlilor Sector 6	15	39	38%
Administrația Serviciului Public de Salubritate Sector 6	19	41	46%
Centrul Cultural European Sector 6	9	12	75%
Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 6	211	914	23%
Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale Sector 6	108	163	66%
Direcția Generală de Poliție Locală Sector 6	20	294	7%
Direcția Locală de Evidență a Persoanelor Sector 6	3	71	4%
Primăria Sectorului 6	48	212	23%
Grand Total	537	2193	24%

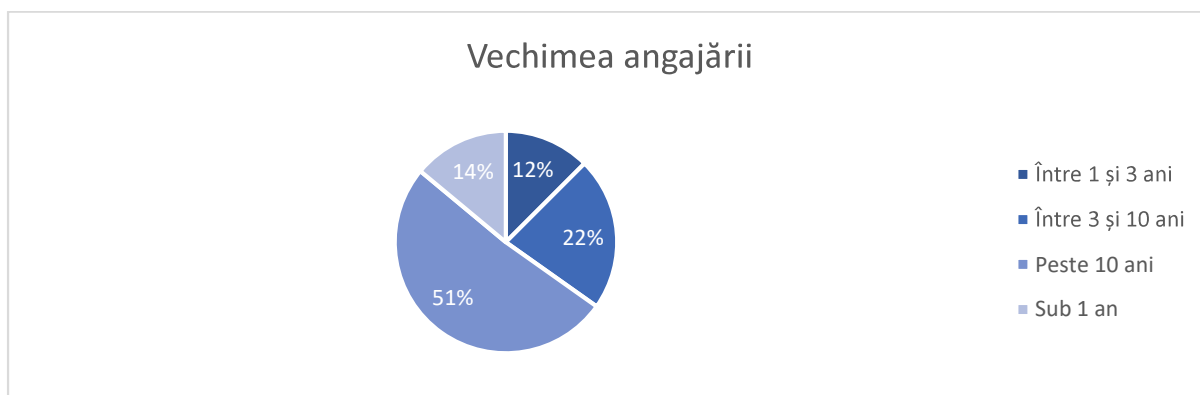
Rata de răspuns de la nivelul fiecărei instituții a variat între 4% la nivelul direcției Locale de Evidență a Persoanelor și 75% la Nivelul centrului Cultural European. De la nivelul Primăriei Sectorului 6, rata de răspuns a fost de 23%. În medie, rata de răspuns de la nivelul instituției a fost de 23%.

Un prim aspect de ordin metodologic care rezultă din urma distribuției variate a ratei de răspuns este dimensiunea subiectivă a rezultatelor sondajului acolo unde ele au fost defalcate pe instituții. Altfel spus, acele instituții cu o rată mică de răspuns care a fost asigurată de personal specializat, familiarizat cu domeniul nu oferă o imagine obiectivă asupra gradului real de cunoaștere a măsurilor de integritate și prevenire a corupției de la nivelul instituției.

Cea mai mare parte a respondenților dețin calitatea de funcționari publici, numai 7% reprezentând personal contractual. În acest caz, din punct de vedere metodologic, riscul de creștere a răspunsurilor de tipul NS/ NR este mai mare cu privire la acele aspecte care creează confuzie cu privire la conduita funcționarilor publici, incompatibilități și conflicte de interese, al căror regim este diferențiat și mai puțin detaliat în cazul personalului contractual.



În ceea ce privește vechimea în funcție a respondenților, 26% reprezintă angajați cu o vechime mai mică de 3 ani și 50% cei cu peste 10 ani.

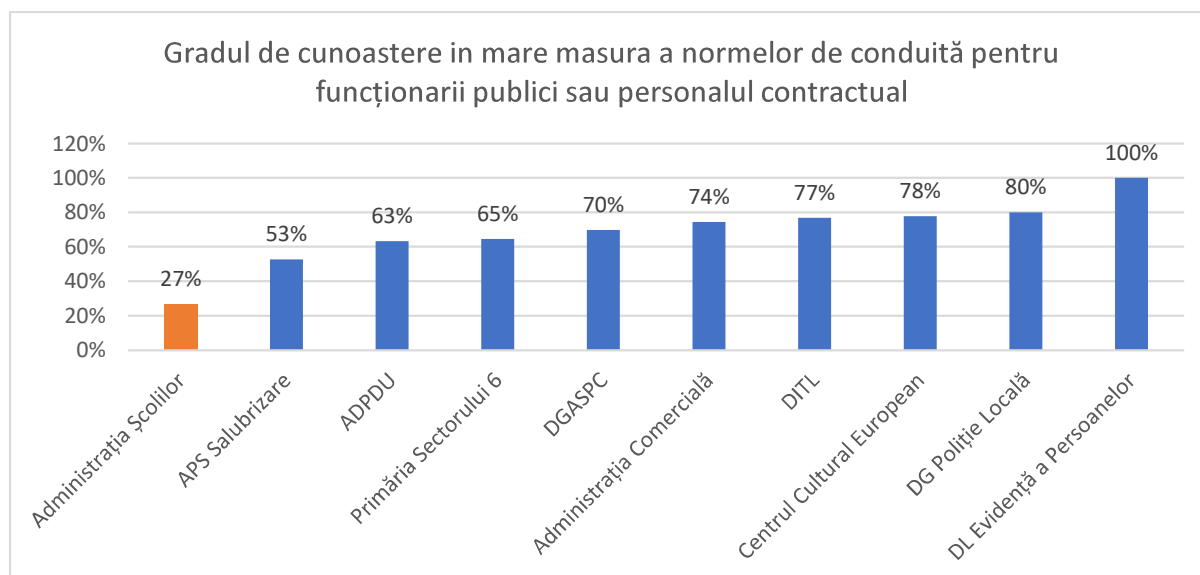


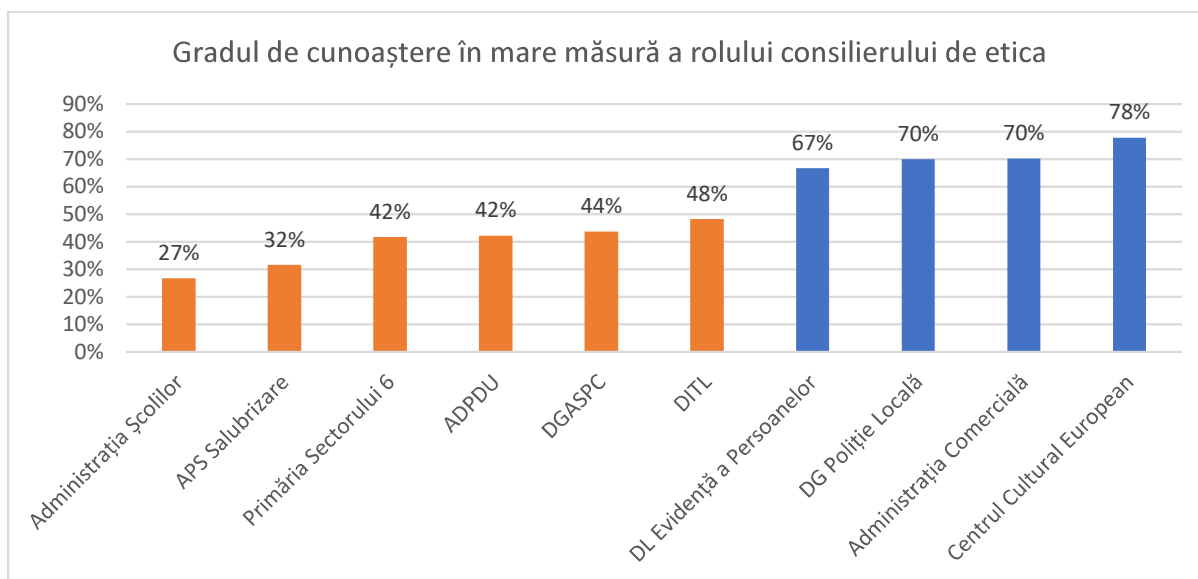
4.2.2 Percepții, opinii și gradul de cunoaștere a normelor de integritate și a măsurilor de prevenire a corupției la nivelul instituției

4.2.2.1 Autoevaluarea gradului de cunoaștere a principalelor norme din domeniul prevenirii corupției

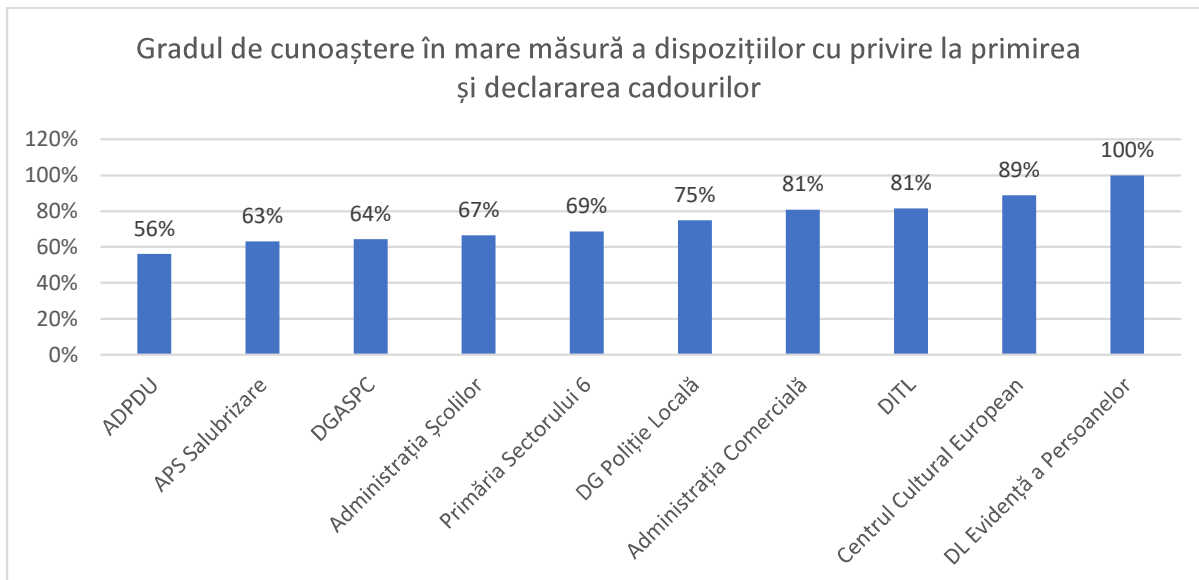
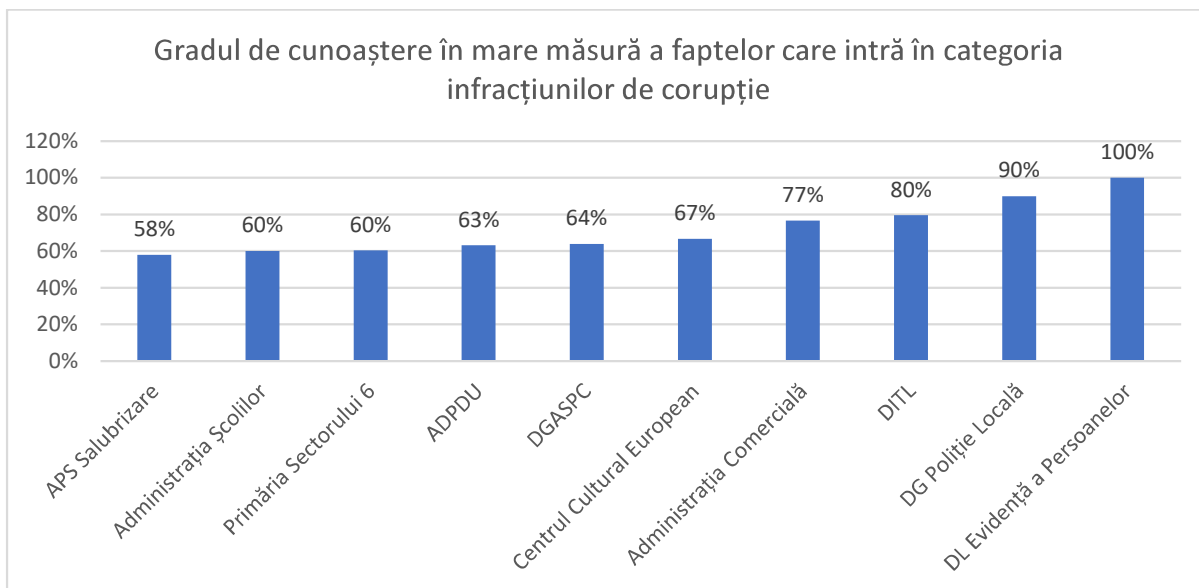
În vederea analizei modului în care personalul instituțiilor și-a autoevaluat gradul de cunoaștere a normelor de prevenire a corupției au fost stabiliți următorii indicatori: normele de conduită pentru funcționari publici și personal contractual, rolul consilierului de etică, faptele de corupție, declararea cadourilor, conflicte de interese, incompatibilități, protecția avertizorului în interes public, evaluarea incidentelor de integritate, declararea averilor și a intereselor, funcțiile sensibile, evaluarea și gestionarea riscurilor de corupție, transparența în procesul decizional, informațiile de interes public, pantouflage.

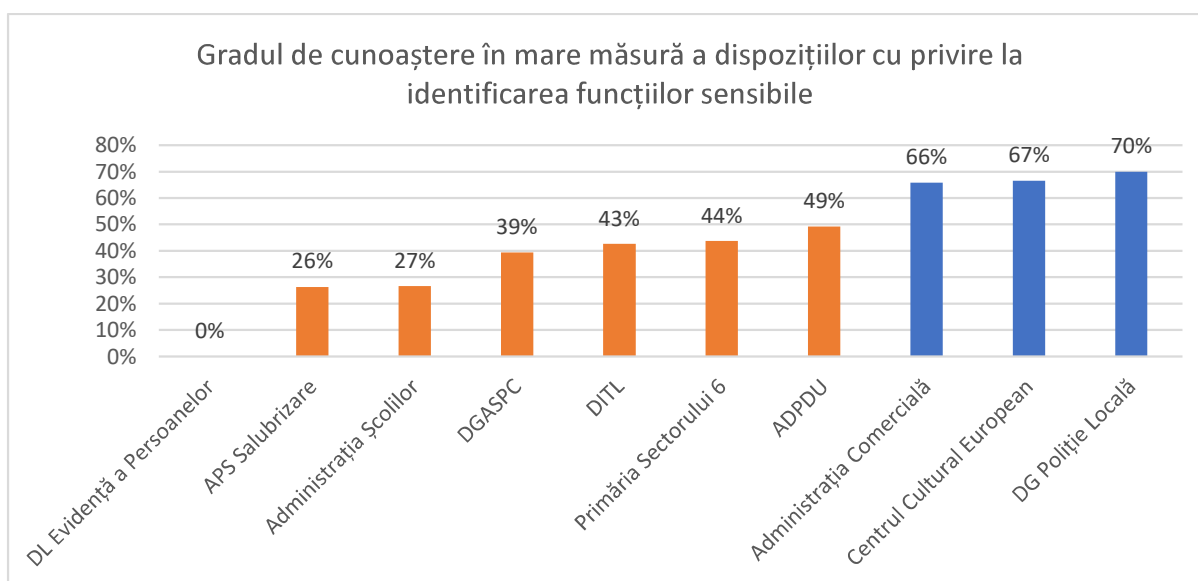
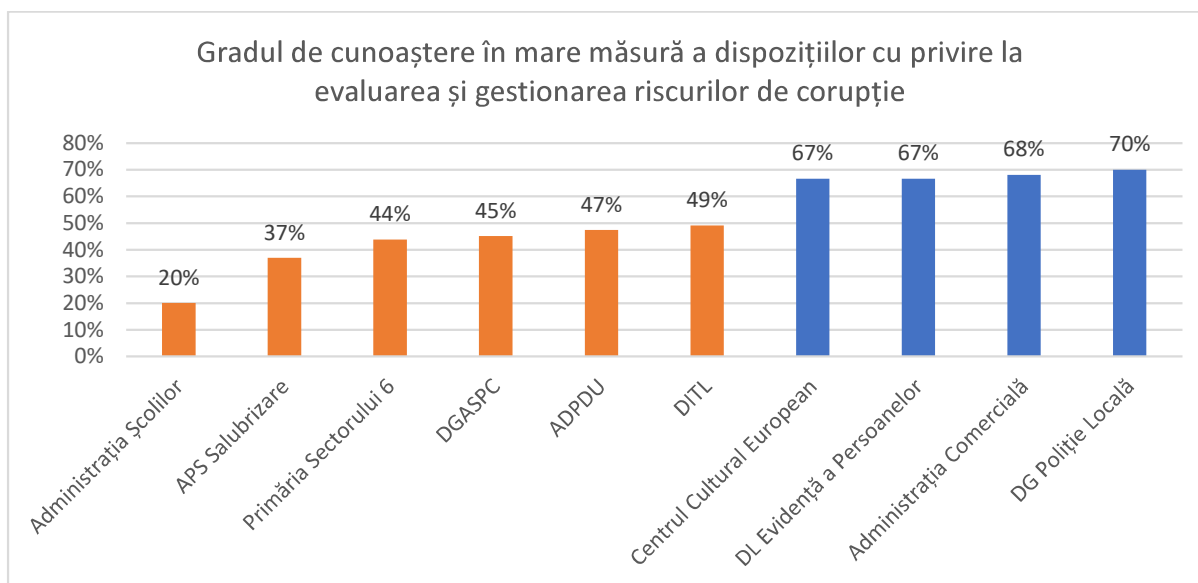
Autoevaluarea gradului de cunoaștere a normelor de conduită reflectă un procent de 100% în cadrul Direcția Locală de Evidență a Persoanelor și un procent de peste 50% în toate instituțiile din cadrul UAT Sector 6, cu excepția Administrației Școlilor (27%). Autoevaluarea personalului Primăriei Sector 6 reflectă un procent de 65%. În ceea ce privește rolul consilierului de etică, în fruntea clasamentului instituțiilor pe baza autoevaluării gradului de cunoaștere a acestei problematice se află Centrul Cultural European cu 78%. Rolul consilierului de etică este cunoscut în proporție mai mică de 50% de 6 din cele 10 instituții în care s-a desfășurat cercetarea, printre care și Primăria Sector 6, cu un procent de 42%. Mai puțin de o treime dintre angajați au afirmat că sunt familiarizați cu rolul consilierului de etică în APS Salubritate (32%) și Administrația Școlilor (27%).





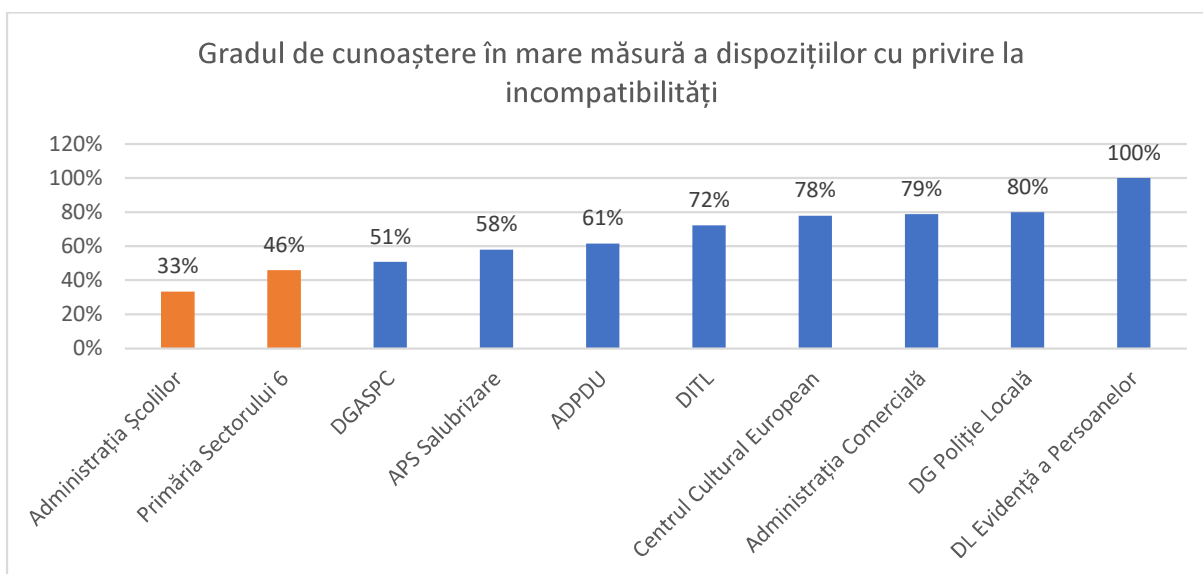
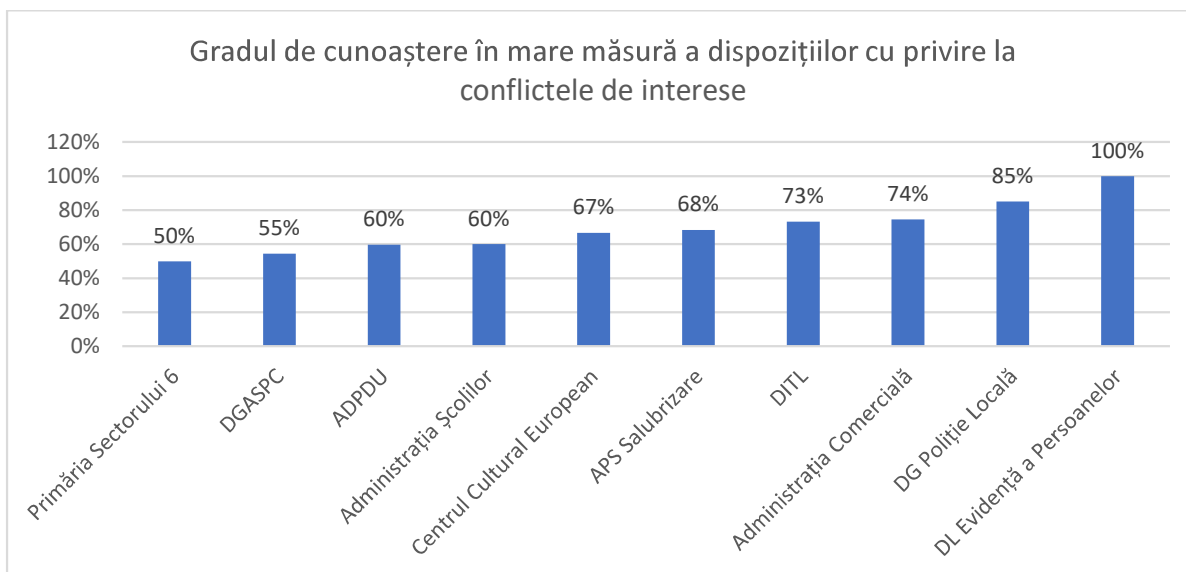
În ceea ce privește autoevaluarea gradului de cunoaștere faptelor de corupție și a temelor adesea asociate cu subiectul corupție sau cu formele acestuia, rezultă următoarele observații: în primul rând, cel puțin jumătate din angajații tuturor instituțiilor din cadrul UAT Sector 6 susțin că recunosc faptele care intră în categoria infracțiunilor de corupție, evaluarea situându-se între 58% la APS Salubritate și 100% la Direcția Locală de Evidență a Persoanelor, Primăria Sector 6 înregistrând un procent de 60%. În mod similar, prevederile cu privire la declararea cadourilor au fost evaluate din perspectiva gradului de cunoaștere cu peste 50% în toate instituțiile, valorile situându-se între 56% la ADPDU și 100% la Direcția Locală de Evidență a Persoanelor. Rezultatul în cazul primăriei Sector 6 a fost de 69%. Valori mai mici s-au înregistrat cu privire la gradul de cunoaștere a normelor cu privire la evaluarea și gestionarea riscurilor de corupție. În 6 instituții din 10 s-au înregistrat procente sun 50%, inclusiv în Primăria Sector 6 (44%). DG Poliția Locală a înregistrat, pe de altă parte, cel mai mare procent, 70%. În mod similar, cunoașterea prevederilor cu privire la funcțiile sensibile reflectă o disproporție între instituții. 6 din 10 au înregistrat procente de sub 50%, inclusiv Primăria Sector 6 cu 44%.

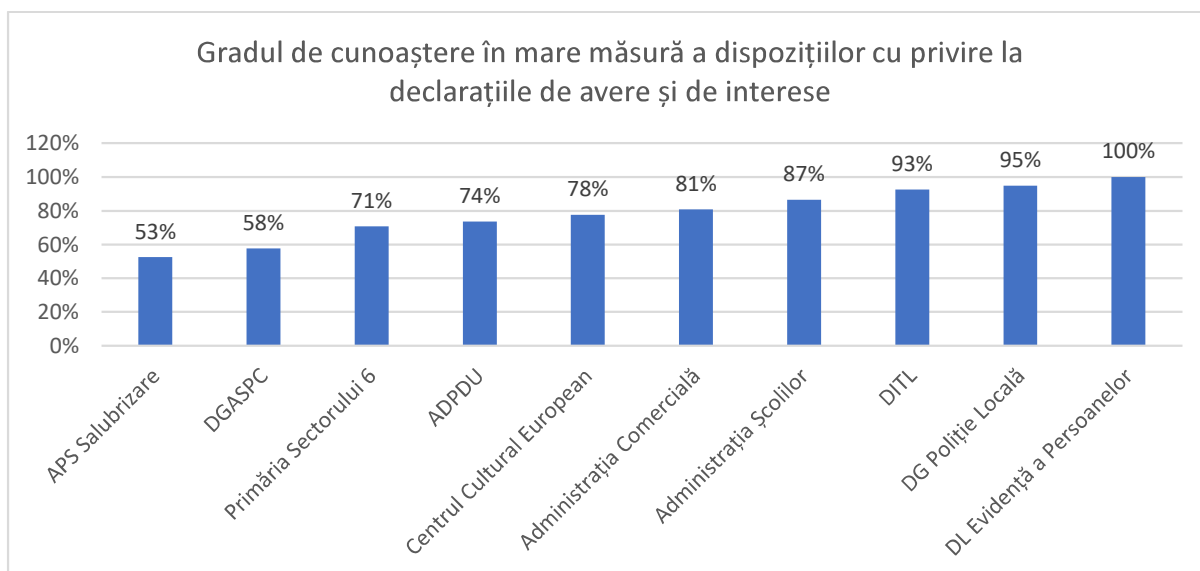
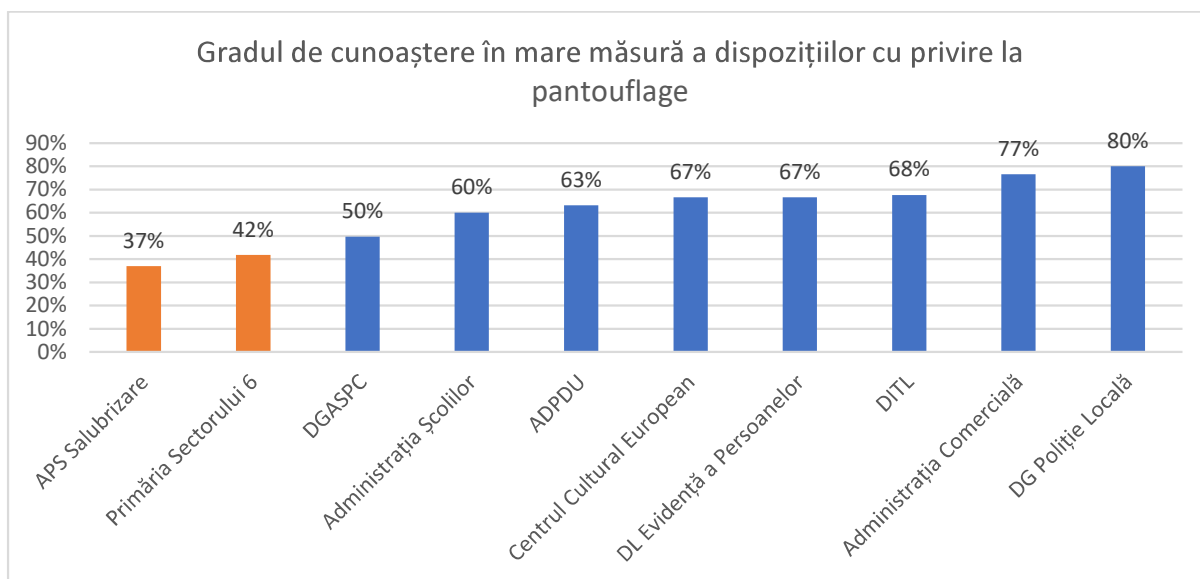




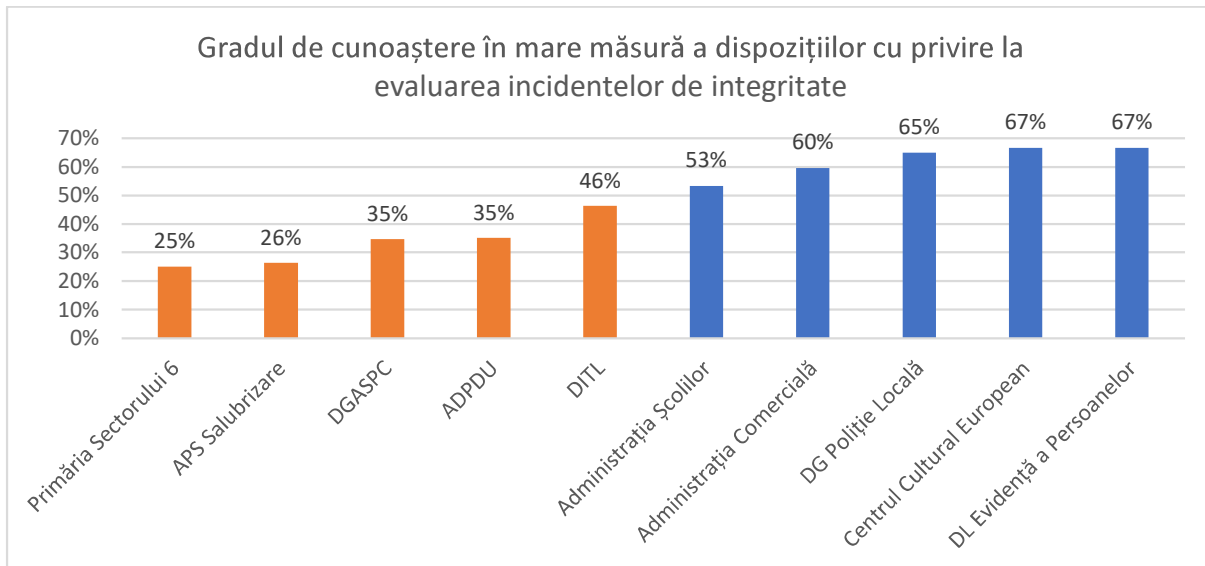
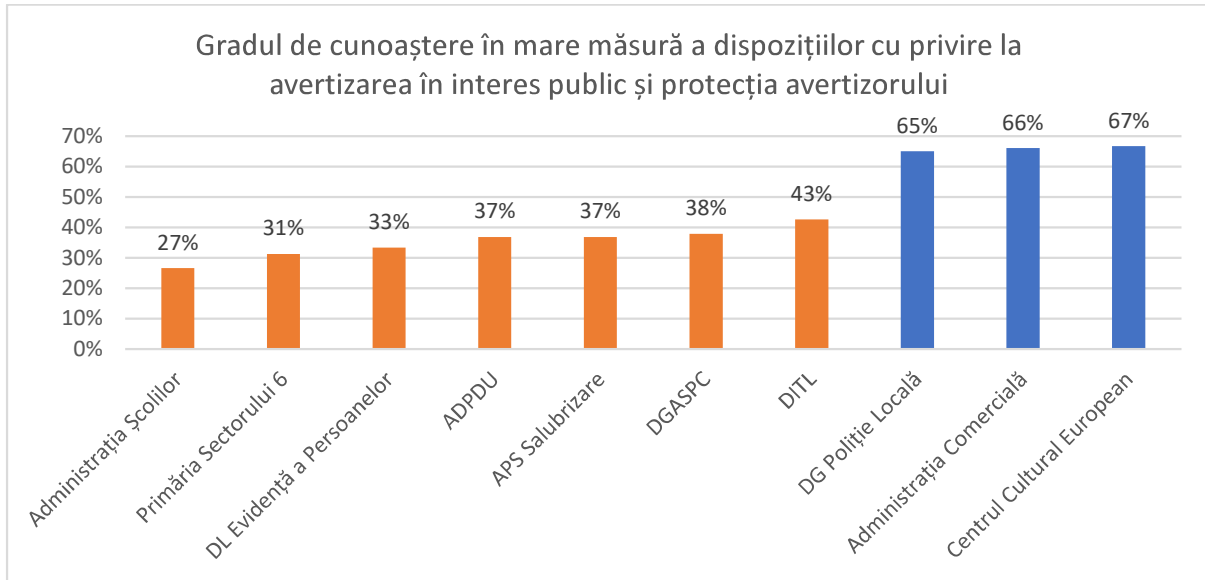
Comparativ, gradul de cunoaștere a normele de integritate publică referitoare la conflictele de interese, incompatibilități, pantoflage și declararea averilor și intereselor a scoruri mai mari în toate instituțiile. Prevederile cu privire la conflictele de interese sunt cunoscute, conform autoevaluării de peste 50% din personalul tuturor celor 10 instituții. Procentele se situează între 50% în cazul Primăriei Sector 6 și 100% în cazul Direcției Locale de Evidență a Persoanelor. Regimul incompatibilităților se bucură de un grad de cunoaștere mai scăzut în două dintre instituții, respectiv Primăria Sector 6 (46%) și Administrația Școlilor (33%). Primăria Sector 6 a înregistrat un scor sub 50%, respectiv 42%, depășind doar PS Salubritate (37%) cu privire la gradul de cunoaștere a normelor cu privire la pantouflage. Nu în ultimul rând, de un grad de cunoaștere mai mare, de peste 50% în toate instituțiile se bucură subiectul declarării averilor și a intereselor, procentele situându-se între 53% la APS

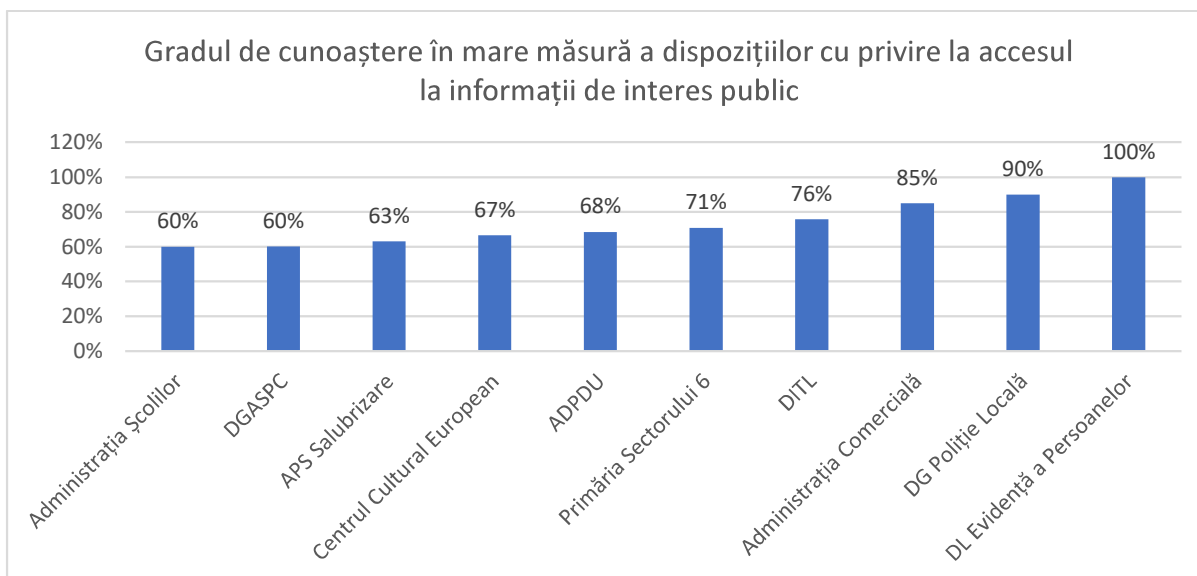
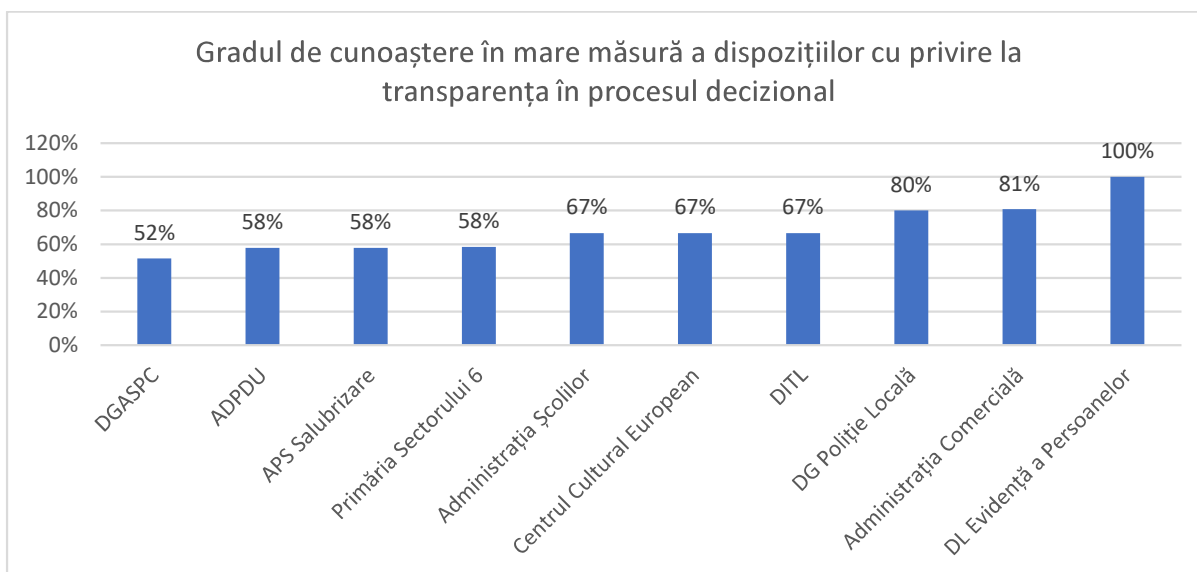
Salubritate și 100% în cazul Direcției Locale de Evidență a Persoanelor. Autoevaluarea în cadrul Primăriei Sector 6 a fost de 71%.





Prevederile cu privire la avertizarea în interes public și protecția avertizorului sunt, în raport cu restul indicatorilor de autoevaluare, cele mai puțin cunoscute. În 7 din 10 instituții aceste prevederi sunt cunoscute în proporție de sub 50%, printre ele Primăria Sector 6 în care sub o treime din personal a afirmat că are cunoștințe în acest sens. Cele 3 instituții care au înregistrat scoruri relativ mai mari se situează în jurul a două treimi din angajați care au cunoștință despre avertizarea în interes public, deci procente între 60 și 70%: DG Poliție Locală, Administrația Comercială și Centrul Cultural European. În ceea ce privește evaluarea incidentelor de integritate, gradul de cunoaștere se situează sub 50% în cazul a 5 din 10 instituții. Primăria Sector 6 a înregistrat cel mai mic procent cu privire la gradul de cunoaștere a tematicii, 25%, față de 67% în Direcția Locală de Evidență a Persoanelor.





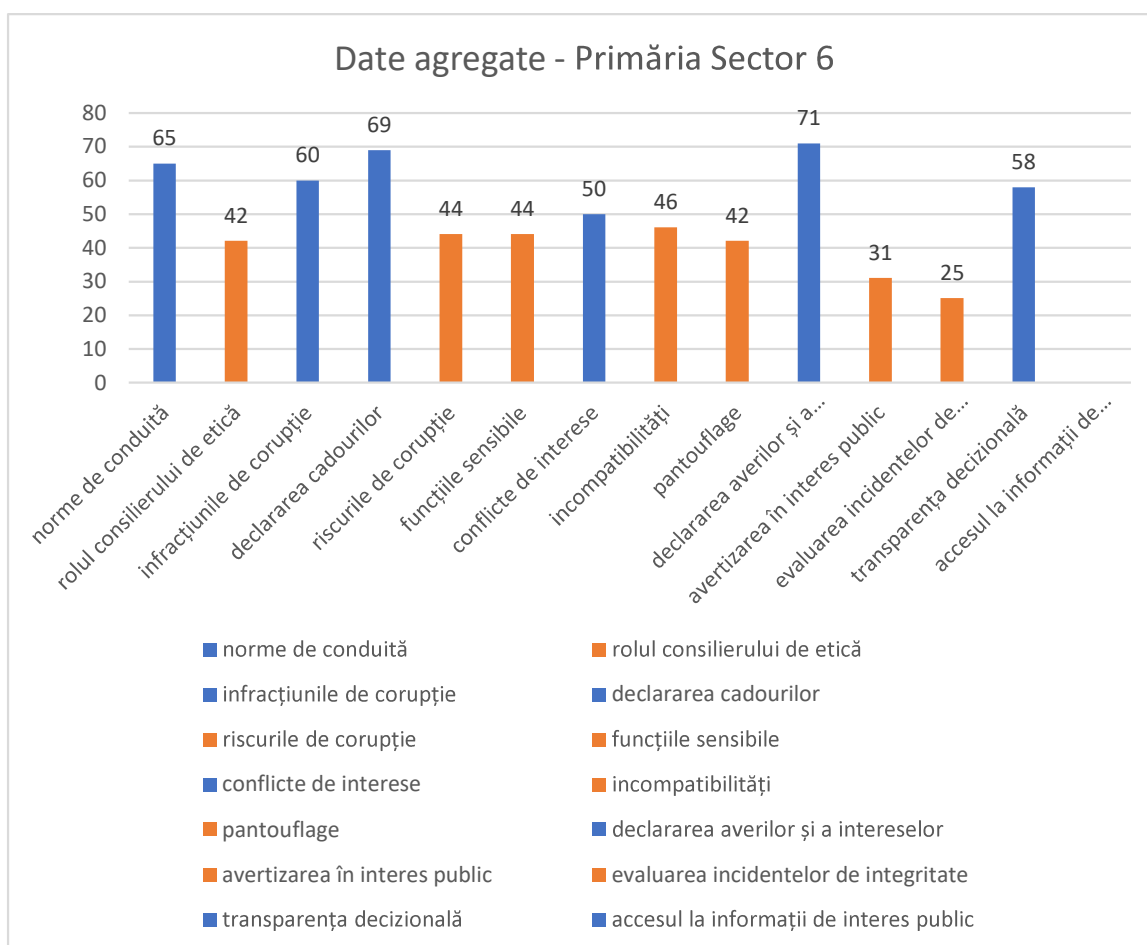
În ceea ce privește gradul de cunoaștere a normelor cu privire la transparența procesului decizional și accesul la informații de interes public, acesta s-a situat la peste 50% în toate instituțiile din UAT Sector 6. În ambele cazuri, Direcția Locală de Evidență a Persoanelor a înregistrat un procent de 100%. 52% a înregistrat DGASPC cu privire la transparența procesului decizional și respectiv 60% Administrația Școlilor cu privire la accesul la informații de interes public. Primăria Sector 6 a înregistrat scoruri de 58% cu privire la transparența în procesul decizional și 71% cu privire la accesul la informații de interes public.

Concluziile parțiale asupra autoevaluării gradului de cunoaștere a normelor și măsurilor de integritate și prevenire a corupției reflectă următoarele:

- Cele mai cunoscute norme în toate instituțiile sunt cele referitoare la accesul la informații de interes public, declararea averilor și a intereselor, transparența decizională, declararea cadourilor, dar și faptele de corupție.
- La polul opus, în urma autoevaluării, cel mai puțin cunoscut subiect împreună cu normele legale asociate este avertizarea în interes public. Acesta este urmat de:

evaluarea funcțiilor sensibile, evaluarea și gestionarea riscurilor de corupție, rolul consilierului de etică și evaluarea incidentelor de integritate. În mică măsură, sunt cunoscute și regimul incompatibilităților, pantouflage-ul și normele de conduită.

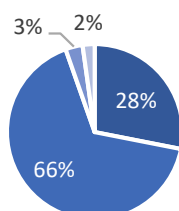
- Rezultatele reflectate la nivelul Primăriei Sectorului 6 indică nevoia de îmbunătățire a cunoștințelor cu privire la cele mai multe dintre temele enunțate. În raport cu celelalte instituții din cadrul Sectorului 6 al Municipiului București, autoevaluarea asupra cunoașterii normelor și măsurilor de integritate și prevenire a corupției au plasat Primăria Sector 6 pe o poziție mediană și sub-mediană. În 7 dintre cele 13 teme enunțate, Primăria Sector 6 a înregistrat valori de sub 50% și în cazul a două dintre temele abordate, sub o treime dintre respondenți au afirmat că sunt familiarizați cu subiectul.



4.2.2.2 Interiorizarea normelor și măsurilor de integritate și prevenire a corupției

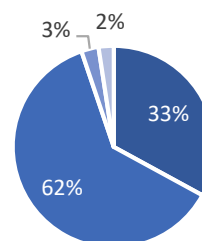
În acest segment al analizei, obiectivul este evaluarea în profunzime a gradului de cunoaștere a temelor enunțate anterior. În acest sens, în chestionar au fost incluse 17 enunțuri asupra cărora respondenții au fost rugați să indice măsura în care sunt în acord sau dezacord cu ele. Selectarea răspunsului cu valoare de adevăr implica o cunoaștere mai aprofundată a prevederilor legale cu privire la normele enunțate mai sus.

Pot, în calitate de funcționar public / personal contractual de conducere, să fiu numit membru al consiliului de administrație al unei companii municipale și, în același timp, să îmi păstrez actuala funcție



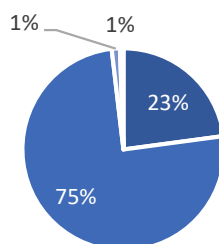
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

În calitate de viceprimar, pot fi administratorul unei societăți comerciale



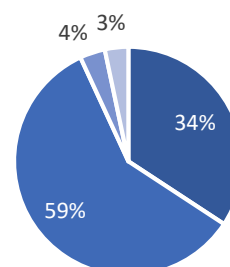
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

În calitate de primar, pot încheia un contract individual de muncă privind numirea în funcția de consilier personal pe fiica mea și apoi să emit o dispoziție privind numirea acesteia în cadrul unui proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile



- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

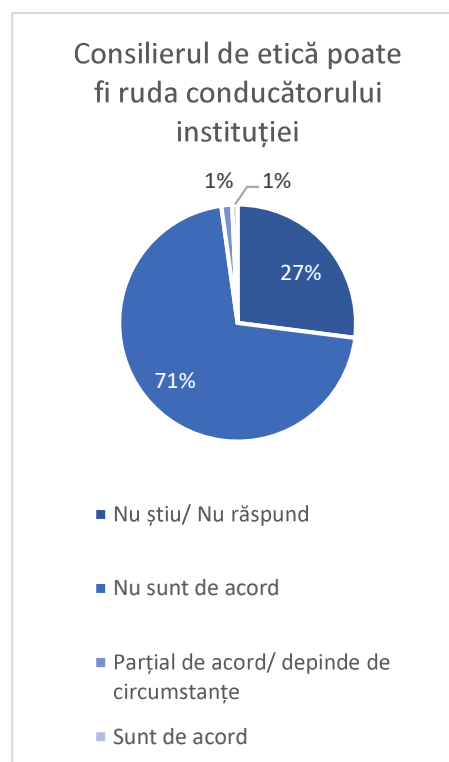
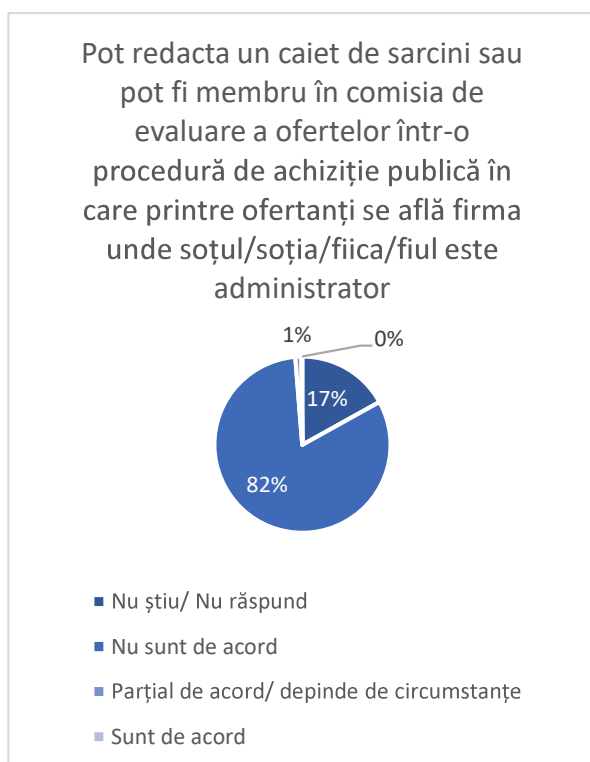
Pot fi simultan contabil la primărie și la o școală gimnazială de pe raza Sectorului 6.



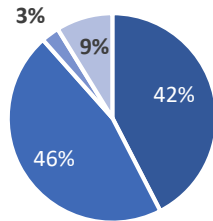
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Analiza răspunsurilor cu privire la situațiile de conflict de interese și incompatibilități confirmă rezultatele răspunsurilor oferite în urma autoevaluării. 66% nu au fost de acord cu posibilitatea deținerii simultane a unei funcții publice și a calității de membru al consiliului de administrație într-o companie municipală și 28 % au afirmat că nu știu sau nu răspund. 62% nu sunt de acord cu posibilitatea deținerii simultane a calității de viceprimar și

administrator al unei societăți comerciale și 33% au afirmat că nu știu sau nu răspund. În ambele cazuri, 2% dintre respondenți au fost de acord cu afirmațiile și 3% parțial de acord. 75% dintre respondenți au recunoscut situația de conflict de interese în studiul de caz cu privire la primarul care și-a numit în calitate de consilier o rusă. În acest caz, numai 23% au afirmat că nu știu sau nu răspund și 2% au fost de acord sau parțial de acord cu situația prezentată. 59% au recunoscut situația de incompatibilitate din cel de-al patrulea grafic, 34% au afirmat că nu știu sau nu răspund, iar 7% au fost parțial sau total de acord cu posibilitatea deținerii simultane a funcției publice și pe cea de contabil la o unitate de învățământ din sector.



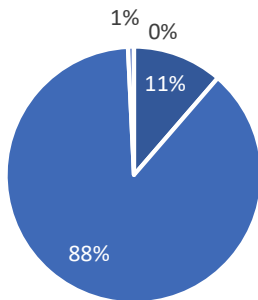
Consilierul de etică poate fi membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției publice



- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

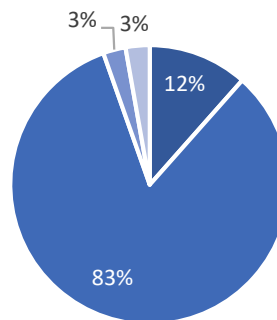
82% dintre respondenți au recunoscut situația de conflict de interese într-o procedură de achiziție și numai 17% nu au răspuns sau au afirmat că nu știu. De asemenea, 71% au recunoscut prima situație de incompatibilitate a consilierului de etică cu privire la relația de rudenie cu conducătorul instituției. Numai 46% au recunoscut-o pe cea între consilierul de etică și calitatea de membru în comisia de disciplină. În această ultimă situație 12% au fost de acord sau parțial de acord cu posibilitatea deținerii simultane a celor două calități.

Dacă eu îmi evaluez subalternii, mă simt obligat să le dau note mai mari celor care îmi sunt mai apropiați, pentru că știu că sunt oameni buni, indiferent de prestația profesională



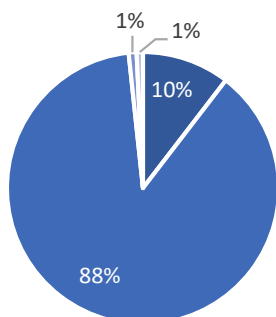
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Mă simt obligat să semnez un document la insistențele superiorului ierarhic, deși știu că documentul nu este corect întocmit



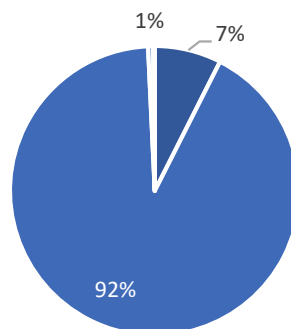
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Mă simt dator moral să intervin pe lângă superiorul ierarhic sau conducerea instituției, pentru a recomanda pe un post o rudă sau un prieten



- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Șeful meu trebuie să îmi dea note mai mari la evaluare pentru că suntem buni prieteni

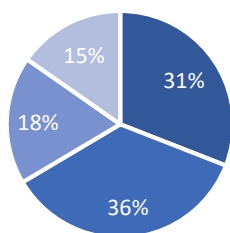


- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Între 82% și 92% dintre respondenți s-au declarat împotriva situațiilor de favorizare a persoanelor cu care există simultan relații de rudenie sau prietenie pe lângă cele profesionale, oferind răspunsuri în acord cu normele de conduită care fac referire la obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor.

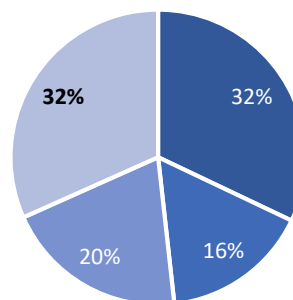
6% dintre respondenți au afirmat că sunt de acord sau parțial de acord cu afirmația că se simt obligați să semneze documente incorect întocmite la insistența superiorului ierarhic.

Reprezintă o încălcare a normelor de conduită să mă adresez direct Direcției Naționale Anticorupție sau altei autorități competente, dacă am luat la cunoștință despre o faptă de corupție comisă în instituție



- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

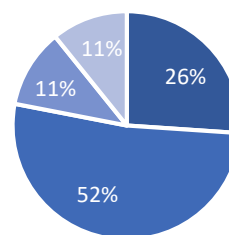
Reprezintă o încălcare a normelor de conduită să dezvălui în mass-media o abatere constatată în instituția publică



- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

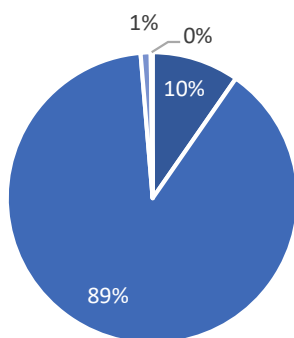
Cele mai nuanțate răspunsuri au fost oferite cu privire la raportarea situațiilor de raportare a faptelor de corupție sau ale altor încălcări. Astfel, 15% sunt de acord și 18% sunt parțial de acord că adresarea direct la DNA pentru luarea la cunoștință a unei fapte de corupție este o încălcare a normelor de conduită. De asemenea, 31% nu au știut sau nu au dorit să ofere un răspuns. Dezvăluirea în mass-media a unei abateri din instituție a fost privită de 36% în proporții mai mici sau mai mari ca o încălcare a normelor de conduită. În mod similar, o treime nu a oferit un răspuns. Alți 22% dintre respondenți consideră că nu este treaba lor să informeze dacă au luat la cunoștință existența unui conflict de interese în care se află un coleg sau superiorul ierarhic. 52% au oferit în această situație răspunsul opus. Chiar și așa, răspunsurile oferite cu privire la această serie de situații indică faptul că aproximativ o treime din personalul instituțiilor nu cunoaște modul corect de acțiune în situația unei încălcări sau fapte de corupție și altă treime va adopta comportamentul greșit în acest caz de teama de a nu încălca normele de conduită, stabilind o modalitate incorectă de interpretare și aplicare a acestor norme.

Nu este treaba mea să informez pe nimeni cu privire la existența unui conflict de interese în care se află un coleg sau superior ierarhic și de care am luat la cunoștință



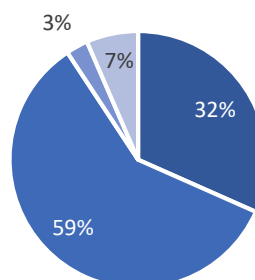
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Pot utiliza mașina de serviciu pentru a pleca în vacanță cu familia pentru că acopăr combustibilul din banii proprii



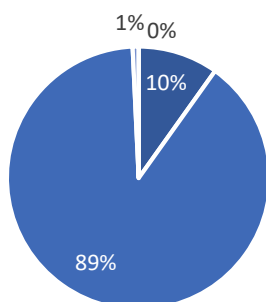
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Pot păstra cadourile primite cu ocazia unor activități de protocol, fără să le declar, dacă valoarea lor nu depășește 60 de euro.



- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

Pot să îmi rog colegii de birou să semneze listele pentru candidați politici



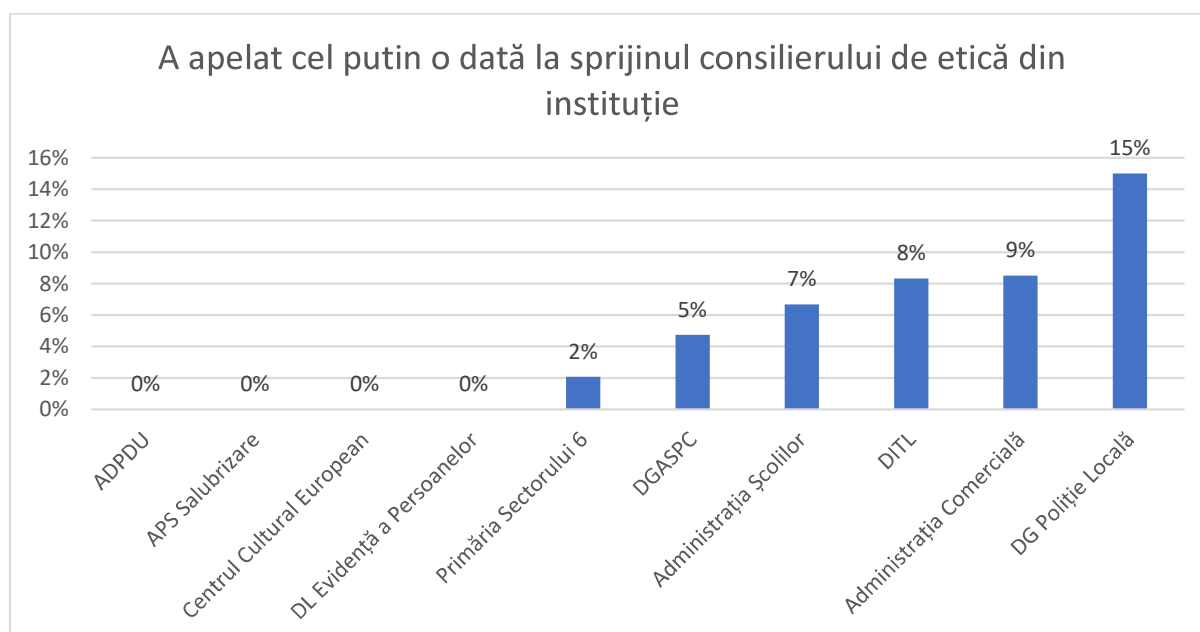
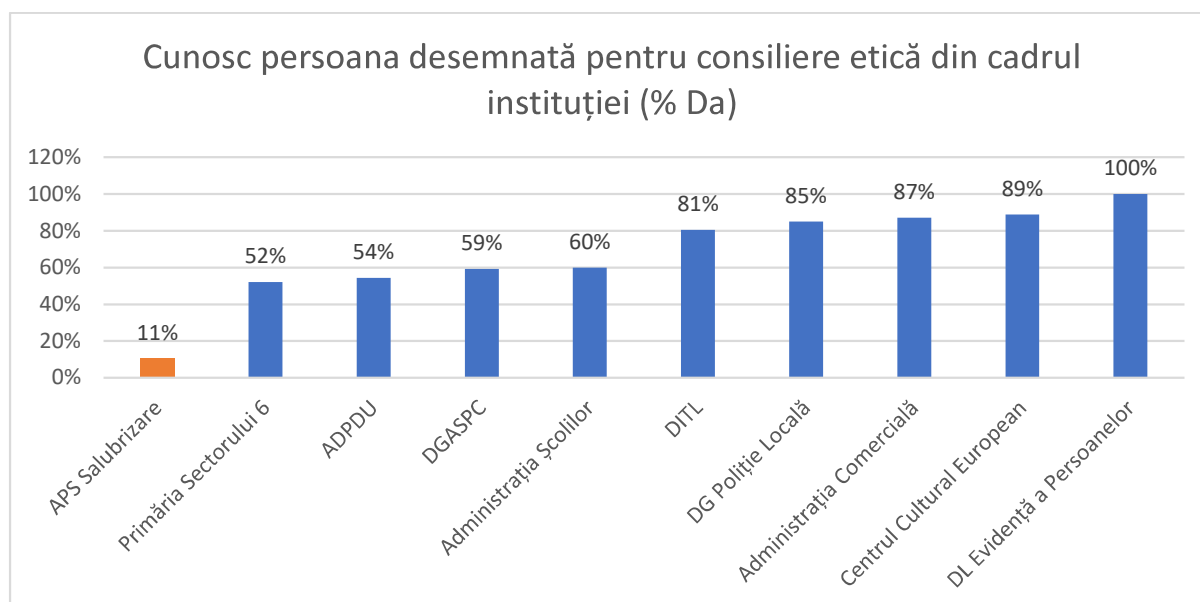
- Nu știu/ Nu răspund
- Nu sunt de acord
- Parțial de acord/ depinde de circumstanțe
- Sunt de acord

89% dintre respondenți au demonstrat cunoașterea normelor de conduită cu privire la utilizarea responsabilă a resurselor publice și activitatea politică. În oglindă 10% nu au oferit un răspuns în acest sens. În ceea ce privește obligațiile de declarare a cadourilor, 59% nu au fost de acord că un cadou cu o valoare de peste 50 de Euro poate fi păstrat fără a fi declarat, o treime (32%) nu au știu sau nu au dorit să ofere un răspuns în acest sens, iar 10% au considerat în mai mică sau mai mare măsură că păstrarea cadoului fără a fi declarat este posibilă.

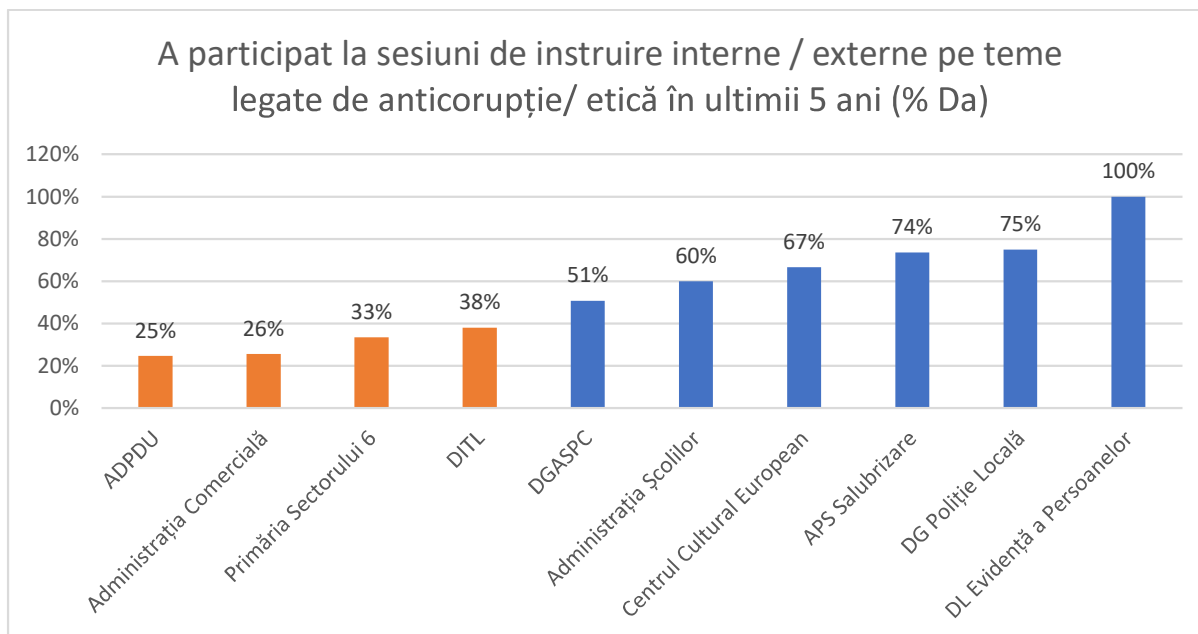
4.2.3 Atitudini și acțiuni pentru prevenirea corupției

În 9 din 10 instituții din cadrul Sectorului 6, peste 50% din respondenți afirmă că știu cine este persoana desemnată în funcția de consilier de etică, singura excepție este reprezentată de APS Salubritate în cazul căreia numai 11% au indicat același răspuns.

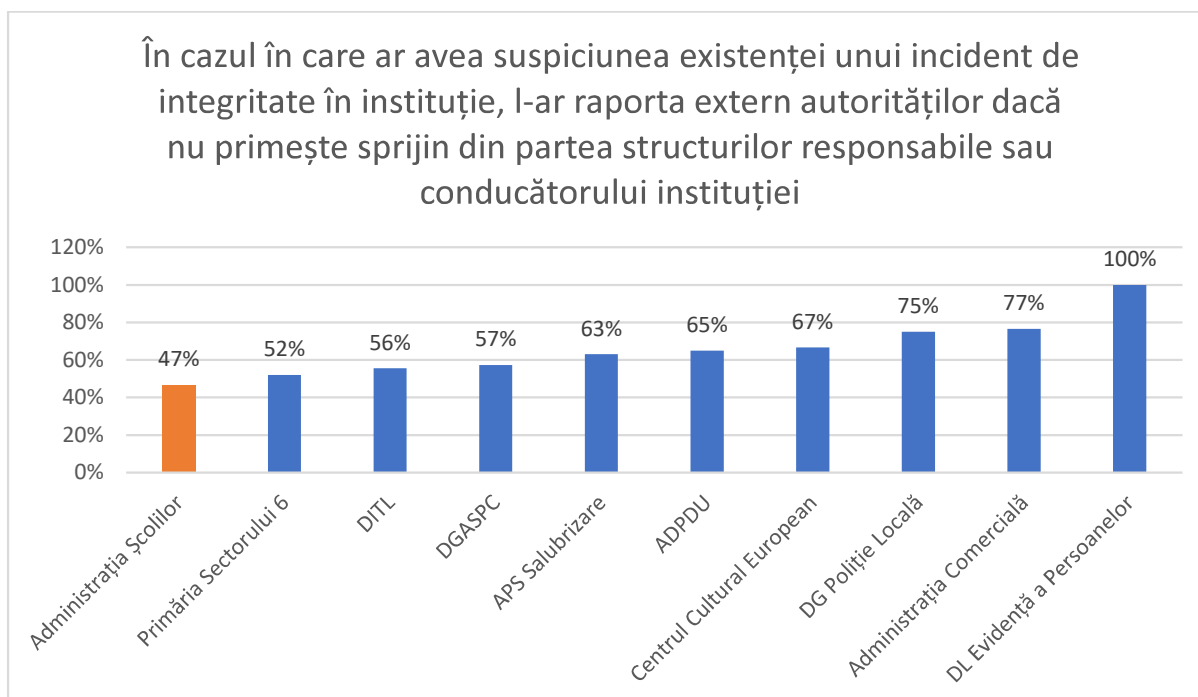
În ceea ce privește apelarea la sprijinul consilierului de etică cel puțin o dată, rezultatele reflectă faptul că în 4 dintre cele 10 instituții, respondenții nu au participat la nicio sesiune individuală de consiliere de etică. În restul instituțiilor, procentul celor care s-au adresat consilierului de etică a fost de maximum 15% (DG Poliție Locală). La nivelul Primăriei Sector 6, 2% dintre respondenți au afirmat că au apelat la sprijinul consilierului de etică.



Participarea la sesiuni de instruire legate pe teme de prevenire și combatere a corupției indică diferențe între instituții, la 4 dintre acestea, mai puțin de 50% au participat la astfel de activități în ultimii 5 ani. Aparatul de specialitate al primarului se află printre acestea, numai 33% dintre angajați afirmând că au participat la astfel de sesiuni.



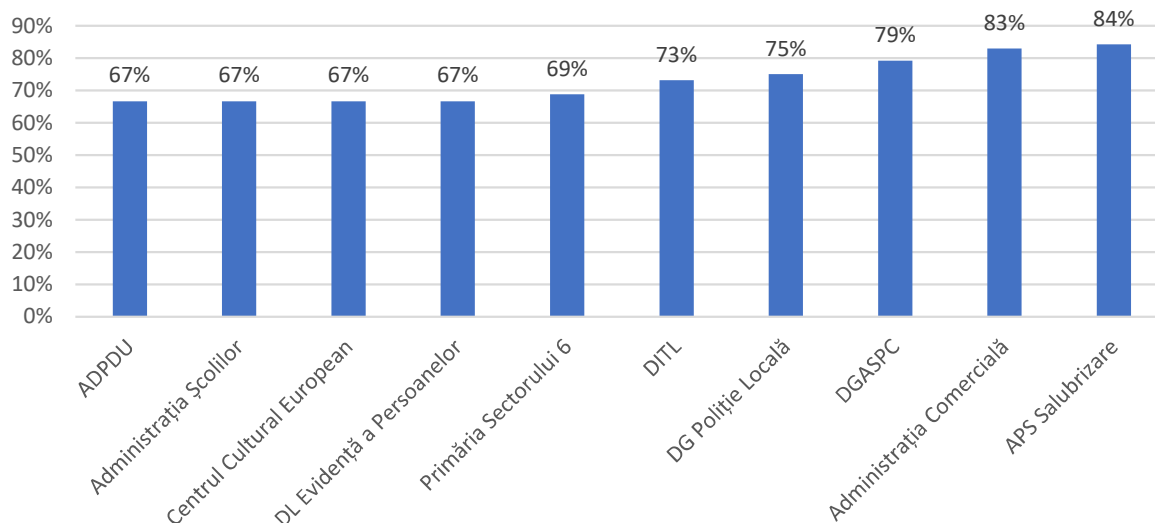
În ciuda rezervei de a raporta direct către DNA fapte de corupție, precum și a reticenței de a se adresa direct mass-media într-un caz similar, în 9 din 10 instituții, peste 50% dintre respondenți afirmă că ar raporta un incident de integritate extern dacă nu ar primi sprijin din partea structurilor responsabile din partea instituției. 52% din personalul Primăriei Sector 6 care a participat la studiu a oferit un răspuns pozitiv în acest sens.



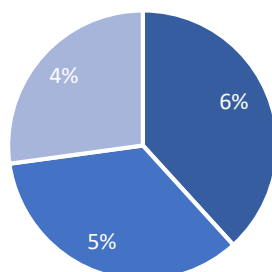
4.2.4 Percepții și opinii cu privire la conduita colegilor și demersurile instituției cu privire la riscurile de corupție și incidentele de integritate

În toate cele 10 instituții din cadrul Sectorului 6, peste 50% dintre respondenți au o opinie pozitivă cu privire la conduita colegilor, afirmând că aceștia respectă legile și normele de conduită în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Procentele variază între 67% în 4 dintre instituții (ADPDU, Administrația Școlilor, Centrul Cultural European și DL Evidență a Persoanelor) și 84% APS Salubritate.

Întotdeauna colegii, indiferent de nivelul ierarhic din cadrul instituției, respectă legile și normele de conduită în exercitarea atribuțiilor de serviciu (% Da)



Cele mai nominalizate trei riscuri de corupție

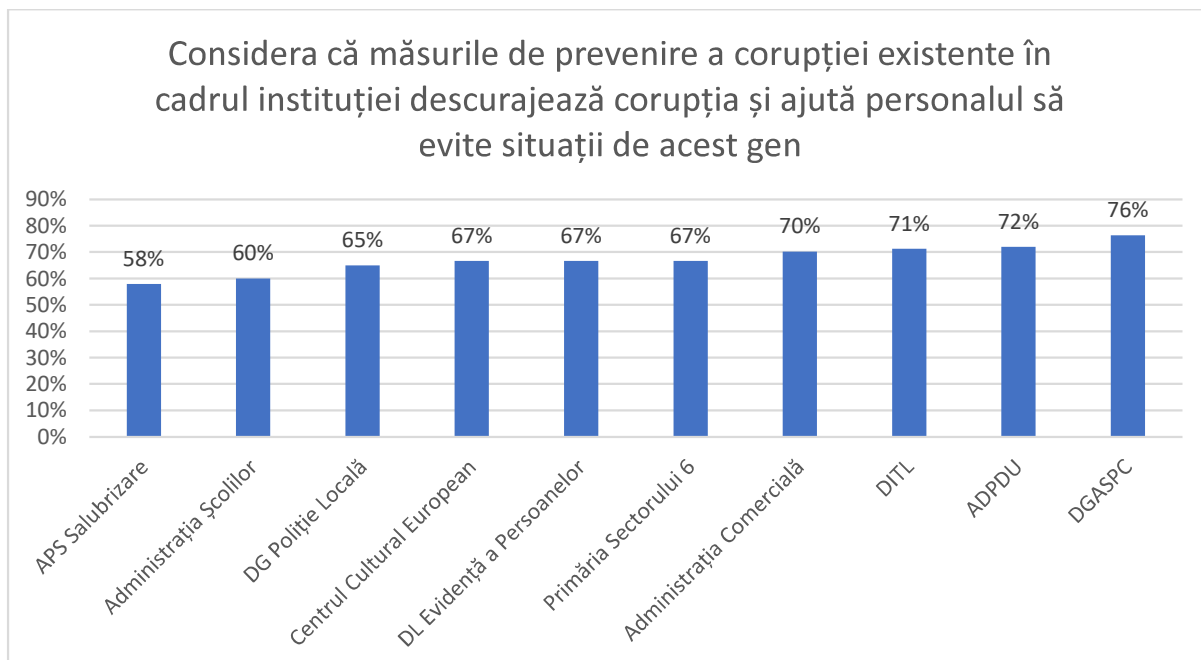
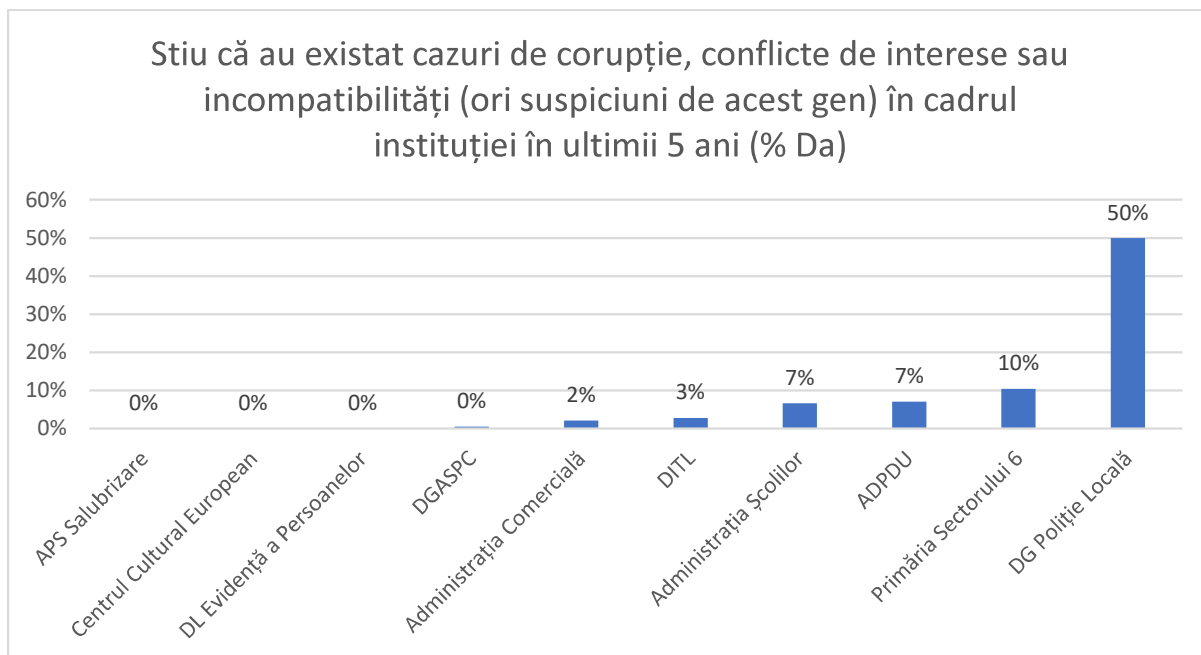


- ajutarea unei rude/ cunoștințe pentru a obține un post în instituție
- primirea de cadouri, avantaje sau alte foloase din partea persoanelor externe instituției pentru favorizarea acestora în legătură cu îndeplinirea îndatoririlor de serviciu
- semnarea sub presiune a unor documente cuprinzând informații inexacte

Întrebați cu privire la cele mai frecvente situații de încălcarea normelor de integritate de la nivelul instituțiilor, cele 3 cele mai frecvent afirmate au fost: angajarea unei rude sau cunoștințe, primirea de cadouri și avantaje, precum și semnarea sub presiune a unor documente cuprinzând informații inexacte. Acest tip de situații au fost desemnate de între 4 și 6 % din respondenți.

În 6 dintre cele 10 instituții, respondenții au afirmat că au la cunoștință existența sau producerea în trecut a unor incidente de integritate (cazuri de corupție, conflicte de

interese sau incompatibilități). În acest caz se remarcă o disproporție între gradul în care acest lucru a fost afirmat de respondenții din diferitele instituții. 50% dintre cei din DG Poliție Locală au afirmat acest lucru, 10% dintre cei din Primăria Sector 6, 7% din ADPDU, 7% din Administrația Școlilor, 3% din DITL și 2% din Administrația Comercială.



Pe de altă parte, cei mai mulți dintre respondenți se arată optimiști cu privire la măsurile de prevenire a corupției, peste 50% dintre respondenții din toate cele 10 instituții împărtășesc opinia asupra eficienței instituționale de a preveni corupția. Procentele variază

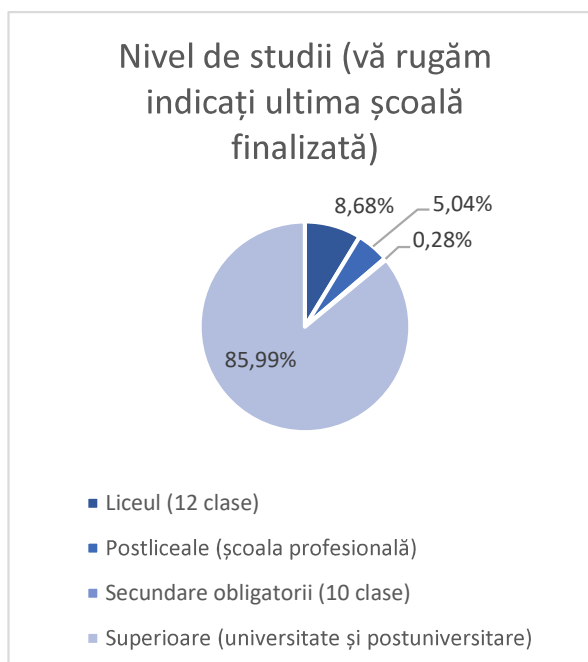
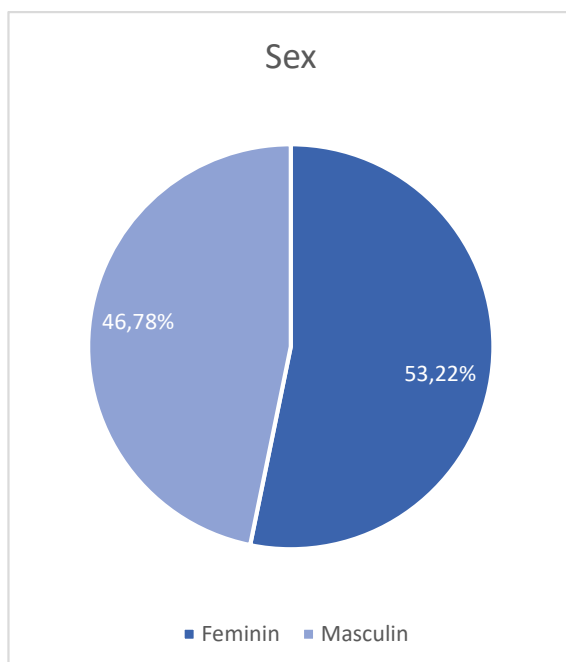
între 58% la nivelul APS Salubritate și 76% la nivelul DGASPC. 67% dintre respondenții de la nivelul Primăriei Sector 6 au această percepție.

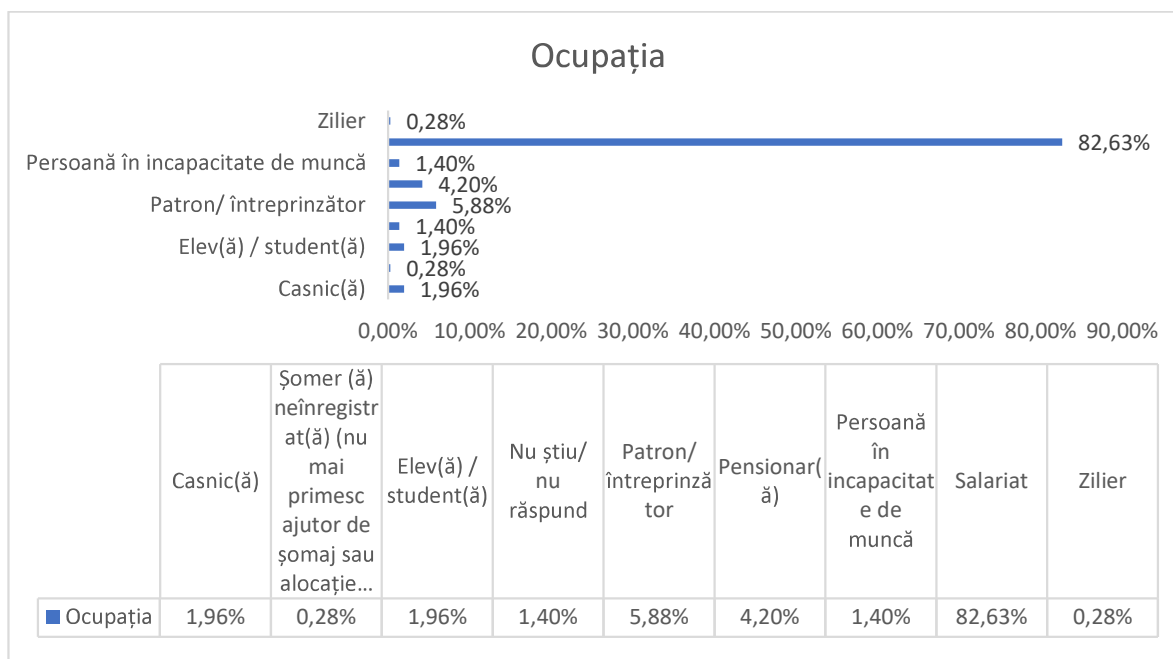
4.3 Rezultate chestionar cetățeni

Datele de mai jos reflectă opiniile cetățenilor cu privire la gradul de satisfacție față de serviciile publice și percepția acestora în raport cu expunerea la riscuri de corupție a Primăriei Sectorului 6.

4.3.1 Distribuția demografică a respondenților și aspecte de ordin metodologic

Datele au fost culese pe baza unui sondaj online non-aleatoriu, de conveniență de 357 de persoane în perioada 30 septembrie - 15 octombrie 2022.





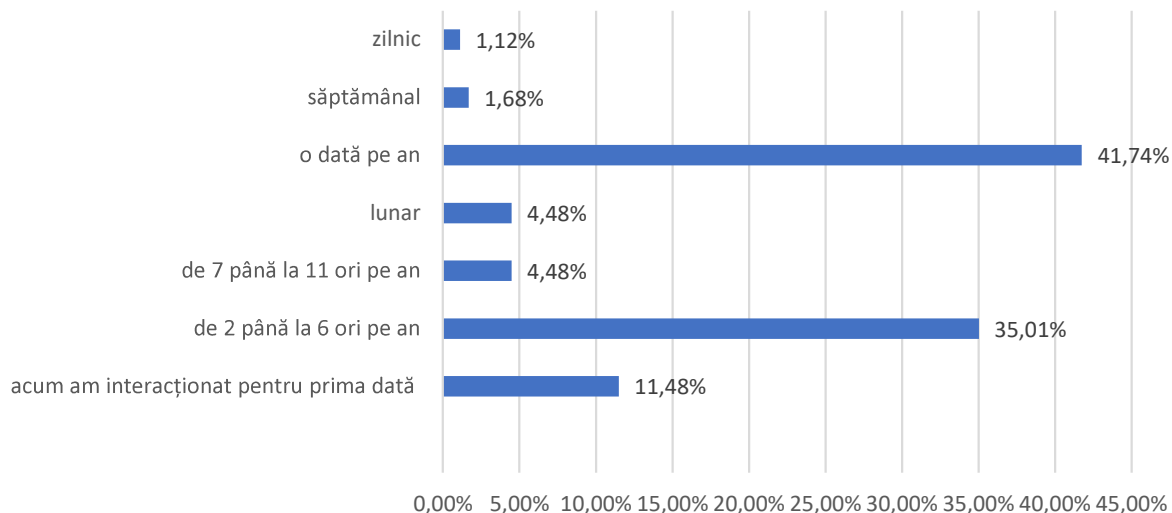
În ceea ce privește aspectele de ordin demografic, distribuția pe sexe a fost relativ echilibrată, 53,22% dintre respondenți sunt femei și 46,78% bărbați. 86% sunt persoane cu studii superioare, 8,68% dintre respondenți au studii medii, 5,04% sunt absolvenți ai învățământului postliceal și profesional și doar o persoană a s-a încadrat în categoria celor care au ca ultima școală absolvită învățământul secundar inferior. În ceea ce privește ocupația, 82,63% sunt salariați și numai 5,88% sunt întreprinzători sau antreprenori. Lista este completată de pensionari cu o proporție de 4,20%, iar restul de 7,28% se încadrează în celelalte categorii: casnic, șomer, student, persoană în incapacitate de muncă și zilier.

4.3.2 Concluzii generale cu privire la frecvența interacțiunii cu Primăria Sectorului 6 și gradul de satisfacție cu privire la serviciile publice de care au beneficiat

76,75% dintre respondenți au afirmat că interacțiunea lor cu Primăria Sectorului 6 are o frecvență de până la 6 ori pe an, iar din aceștia 41,74% au estimat-o la o dată pe an.

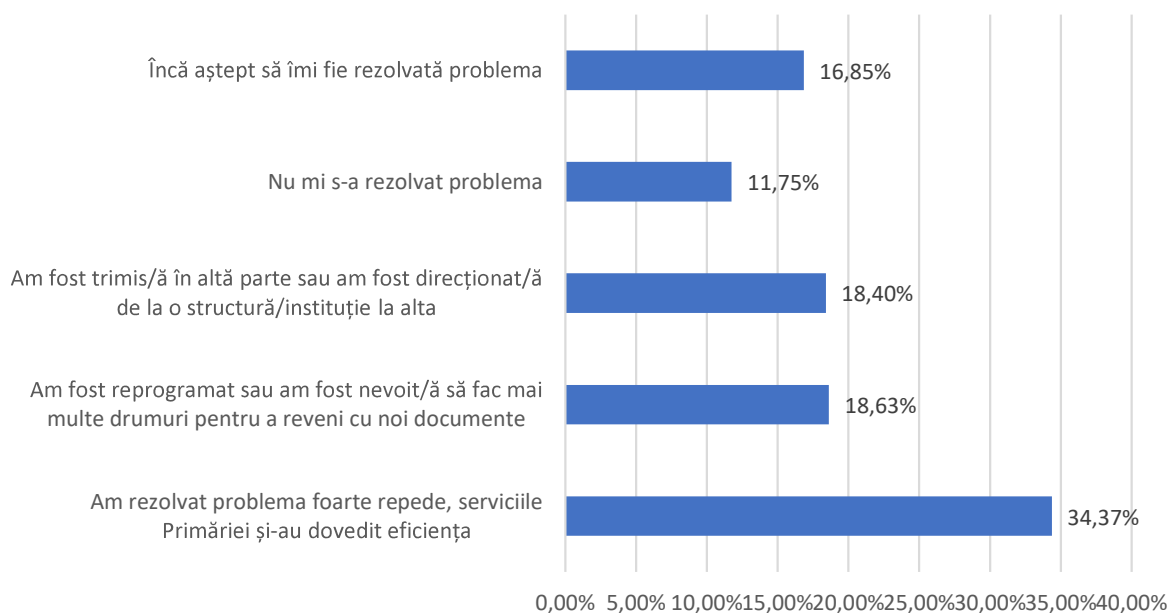
Dintre cei care au afirmat că interacționează cu instituția mai des, 1,12% au afirmat că o fac zilnic, 1,68% săptămânal, 4,48% lunar și tot atâția au afirmat că interacțiunea se poate produce de până la 11 ori pe an. De asemenea, 11,48% au afirmat că prima interacțiune pe care au avut-o cu Primăria Sectorului 6 s-a realizat prin participarea la prezenta cercetare.

Cât de des interacționați cu Primăria Sectorului 6 pentru obținerea unor informații, eliberarea de documente sau soluționarea unor cereri?

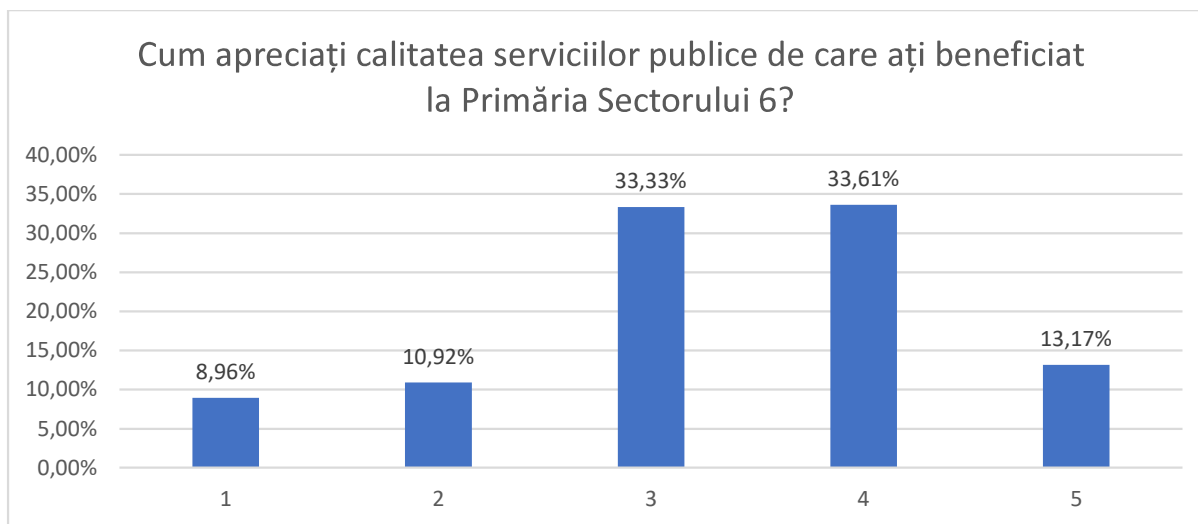


Finalitatea interacțiunii cu Primăria Sectorului 6 a fost una pozitivă în 34,37% din cazuri, cetățenii în cauză reușind să își rezolve problema repede și eficient. La polul opus, 11,75% dintre respondenți au afirmat că au rămas cu problema nerezolvată, iar 16,85% că încă așteaptă rezolvarea problemei. Mai mult de o treime dintre respondenți, 37,03%, au afirmat că în vederea rezolvării problemei, fie au fost reprogramați și au fost nevoiți să facă mai multe drumuri pentru a reveni cu documente, fie au fost direcționați către alte structuri sau instituții.

Experiența de interacțiune cu Primăria Sectorului 6

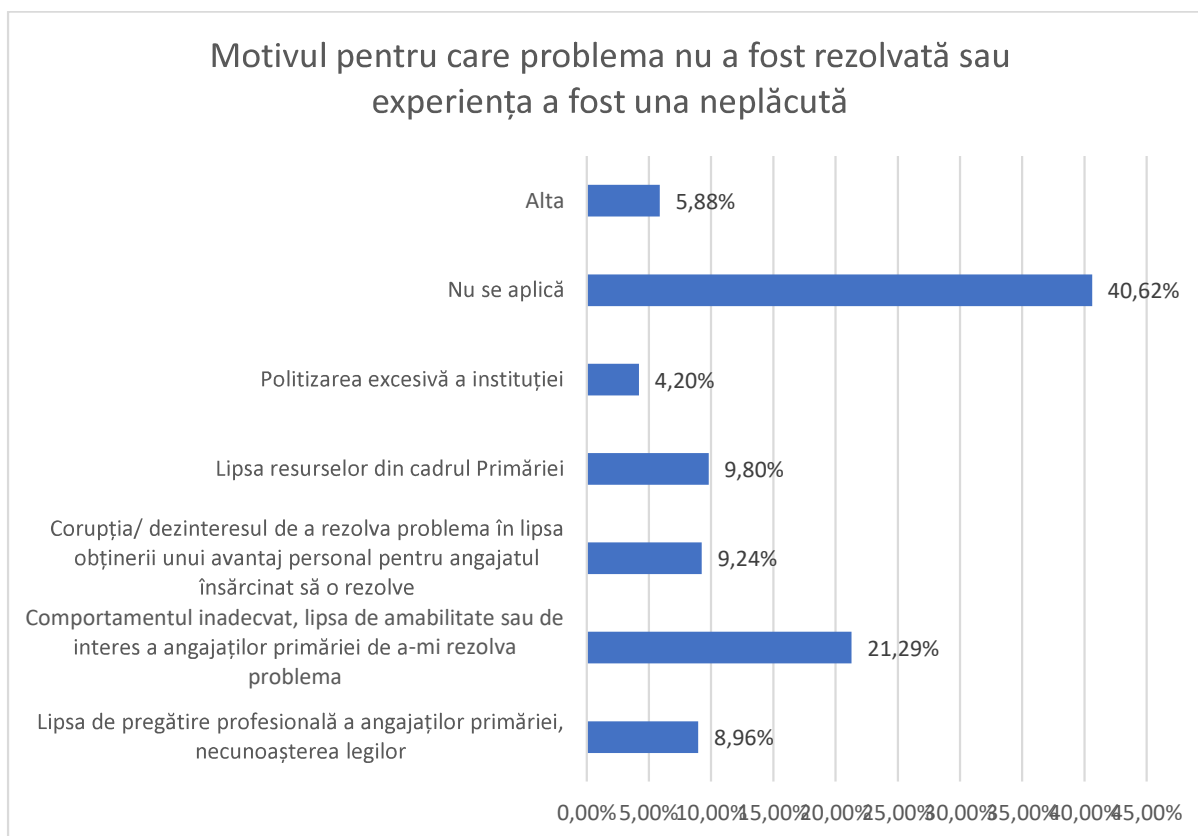


În consecință, la o evaluare generică a calității serviciilor publice de care au beneficiat, se pot face următoarele observații: pe o scară de la 1 la 5, 13,17% dintre respondenți s-au declarat total mulțumiți, iar la antipozii, 8,96 % s-au declarat total nemulțumiți. Răspunsurile nuanțate înclină însă în favoarea unor servicii publice mai degrabă de calitate, astfel că o treime dintre respondenți, 33,61% au evaluat calitatea serviciilor publice la 4/5 și altă treime, 33,33%, la 3/5.



Întrebați cu privire la motivele pentru care interacțiunea cu Primăria Sectorului 6 nu a fost una pozitivă, cei aproape 60% respondenți care au avut această opinie au atribuit experiența următorilor factori: în primul rând, 21,29% comportamentului inadecvat, lipsei de amabilitate și de interes a angajaților de a rezolva problema; apoi, 9,80% au pus-o pe seama lipsei resurselor din cadrul instituției. Foarte aproape de acest procent s-au situat cei care au plasat vina pe corupție (9,24%) și pe lipsa de pregătire profesională a angajaților Primăriei, care nu cunosc cadrul legal (8,96%). 4,20% au acuzat politizarea excesivă a instituției și dintre 5,88% au selectat alte cauze. Explorând aceste cauze, enumerăm următoarele:

- Managementul ineficient, deficiențe de organizare și lipsa unui sistem în care sunt stabilite corect prioritățile;
- Lipsa de transparență, în general, în distribuirea locurilor de parcare, în special;
- Lipsa calității investițiilor (cu referire la drumuri și circulație);
- Lipsa de deschidere față de digitalizare și menținerea unor procese birocratice împovărătoare pentru cetățean;
- Lipsa de asumare la nivel instituțional, pasarea responsabilității între instituții;
- Lipsa unei abordări uniforme care conduce la situații în care pentru aceeași problemă sunt emise răspunsuri diferite sau chiar contradictorii;
- Plasarea intereselor politice ale conducerii mai presus de interesele sectorului;



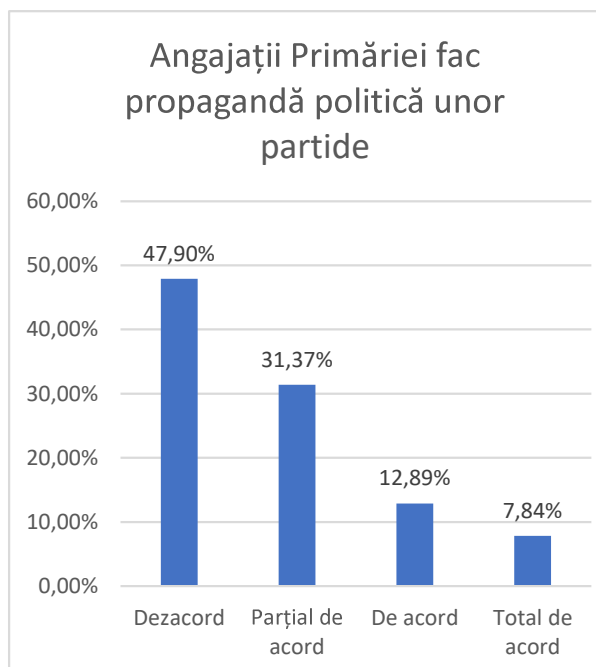
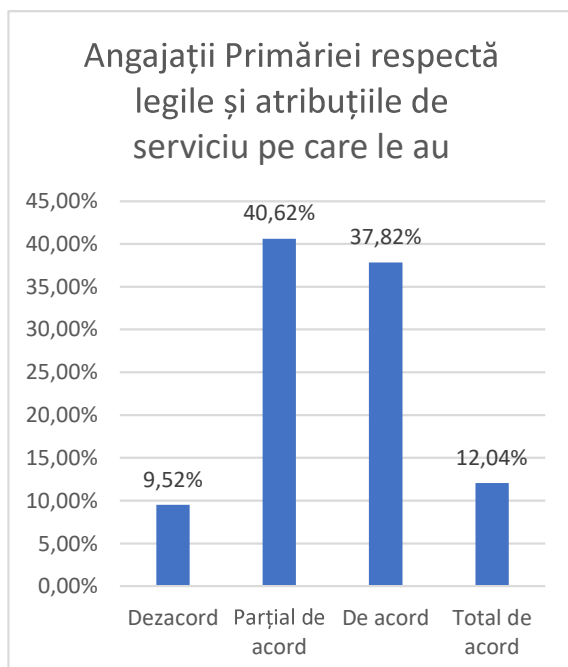
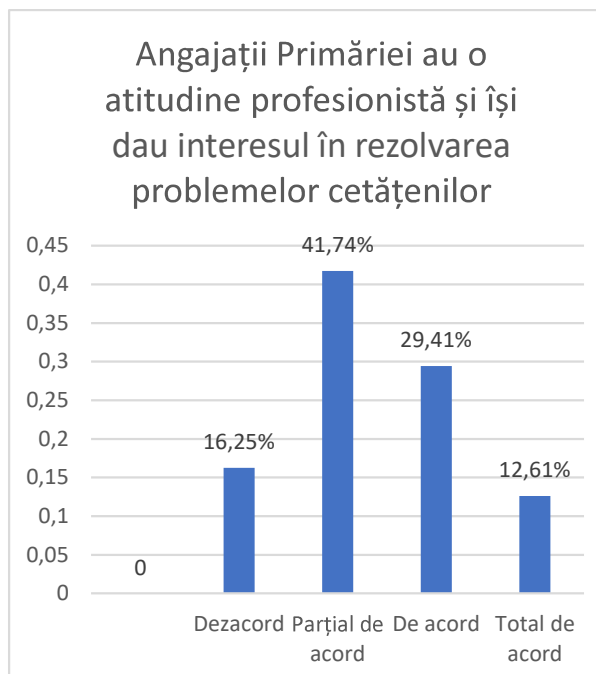
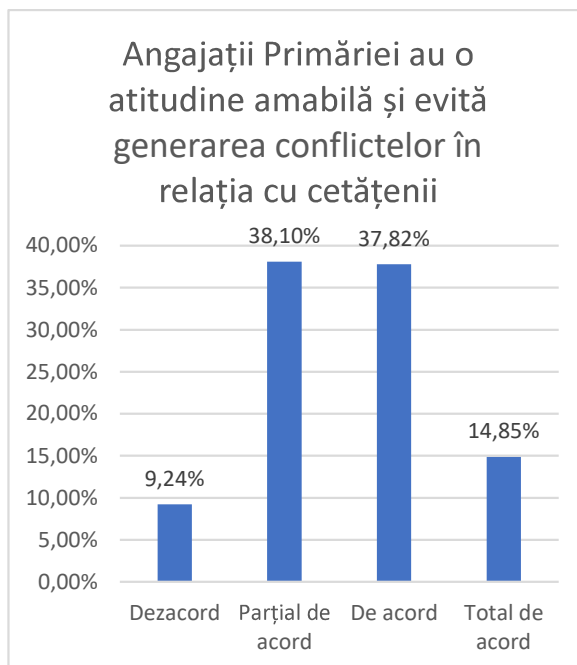
4.3.3 Observații cu privire la conduita personalului din Primăria Sectorului 6 în relația cu cetățenii

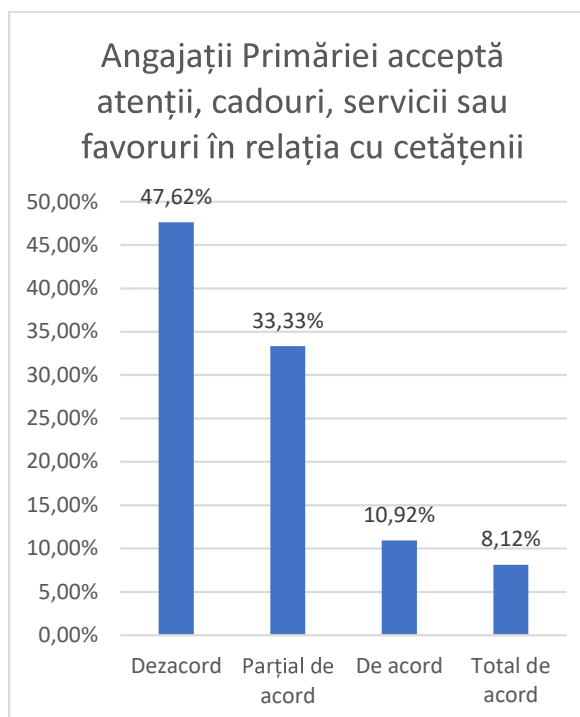
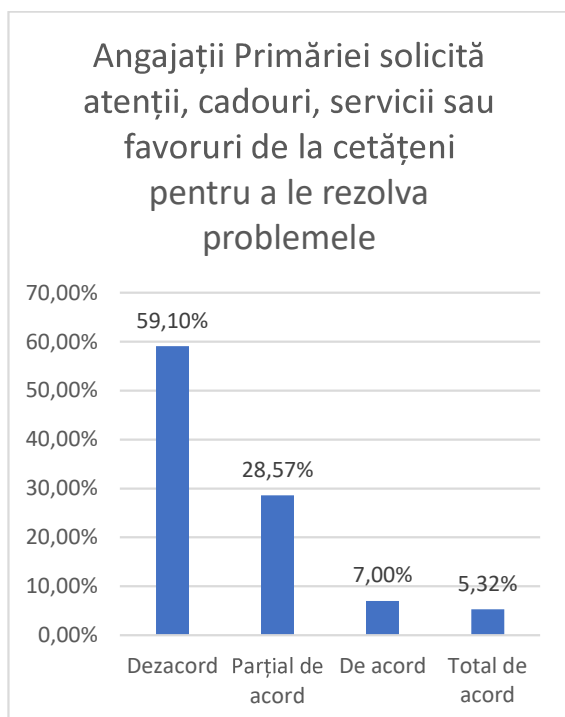
În vederea analizei percepțiilor cetățenilor cu privire la conduita angajaților Primăriei Sectorului 6, au fost stabiliți mai mulți indicatori de analiză după cum urmează:

- Atitudinea conciliantă și amabilă în relația cu cetățenii
- Profesionalismul în abordarea problemelor cetățenilor
- Respectarea legilor și a atribuțiilor de serviciu
- Implicarea în activitatea politică
- Solicitarea și respectiv, acceptarea de cadouri, favoruri și alte servicii sau avantaje în relația cu cetățenii
- Favoritismul/ nepotismul la angajare
- Utilizarea resurselor în beneficiu propriu
- Lipsa de obiectivitate în acordarea contractelor publice

În cea ce privește, atitudinea conciliantă și amabilă în relația cu cetățenii, percepțiile sunt divizate, cu o ușoară prevalență a opiniilor pozitive. Astfel, 52,67% sunt de acord sau total de acord că angajații primăriei sunt amabili și evită generarea conflictelor în relație cu cetățenii.

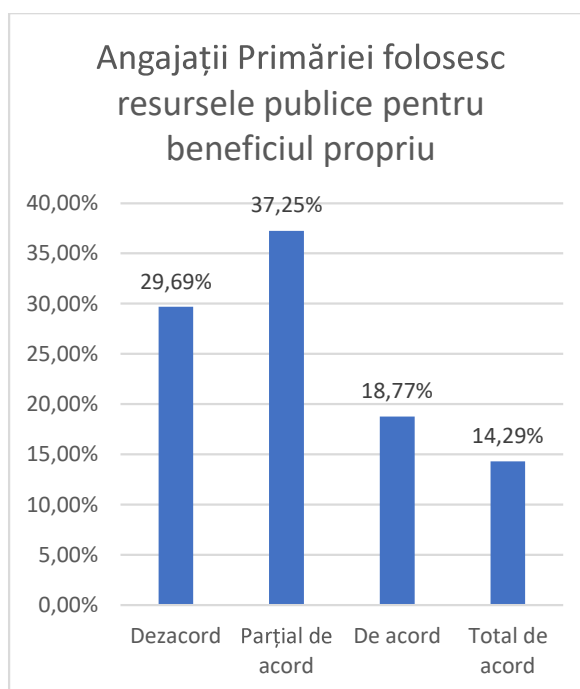
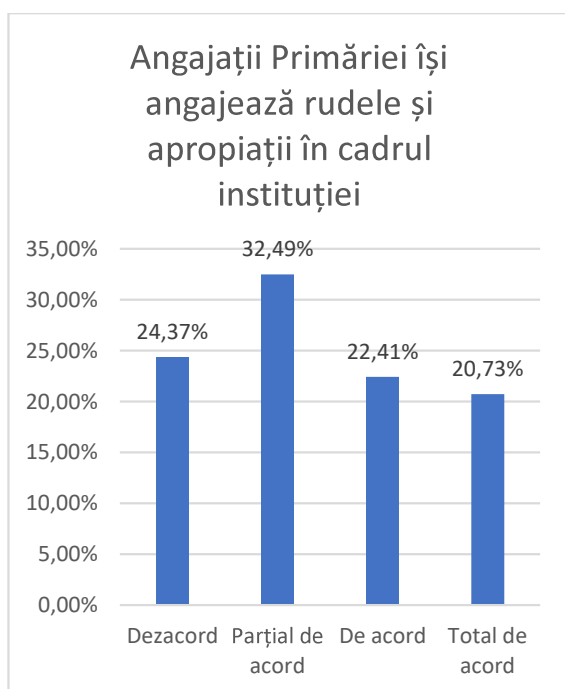
Profesionalismul reflectă percepții mai nuanțate, 41,74% sunt parțial de acord că angajații primăriei își dau interesul pentru rezolvarea problemelor cetățenilor și 16,25% sunt în dezacord cu această afirmație, ceea indică un total de 57,99% dintre respondenți mai degrabă pesimiști cu privire la atribuirea profesionalismului personalului instituției.

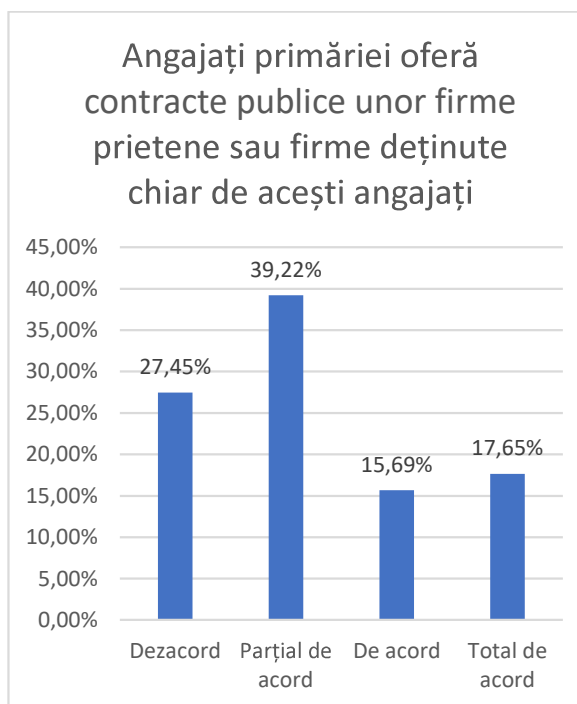




Din nou întâlnim o polarizare a răspunsurilor cu privire la respectarea legilor și a atribuțiilor, 40,62% sunt parțial de acord și 9,62% nu sunt de acord, totalizând 50,14% dintre respondenți care sunt reticenți cu privire la problematica enunțată.

Nu același lucru se întâmplă cu privire la percepția asupra implicării în activitatea politică a angajaților, o minoritate de 20,73% consideră că personalul Primăriei face propagandă politică unor partide.





Opinii similare s-au înregistrat și cu privire la solicitarea ori acceptarea cadourilor sau altor avantaje de către Personalul Primăriei. 12,32% au percepția că angajații primăriei solicită cadouri, servicii favoruri și 19,04% consideră că aceștia le-ar accepta în cazul în care li se oferă. Procentele reflectă, deci, o percepție pozitivă cu privire la amploarea corupției mici, peste 80% dintre cetățeni fiind încrezători în corectitudinea angajaților primăriei din acest punct de vedere.

Corectitudinea este mai disputată cu privire la alte aspecte însă. 43,14% dintre respondenți cred că personalul primăriei își angajează rudele și apropiații în instituție și o treime, 33,06% cred că angajații primăriei folosesc resursele în interes propriu.

Nu în ultimul rând, tot o treime, 33,34% sunt mai degrabă de acord cu afirmația că angajații primăriei oferă contracte publice unor firme prietene sau firme deținute chiar de acești angajați.

4.3.4 Prioritățile cetățenilor sectorului 6: măsuri propuse

Ultimul aspect sondat a fost modul în care cetățenii stabilesc dintr-o listă de măsuri prioritățile care, odată implementate, ar putea conduce la îmbunătățirea percepției pe care o au asupra Primăriei Sectorului 6. Aceștia au fost rugați să aleagă primele 3 măsuri, iar combaterea corupției și a furtului s-a aflat pe locul al patrulea (30,25%).

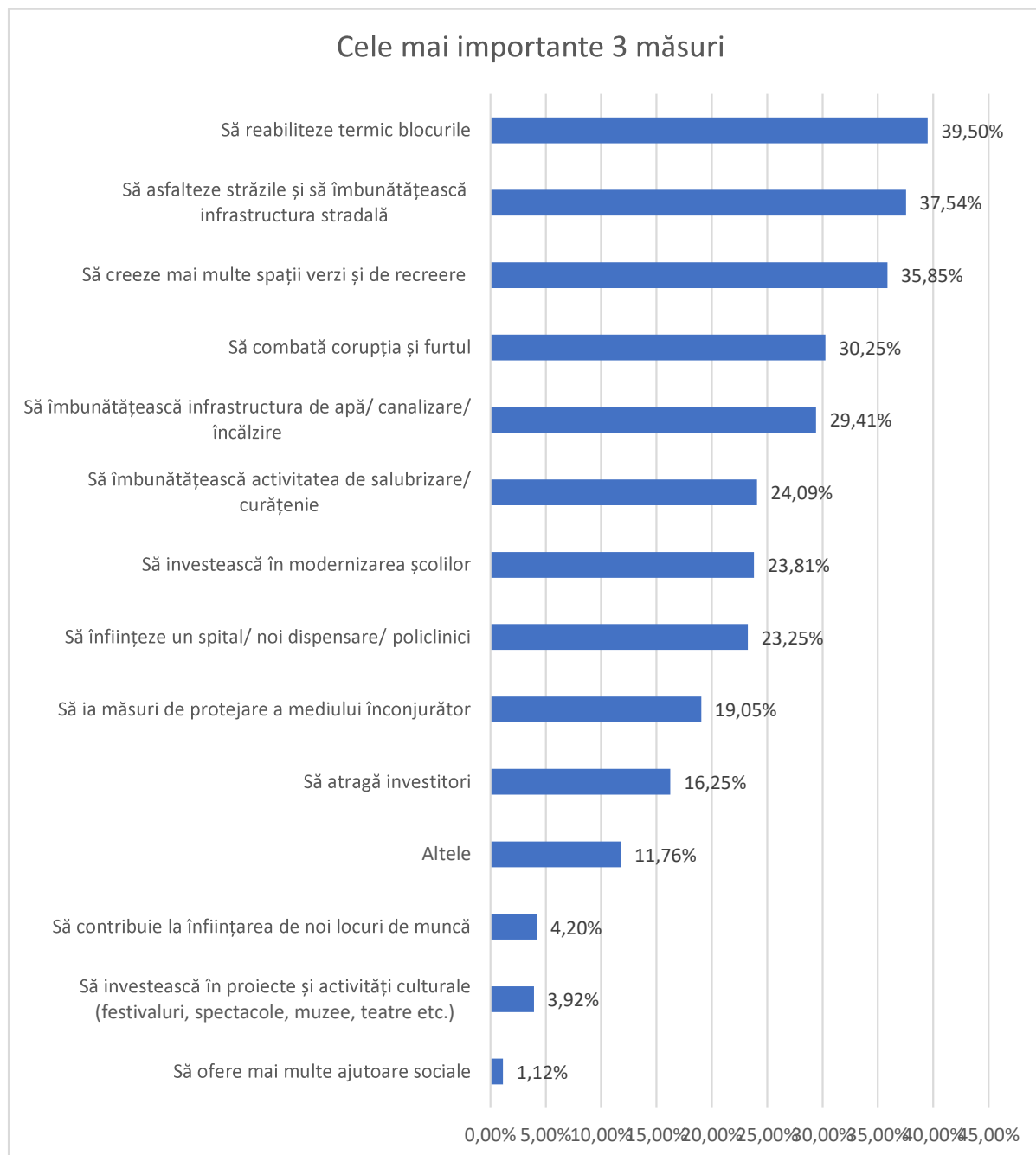
Măsura prioritară invocată cel mai frecvent, în 39,50% din cazuri, a fost reabilitarea termică a blocurilor.

Asfaltarea străzilor și îmbunătățirea infrastructurii stradale s-a aflat pe locul al doilea cu 37,54%. Crearea spațiilor verzi și de recreere s-a aflat și ea printre măsurile preferate cu 35,85%.

Procente între 20 și 30% au înregistrat în ordinea priorităților următoarele:

- îmbunătățirea infrastructurii de apă și canalizare,
- îmbunătățirea activității de salubritate,
- modernizarea școlilor și
- înființarea de spitale și policlinici.

Procente între 10 și 20% au înregistrat măsurile cu privire protecția mediului și atragerea de noi investitori, iar la finalul listei s-au aflat: crearea de locuri de muncă, investițiile culturale și ajutoarele sociale.



11,76% dintre respondenți au selectat însă opțiunea „altă măsură” și în continuare au fost îndrumați să detalieze măsurile complementare listei generale prezentate mai sus. Sintetizând, măsurile adiționale propuse sunt după cum urmează:

- Crearea locurilor de parcare (supraetajate și subterane) în locul limitării lor și transparentizarea procesului de atribuire;

- Crearea unor spații verzi, spații de joacă și terenuri sportive, inclusiv plantarea mai multor copaci în spațiile dintre blocuri;
- Omogenizarea fațadelor magazinelor și spațiilor comerciale cu scopul unei estetici stradale
- Digitalizarea serviciilor publice pentru eliminarea poverii birocratice pentru cetățeni;
- Înființarea de noi creșe și grădinițe;
- Crearea de piste pentru transport alternativ: biciclete, trotinete, role;
- Îmbunătățirea calității serviciilor de ordine publică (intervenția mai promptă în cazul încălcării legilor: parcat neregulamentar, perturbarea liniștii publice etc.);
- Transparentizarea comunicării: eliminarea cenzurii în mediile de comunicare online, comunicare mai eficientă cu cetățenii și răspunsuri mai clare și prompte la sesizări;
- Îmbunătățirea infrastructurii rutiere în zonele rezidențiale noi;
- Crearea unor alternative de penetrare rutieră spre autostrada A1 pentru decongestionarea arterelor din cartierul Militari, cu precădere Bulevardul Iuliu Maniu;
- Crearea unor spații pentru animalele de companie;
- Servicii mai eficiente de deratizare.

Sintetizând asupra percepției cetățenilor cu privire la gradul de satisfacție față de serviciile publice puse la dispoziție de Primăria Sectorului 6 și expunerea la riscuri de corupție ale acesteia, putem concluziona următoarele:

Observăm o pondere relativ scăzută a celor care identifică formele corupției mici (solicitarea și acceptarea de cadouri, avantaje, servicii, favoritisme) în rândul angajaților drept o problemă pentru calitatea serviciilor publice.

Deși este un subiect important, combaterea corupției este abia pe locul al patrulea în ordinea priorităților, fiind surclasată de măsuri punctuale care țin de calitatea vieții în sector.

În schimb, lipsa de satisfacție cu privire la calitatea serviciilor publice este atribuită mai degrabă altor probleme, precum: lipsa de profesionalism, lipsa de interes în rezolvarea problemelor și chiar neîndeplinirea atribuțiilor și nerespectarea legilor.

Birocrația neadaptată la imperatiile digitalizării reprezintă, de asemenea, o problemă adesea invocată de respondenți.

4.4 Rezultate interviuri

Interviurile au avut rolul de a identifica problemele cheie în implementare a măsurilor de prevenire a corupției și noi riscuri și vulnerabilităților la corupție. În cadrul interviurilor au fost discutate temele prezentate în tabelul de mai jos.

Temă	Operaționalizare
a) probleme cheie în implementare a măsurilor de prevenire a corupției	Activitatea Primăriei Sectorului 6 în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție
	Care sunt elementele cheie de care trebuie să țină cont o instituție în cadrul căreia s-au înregistrat mai multe incidente de integritate de-a lungul timpului fără ca acestea să fie adresate? Care sunt măsurile cu impact în prevenirea corupției care ar putea fi implementate?
	Cum pot lucra împreună primăriile municipiului București pentru a implementa mai bine SNA?
	Cum evaluați activitatea de prevenire a corupției la nivelul Sectorului 6 al Municipiului București? Cum apreciați tonul de la vârf în implementarea măsurilor de prevenire a corupției? Care sunt măsurile cu impact în prevenirea corupției care ar putea fi implementate?
b) identificarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție	Care sunt riscurile și vulnerabilitățile la corupție cel mai des întâlnite la nivelul primăriilor?
	Care credeți că sunt principalele riscuri și vulnerabilități la corupție pe care le-ați identificat în activitatea dvs. de monitorizare la nivelul municipiului București și a tuturor sectoarelor? Care dintre aceste riscuri sau altele sunt mai degrabă aplicabile Sectorului 6, având în vedere localizarea, incidentele de integritate din trecut, tipul de dezvoltare urbană?
	Care credeți că sunt principalele riscuri și vulnerabilități la corupție în interacțiunea dintre mediul de afaceri și instituțiile publice? Care dintre aceste riscuri sau altele sunt mai degrabă aplicabile Sectorului 6, având în vedere localizarea, incidentele de integritate din trecut, tipul de dezvoltare urbană?

În cadrul interviurilor au fost identificate aspectele generale aplicabile autorităților administrației publice locale și aspectele specifice, aplicabile Sectorului 6 al Municipiului București. Aspectele generale se referă la autoritățile administrației publice locale, o parte din recomandări fiind relevante și pentru Sectorul 6. Aspectele specifice sunt percepții ale persoanelor intervievate cu privire la riscurile de corupție existente în cadrul primăriei Sectorului 6, dar nu reprezintă evaluări obiective, urmând a fi corelate cu celelalte date culese.

Aspectele generale administrației locale identificate în cadrul interviurilor:

- Schemele (pattern) de corupție sunt previzibile și este nevoie de identificarea și urmărirea acestora pentru a putea interveni cu măsuri de control intern. De exemplu, odată cu schimbările politice sau administrative se pot observa schimbări în modul de cheltuire a bugetului: valoarea totală a achizițiilor scade, tipurile de achiziții se modifică, valorile la care sunt achiziționate bunuri și lucrări sunt foarte

<p>diferite de la o perioadă la alta (de ex. “coșurile cu produse de Crăciun”), de la un sector la altul, societățile comerciale câștigătoare se schimbă: <i>“după schimbarea administrației, au scăzut achizițiile directe”</i> [Interviu2], <i>“într-un sector din București sunt cele mai scumpe achiziții”</i> [Interviu2] sau <i>“la unele instituții toate achizițiile sunt la suprapreț”</i> [Interviu2].</p>
<ul style="list-style-type: none">• Curtea de Conturi nu reușește să identifice sistematic tiparele de corupție de aceea este nevoie de dezvoltarea unui sistem de control intern în primărie. Corpul de Control al primarului trebuie să facă verificări încrucișate.
<ul style="list-style-type: none">• Autoritățile administrației publice locale încearcă, din punct de vedere formal, să aibă un cadru procedural suficient de dezvoltat pentru a acoperi toate cele 12 măsuri de prevenirea a corupției. Din punctul de vedere al activităților concrete, principalele vulnerabilități sunt: lipsa unui personal propriu specializat pe tematica prevenirii și combaterii corupției, nominalizarea unui responsabil pentru SNA din compartimentul de resurse umane, care nu are nici pregătirea profesională și nici disponibilitatea de timp pentru dezvoltarea sistemului de prevenire a corupție, lipsa unei estimări realiste a volumului de resurse necesare pentru prevenirea corupției (atât din perspectiva resurselor de timp necesare persoanelor nominalizate, cât și din perspectiva consultanței de specialitate și a formării profesionale continue necesare), confuzii cu privire la legislația în vigoare și termenii de specialitate (de ex. dezvoltarea unei proceduri comune pentru semnalarea neregulilor și avertizarea în interes public), lipsa analizei riscurilor și vulnerabilităților de corupție care să fundamenteze planul de integritate, lipsa corelării analizei riscurilor de corupție cu planul de integritate sau măsurile propuse [Interviu3].
<ul style="list-style-type: none">• Activitatea de prevenire a corupției se realizează în lipsa evaluării incidentelor de integritate. Personalul instituției nu conștientizează că anumite cazuri reprezintă incidente de integritate și nu le tratează ca atare (de ex. procedurile disciplinare, constatările ANI). Astfel, se raportează zero incidente de integritate deși situația este diferită în mod real.
<ul style="list-style-type: none">• Activitatea de prevenire a corupției este restrânsă din cauza reticenței personalului instituției de a realiza activități în acest domeniu. Reticența vine pe fondul lipsei de interes a conducerii instituției față de asigurarea integrității. Mai mult, în unele cazuri, conducerea autorității publice locale se simte deranjată de activitatea de prevenire a corupției și afișează atitudini agresive ceea ce determină demobilizare.
<ul style="list-style-type: none">• Consilierea de etică este tratată formal, consilierii de etică nu au o pregătire profesională în domeniu și programul de lucru este încărcat cu alte atribuții pe care le consideră mai importante.
<ul style="list-style-type: none">• Lipsa specializării personalului se datorează slabei formări profesionale pe subiectul prevenirii corupției. Chiar dacă întreg personalului a fost format și certificat drept Expert prevenire și combatere a corupției, în fapt, programele derulate au fost de slabă calitate, superficiale.
<ul style="list-style-type: none">• Măsurile funcționale de prevenire a corupției în cadrul autorităților administrației publice locale țin, în primul rând, de transparența decizională, accesul al

<p>informațiile de interes public, declarațiile de avere și de interese, prevenirea conflictelor de interese și a incompatibilităților. Funcționarea mai bună a acestor măsuri se datorează contactului permanent cu Agenția Națională de Integritate și specializarea personalului instituției pe aceste subiecte.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Prevenirea corupției trebuie ancorată într-un set de procese și proceduri clare.
<ul style="list-style-type: none">• Este nevoie de tonul de vârf din partea primarului și a directorului de la achiziții.
<ul style="list-style-type: none">• Trebuie aplicate toate procedurile de prevenire, în special declararea cadourilor și avertizarea în interes public: <i>„trebuie să existe un registru al cadourilor, care să fie completat constant, iar aceste cadouri urmărite”</i> [Interviu1] și <i>“sistemul de speak-up line trebuie să fie eficient, să știe lumea de el, cum funcționează, ce poate fi raportat, să știe că nimeni nu se va îndrepta împotriva lor, să aibă curajul să spună când este ceva de spus, inclusiv anonim”</i> [Interviu1], <i>“nu trebuie să te limitezi la proceduri, 80% le fac, dar nu le pun în aplicare, asta nu e conformitate”</i> [Interviu1].
<ul style="list-style-type: none">• Pentru prevenirea corupției este nevoie de un mecanism intern de investigație (pașii unei investigații interne, cine participă).
<ul style="list-style-type: none">• Persoanele responsabile cu prevenirea corupției trebuie să aibă acces la date financiare, la rapoarte financiare și să poată urmări fluxurile financiare ale primăriei și structurilor subordonate, să creeze mecanisme de monitorizare internă a acestor fluxuri.
<ul style="list-style-type: none">• Este nevoie foarte multă instruire și specializare a persoanelor responsabile cu prevenirea corupției.
<ul style="list-style-type: none">• Riscurile de corupție sunt asociate mecanismului/circuitului financiar (încasări și plăți): <i>“trebuie urmărit, monitorizat ce este în spatele fiecărei plăți”</i> [Interviu1].
<ul style="list-style-type: none">• Este nevoie de consultanță pentru persoanele responsabile cu prevenirea corupției: <i>“trebuie să aibă cheile de control și aici este nevoie de o consultanță, să îi învețe cum să găsească potențiale anomalii, care este pattern-ul financiar, de plată, care sunt indicatorii de red flag, cum să monitorizeze circuitele de semnare a contractelor”</i> [Interviu1]. Persoanele responsabile trebuie să aibă acces la toate bazele de date ale instituției, să înțeleagă toate procesele din primărie (inclusiv prin interviuri de familiarizare cu activitatea compartimentelor).
<ul style="list-style-type: none">• Rețele de corupție sunt funcționale nu doar la nivel de conducere sau la nivel politic, ci și la un nivel administrativ mediu (funcționari publici, directori de servicii sau birouri): <i>“oamenii își păstrează legăturile, contactele dincolo de schimbările politice”</i> [Interviu2] sau <i>„oamenii compromiși sunt mutați la alte instituții, nu pleacă din sistemul public, se mută corupția dintr-un loc în altul”</i> [Interviu2] sau <i>“nu directorii cumpără din SEAP, sunt tot niște oameni vechi”</i> [Interviu2]. Astfel de rețele de corupție reprezintă un risc la nivelul managementului resurselor umane. Procesul de recrutare este folosit pentru întreținerea și dezvoltarea unor astfel de rețele. În același sens apare și riscul perpetuării unor conflicte de interese sau incompatibilități.
<ul style="list-style-type: none">• Riscurile de corupție asociate domeniului urbanismului și construcțiilor sunt mai scăzute în această perioadă (2022) datorită anulării PUZ-urilor în București: <i>“construcțiile sunt blocate, PUZ-urile nu mai există, cu PUD-urile nu poți face</i>

mare lucru, poți face doar ce este în PUG". [Interviu2]. Cu toate acestea, există riscuri la nivelul lucrărilor de construcții/asfaltări/amenajări efectuate de primării întrucât rețele de corupție acționează la nivel administrativ mediu: *"fișele de lucrări le semnează același om care a schimbat 5 primari până acum"* [Interviu2].

Aspectele specifice, aplicabile Sectorului 6 al Municipiului București

- Principalele riscuri de corupție ale Sectorului 6 al Municipiului București apar din modul de cheltuire a bugetului public, în principal la nivelul instituțiilor subordonate Primăriei Sectorului 6. În acest context, achizițiile directe prezintă un risc mai mare de corupție din cauza unor reglementări permissive: *"există un parandărat întotdeauna, relațiile sunt pe bani"* [Interviu2], *"se achiziționează de la cunoscuți pentru parandărături, este un carusel de aceea trebuie urmărită cheltuirea banului public"* [Interviu1]. De exemplu, la nivelul Administrației Școlilor și a DGSPC Sector 6 există societăți comerciale cu care au fost încheiate sute de contracte de achiziție directă numai în ultimii doi ani.
- Cetățenii sunt oboșiți de scandalurile de corupție/cheltuire inefficientă a banilor publici de la nivel local, iar capacitatea civică de monitorizare și raportare a scăzut. Totuși, semnalele date de cetățeni trebuie monitorizate și verificate de către corpul de control al primarului. Un exemplu de semnal provenit de la cetățeni a fost, în sectorul 6, cu privire la implementarea programului Școală după Școală⁹.
- Pentru recrutarea unor persoane potrivite pentru Compartimentul Integritate ar putea fi implicat și unii consultant extern pentru elaborarea criteriilor și a bibliografiei, dezvoltarea fișei de post. O altă alternativă este realizarea acestor demersuri de către compartimentul de specialitate din cadrul instituției. Criteriile de recrutare și competențele necesare persoanelor din cadrul Compartimentului Integritate: experiență anterioară în domeniul prevenirii corupției de cel puțin 3 ani, cunoștințe în domeniul financiar-contabil și cunoștințe în domeniul prevenirii corupției, fraudei (de exemplu ciclul *prevent - detect - respond*). În situația în care este nevoie urgentă de consolidare a Compartimentului, o soluție temporară ar putea fi detașarea unui specialist din sectorul public. Două persoane ar fi suficiente pentru monitorizarea, inclusiv a structurilor subordonate.

⁹ <https://www.educatieprivata.ro/buletin-de-bucuresti-portiile-prea-mici-motivul-pentru-care-o-firma-a-pierdut-contractul-pentru-masa-elevilor-din-programul-scoala-dupa-scoala-in-sectorul-6/>

4.5 Rezultate consultări cu cetățenii

Pentru analiza situației actuale și identificarea de propuneri și recomandări au fost organizate 3 consultări cu cetățenii și o consultare cu reprezentanții mediului de afaceri și ai sectorului ONG. Temele consultărilor au fost:

- Evaluarea implementării măsurilor de transparență și prevenire a corupției în serviciile primăriei (ex. declarații de avere și de interese, acces la informații, transparență decizională, codul etica, conflicte de interese, incompatibilități).
- Identificarea activităților/funțiilor primăriei Sectorului 6 care sunt vulnerabile la corupție și identificarea riscurilor de corupție;
- Colectarea de recomandări de eficientizare a modului de procesare a „sesizărilor” primite de la cetățeni;
- Recomandări privind mecanismul de cooperare continuă cu societatea civilă în domeniul integrității și al promovării dezvoltării locale;
- Recomandări de îmbunătățire a comunicării pe teme de integritate;
- Soluții concrete de prevenire a corupției, promovare a integrității și dezvoltare locală.

Pentru fiecare consultare a fost întocmit un raport detaliat cu principalele teme de discuție și măsuri propuse. Principalele recomandări de creștere a transparenței și prevenire a corupției propuse de cetățeni, mediul de afaceri și cel asociativ au fost următoarele:

- 1) **Digitalizarea serviciilor publice.** Digitalizarea serviciilor publice crește încrederea cetățenilor în administrația publică, reduce corupția (provenită din interacțiunea cetățean funcționar), crește transparența, simplifică și reduce timpul de obținere a serviciului public. Serviciile publice digitalizate de sectorul 6 sunt: parcările, sesizările, autorizațiile de funcționare.
- 2) **Achizițiile centralizate.** Achizițiile centralizate pentru toate instituțiile locale pot aduce economii și calitate mai bună a produselor, dar și reducerea corupției.
- 3) **Demararea unui control intern** pentru a se identifica cauzele pentru care sesizările cetățenilor rămân fără răspuns și nu sunt închise, în unele cazuri. Controlul intern va analiza și calitatea răspunsurilor transmise cetățenilor (dacă sesizările au fost sau nu soluționate pe fond). În acest sens se va dezvolta un mecanism de îmbunătățire a modalității de gestionare a sesizărilor, la nivelul Corpului de Control/ Compartimentului Integritate.
- 4) **Organizarea unui referendum local sau a unor proceduri de consultare a cetățenilor** (sistem de vot prin email) pentru fundamentarea oportunității deciziilor cu impact major și risc de corupție în domeniul urbanismului, cât și în alte domenii de interes direct pentru cetățenii Sectorului 6.
- 5) **Îmbunătățirea comunicării între asociațiile de proprietari și structura primăriei de îndrumare și control**, inclusiv în ceea ce privește proiectele de hotărâri de consiliu local care se referă la o anumită zonă/cartier. Această structură trebuie să aibă o atitudine proactivă, să sprijine președinții de asociații de proprietari, să

sprizine transparentizarea asociațiilor de proprietari. Cetățenii au recomandat crearea, pe zone/cartiere, a unor grupuri de Facebook cu președinții și administratorii de bloc pentru a facilita comunicarea cu primăria. Astfel, primăria va avea posibilitatea de a transmite mesaje în masă cetățenilor, inclusiv pe teme de integritate.

5. APLICAREA METODOLOGIEI DE IDENTIFICARE ȘI MANAGEMENT A RISCURILOR DE CORUPȚIE

În baza metodologiei de analiză a riscurilor și vulnerabilităților de corupție, la nivelul fiecărui compartiment din cadrul aparatului de specialitate al primarului au fost identificate vulnerabilitățile, amenințările de corupție / integritate și au fost determinate riscurile.

Aparatul de specialitate are 44 compartimente de bază, fiind excluse direcțiile și direcțiile generale. La nivelul entității, au fost identificate vulnerabilități, amenințări și riscuri generale. Procesul de identificare a riscurilor a fost participativ prin includerea în activități a personalului compartimentelor.

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
Compartiment relațiile cu minoritățile etnice	Punct unic de contact cu cetățenii aparținând minorităților etnice de pe raza Sectorului 6 și cu ONG-urile active în acest domeniu	Solicitarea de bani sau alte foloase lăsând să se creadă că are influență de a rezolva anumite cereri (în cadrul activității de îndrumare a cetățenilor aparținând minorităților etnice de pe raza Sectorului 6 pentru rezolvarea solicitărilor către compartimentele funcționale din cadrul aparatului de specialitate al primarului, instituțiilor/serviciilor publice de interes local sau central și/sau autoritățile/ instituțiile publice centrale sau alte organe guvernamentale cu atribuții în domeniul integrării sociale.
		Condiționarea sesizării serviciilor direct implicate în activitatea de asistență și protecție socială cu privire la probleme specifice reclamate sau identificate de un cetățean de primirea anumitor beneficii pentru sine sau pentru altul.
		Condiționarea inițierii și/sau sprijinirii realizării unor proiecte interetnice propuse de diverși parteneri de primirea anumitor beneficii pentru sine sau pentru altul (de ex. angajarea unor persoane în cadrul echipei de proiect, achiziția de la anumiți furnizori).
Compartiment mass media și campanii de comunicare	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Trafic de influență în relația cu cetățenii sau firmele care participă la proceduri de atribuire organizate de Primăria Sectorului 6.
		Condiționarea accesului la informații de interes public de anumite avantaje pentru sine sau pentru altul.
Compartimentul audit public intern	Controlul ierarhic al auditorilor interni	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative cu privire la planificarea, efectuarea, rezultatul și recomandările activităților de audit public intern

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
	Marjă largă de apreciere privind activitatea auditată	Primirea de bani sau alte foloase (sau acceptarea promisiunii) în legătură cu o activitate de audit public intern desfășurată în cadrul aparatului de specialitate sau în cadrul entităților publice aflate sub autoritatea Consiliului Local al Sectorului 6, sau cu privire la planificarea acestora
	Cunoașterea incompletă a prevederilor legale privind conflictele de interese	Nedeclararea și lipsa abținerii în situație de conflict de interese în privința activităților de audit public intern Desemnarea prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile post aderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, a auditorilor interni cu atribuții de control asupra activității derulate în cadrul proiectelor și a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect.
Serviciul corp control, activități speciale și integritate	Controlul ierarhic	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative cu privire la planificarea, efectuarea, rezultatul, stabilirea de măsuri și verificarea acestora, sau alte aspecte legate de acțiunile de control intern
	Cunoașterea incompletă a prevederilor legale privind conflictele de interese	Nedeclararea și lipsa abținerii în situație de conflict de interese în privința acțiunilor de control intern (de ex. participarea la o acțiune de control intern cu privire la un proiect din care a făcut parte)
	Marjă largă de apreciere în cadrul acțiunii de control	Primirea de bani sau alte foloase (sau acceptarea promisiunii) în legătură cu o acțiune de control desfășurată în cadrul aparatului de specialitate sau în cadrul entităților publice aflate sub autoritatea Consiliului Local al Sectorului 6, sau cu privire la planificarea acestora Efectuarea de acțiuni de control și/sau propunerea unor măsuri de soluționare cu caracter șicanatoriu, abuziv cu scopul de a intimida și de a determina o anumită conduită din partea persoanelor controlate (ex. demisia din funcție, semnarea/avizarea anumitor documente, efectuarea de plăți etc).
	Cunoașterea incompletă a prevederilor legale	Omisiunea înștiințării organului de urmărire penală sau, după caz, organul de constatare a săvârșirii infracțiunilor, abilitat de lege, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit ce poate atrage răspunderea penală, potrivit legii nr. 78/2000. Omisiunea, în cursul efectuării actului de control, a asigurării și conservării urmelor infracțiunii, a corpurilor delictive și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală Omisiunea sesizării organelor de urmărire penală sau, după caz, a organelor de constatare a săvârșirii infracțiunii ori organele de control, abilitate de lege, în situația identificării unor operațiuni ce

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
		antrenează circulația de capitaluri sau alte activități privind sume de bani, bunuri sau alte valori ce se presupune că provin din infracțiuni de corupție sau asimilate acestora ori din infracțiuni ce au legătură cu acestea
	Neimplementarea programului de prevenire a scurgerii de informații clasificate sau neaplicarea normelor interne privind protecția informațiilor clasificate	Transmiterea unor terțe persoane, în orice mod, de informații clasificate sau confidențiale pentru a obține un avantaj pentru sine sau pentru altul
	Urgență luării și aplicării deciziilor	Primirea de bani sau alte foloase (sau acceptarea promisiunii) în legătură cu elaborarea planurilor de intervenție și cu modul de gestionare a situațiilor de urgență, în cazul producerii acestora;
Compartiment integritate	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Trafic de influență în relația persoane din interiorul sau exteriorul instituției (lasă să se creadă că are influență asupra rezolvării unor acțiuni de control sau activități de audit intern sau asupra unor persoane cu funcții de conducere din primărie)
Serviciul îndrumare și control asociații de proprietari	Ierarhizarea dosarelor de reabilitare termică	Primirea de bani sau alte foloase (sau acceptarea promisiunii) în legătură cu întocmirea dosarelor de reabilitare termică, controlul asupra documentelor de organizare și funcționare a asociațiilor de proprietari sau asupra utilizării părților comune, controlul asupra gestionării deșeurilor menajere, menținerii stării de curățenie, igienizare, efectuarea acțiunilor de dezinsecție, deratizare sau întocmirii proceselor verbale de constatare și sancționare a contravențiilor
	Cunoașterea incompletă a prevederilor legale	Nedeclararea și lipsa abținerii în situație de conflict de interese cu o asociație de proprietari
	Interacțiune directă cu asociațiile de proprietari	Trafic de influență în relație cu reprezentanții asociațiilor de proprietari (lasă să se creadă că are influență asupra rezolvării unor acțiuni de control sau asupra unor persoane cu funcții de conducere din primărie)
	Acces nesecurizat la baza de date (lipsa inventarului accesărilor)	Transmiterea unor terțe persoane (de ex. societăți comerciale), în orice mod, de informații confidențiale cu privire la lista administratorilor de condominii atestați, lista președinților, membrilor comitetului executiv, membrilor comisiei de cenzori sau administratorilor

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
Compartimentul spațiu locativ	Interacțiune directă cu solicitanții de locuințe	Trafic de influență în relația cu solicitanții de locuințe (lasă să se creadă că are influență asupra soluționării favorabile de către Comisia socială de analiză a cererilor de locuință și repartizare a locuințelor a unor solicitări de locuință - repartizarea de spații).
	Interacțiune directă cu solicitanții de locuințe. Marjă de apreciere cu privire la actele din dosar.	Primirea de bani sau alte foloase (sau acceptarea promisiunii) în legătură cu înregistrarea și promovarea unor solicitări de locuință, chiar în lipsa tuturor documentelor justificative sau a eligibilității. Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative cu privire la includerea anumitor solicitări pe lista pentru repartizare.
	Cunoașterea incompletă a prevederilor legale	Nedeclararea și lipsa abținerii în situație de conflict de interese cu un solicitant de locuință
Compartimentul raportări	Modalități reduse de verificare independentă a datelor	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative sau primirea de foloase pentru sine sau pentru altul în relație cu stabilirea indicatorilor de performanță pentru serviciile publice prestate de către operatori externi sau în relație cu monitorizarea prestării respectivelor servicii publice (de ex. modificarea unor situații cantitative sau calitative).
Compartimentul monitorizare și control servicii publice	Marjă largă de apreciere în acțiunile de inspecție în teren și de elaborare de documentații	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative sau primirea de foloase pentru sine sau pentru altul în vederea elaborării unor documentații (caiete de sarcini, contracte de delegare etc) favorabile unor operatori economici sau neconstatării în teren a unor nereguli.
Compartiment mediu	Marjă largă de apreciere	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative sau primirea de foloase pentru sine sau pentru altul în privința monitorizării respectării legislației privind protecția mediului, în domeniul lucrărilor publice și private de construcții și amenajări urbanistice
Unitatea management proiect spital	Interacțiune directă cu toți factorii interesați	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative sau primirea de foloase pentru sine sau pentru altul în activitatea de elaborare a documentațiilor (referate de necesitate, caiete de sarcini, contracte) și monitorizare a contractelor (ex. termene de execuție), pentru a favoriza agenți economici.
Serviciul planificare investiții	Lipsa controlului cu privire la punctajul acordat	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative sau primirea de foloase pentru sine sau pentru altul în activitatea din cadrul comisiilor de evaluare / negociere a ofertelor la procedurile de achiziție publică derulate de instituțiile/serviciile publice de interes local din subordinea Consiliului Local Sector 6

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
	Caracterul tehnic al propunerilor/documentațiilor	Primirea/solicitarea unor foloase în activitatea de evaluare și selectare a obiectivelor/acțiunilor de investiții în baza propunerilor ordonatorilor secundari și terțiari de credite (favorizarea unor investiții) sau în privința documentațiilor tehnico-economice
Serviciul achiziții publice	Marjă de apreciere în stabilirea documentației de atribuire; Interpretarea eronată a legislației	Favorizarea unor operatori economici pentru beneficii nelegale (ex. cadouri), influențarea deciziilor privind încadrarea pentru aplicarea procedurii de atribuire, strategia de contractare, fișa de date, solicitări de clarificări etc
Biroul urmărire contracte construcții civile	Marjă largă de apreciere a situației din teren	Favorizarea unor operatori economici în schimbul unor foloase pentru sine sau pentru altul în activitatea de monitorizare (devize, situații de lucrări, modificare valori, stadiul fizic al lucrărilor) și recepție a investițiilor din categoria construcții civile Favorizarea unor operatori economici în schimbul unor foloase pentru sine sau pentru altul în activitatea de monitorizare (devize, situații de lucrări, modificare valori, stadiul fizic al lucrărilor) și recepție a investițiilor din categoria infrastructură rutieră
Compartimentul urmărire contracte proiectare/reabilitare	Marjă largă de apreciere a situației din teren	Favorizarea unor asociații de proprietari și/sau operatori economici în schimbul unor foloase pentru sine sau pentru altul în activitatea de stabilire a necesității/verificarea documentației tehnico-economice, elaborare a documentației de achiziție de servicii sau lucrări pentru derularea etapelor privind lucrările de reabilitare termica, monitorizare (devize, situații de lucrări, modificare valori, stadiul fizic al lucrărilor) și recepție/garanție a investițiilor de reabilitare termică.
Compartiment politici publice	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Trafic de influență în relația cu diverși colaboratori externi (lasă să se creadă că are influență asupra factorilor de decizie din cadrul primăriei în legătură cu aprobarea unor parteneriate și proiecte)
Biroul suport IT	Caracterul tehnic al nevoilor tehnologice (hardware și software)	Primirea de bani sau alte foloase (sau acceptarea promisiunii)/favorizarea unor operatori economici în legătură cu elaborarea referatelor de specialitate privind achiziția de bunuri și servicii necesare desfășurării activității, monitorizarea contractelor de service și întreținere, relația cu furnizorul de servicii hardware și de rețea.
Compartiment dezvoltare infrastructură IT	Caracterul tehnic al nevoilor tehnologice (hardware și software)	Primirea de bani sau alte foloase (sau acceptarea promisiunii)/favorizarea unor operatori economici în legătură cu achiziționarea, recepția, instalarea, darea în exploatare și administrarea echipamentelor.

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
Compartimentul inovare digitală	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Trafic de influență în relația cu diverși colaboratori externi (lasă să se creadă că are influență asupra factorilor de decizie din cadrul primăriei în legătură cu identificarea nevoilor de digitalizare a proceselor, favorizarea unor anumite soluții tehnologice etc)
Compartiment implementare proiecte și programe	Marjă largă de apreciere a nevoilor	Favorizarea unor operatori economici în procesul de elaborare a documentațiilor de atribuire (caietele de sarcini) pentru toate contractele din proiecte, de recepție a produselor/serviciilor achiziționate în cadrul contractelor încheiate pe proiecte cu finanțare externă în care Primăria Sectorului 6 este beneficiar
	Acordarea unui spor la salariu pentru participarea în cadrul echipelor de proiect	Primirea și acceptarea (lipsa de sesizare a acestor fapte) de ordine imperative în privința alcătuirii echipei de proiect și a raportării activității unor persoane din cadrul echipei de proiect
Compartiment elaborare cereri de finanțare	Marjă largă de apreciere a nevoilor/activităților eligibile pentru finanțare și a criteriilor	Favorizarea unor organizații în procesul de elaborare a documentațiilor de finanțare (regulamente, ghid, contract) privind structurile sportive, fundațiile, asociațiile, a instituțiilor din domeniile sport și sănătate
	Marjă largă de apreciere a nevoilor de consultanță	Favorizarea unor operatori economici/consultanți în activitatea de elaborare a propunerilor de proiecte
	Marjă largă de apreciere la nevoilor de parteneriat	Favorizarea unor parteneri privați în cadrul anumitor propuneri de proiecte
Compartimentul relații internaționale	Marjă largă de apreciere la nevoilor de parteneriat	Favorizarea unor parteneri privați în cadrul anumitor propuneri de proiecte sau activități
Arhitectul-șef	Caracterul tehnic al documentației	Semnarea certificatelor de urbanism, autorizațiile de construire/desființare, avizele de amplasare și avizele primarului fără verificarea documentațiilor sub aspectul încadrării soluțiilor propuse în prevederile legislației specifice și a documentațiilor de urbanism aprobate sau semnarea lor cunoscând nerespectarea prevederilor legislației specifice în schimbul unor beneficii.
		Întocmirea documentelor de organizare și dezvoltare urbanistică de amenajare a teritoriului Sectorului 6 cu favorizarea unor dezvoltatori imobiliari sau a altor terți în schimbul unor beneficii.
Serviciul cadastru, fond funciar și patrimoniu	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern, grad mare de încărcare a sarcinilor	Preluarea, înregistrarea și analizarea cererilor: pentru constituirea/reconstituirea dreptului de proprietate asupra terenurilor, în baza Legii nr. 15/2003 și Legii nr. 44/1994, precum și a altor cereri în conformitate cu atribuțiile serviciului, cu prioritate sau în favorizarea unor beneficiari în schimbul obținerii unor avantaje sau sub presiune

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
Compartimentul analiză și aviz de conformitate	Caracterul tehnic al documentației, grad mare de încărcare a sarcinilor, interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Favorizarea unor solicitanți în timpul verificării documentațiilor depuse în vederea obținerii avizelor legale solicitate prin certificatul de urbanism, pentru: racordarea la rețelele de utilități; racordarea la rețeaua căilor de comunicații și protecția mediului în schimbul obținerii unor beneficii sau sub presiune.
Serviciul autorizații în construcții	Caracterul tehnic al documentației, grad mare de încărcare a sarcinilor, interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Favorizarea unor solicitanți în procesul de analiză a documentațiilor depuse pentru autorizarea executării lucrărilor de construcții sau omiterea cu intenție a situațiilor de necorelare a documentației cu situația din teren în schimbul obținerii unor beneficii sau sub presiune.
Serviciul urbanism și amenajare teritoriu	Caracterul tehnic al documentației, grad mare de încărcare a sarcinilor, interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Favorizarea unor solicitanți în procesul de analiză a documentațiilor depuse în vederea obținerii certificatelor de urbanism sau omiterea cu intenție a situațiilor de necorelare a documentației cu situația din teren în schimbul obținerii unor beneficii sau sub presiune.
Compartimentul reclamă și publicitate	Caracterul tehnic al documentației, grad mare de încărcare a sarcinilor, interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Favorizarea unor solicitanți în procesul de analiză a documentațiilor depuse în vederea emiterii certificatelor de urbanism și stabilirii cerințelor și condițiile urbanistice necesare pentru elaborarea documentației tehnice pentru autorizarea executării lucrărilor de construcții sau omiterea cu intenție a situațiilor de necorelare a documentației cu situația din teren în schimbul obținerii unor beneficii sau sub presiune.
Compartimentul studii urbanistice și sistematizare urbană	Caracterul tehnic al documentației, grad mare de încărcare a sarcinilor, interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern	Prelungirea valabilității certificatelor de urbanism cu favorizarea unor solicitanți în schimbul obținerii unor avantaje sau sub presiune. Favorizarea unor solicitanți în procesul de verificare a documentațiilor de urbanism depuse în vederea avizării/aprobării din punct de vedere al respectării legislației în vigoare și încadrării în prevederile Planului Urbanistic General al Municipiului București și/sau a Planului Urbanistic Zonal Coordonator al Sectorului 6 sau omiterea cu intenție a situațiilor de necorelare a documentației cu situația din teren în schimbul obținerii unor beneficii sau sub presiune.
Serviciul relații cu publicul și gestionare petiții	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern și necunoașterea prevederilor legale.	Neasigurarea accesului la informațiile de interes public cu scopul scoaterii din atenția publică a unor acțiuni și decizii la nivelul instituției sub presiune.
Biroul registratură și arhivă	Interacțiunea directă cu mulți factori	Pierderea, distrugerea sau neînregistrarea documentelor cu intenție sau presiune în vederea

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
	interesați din mediul extern și necunoașterea prevederilor legale.	disimulării unor acțiuni sau decizii la nivelul instituției. Facilitarea accesului unor persoane neautorizate, la datele personale sau informații din documente, în vederea obținerii unor foloase.
Serviciul managementul resurselor umane	Interacțiune directă cu toți factorii interesați, presiune internă exercitată de conducere.	Întocmirea criteriilor și a condițiilor de participare la concursurile de încadrare, astfel încât să existe posibilitatea favorizării anumitor candidați. Divulgarea subiectelor, grilelor de corectare, ghidului de interviu sau a conținutului oricăror alte documente/ instrumente utilizate cu ocazia concursurilor în scopul favorizării unui candidat.
	Neaplicarea normele interne privind protecția datelor cu caracter personal	Permiterea de către persoana responsabilă cu gestionarea dosarelor profesionale, a accesului unor persoane neautorizate, la datele personale ale personalului în vederea obținerii unor foloase.
	Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de superiorii ierarhici, presiune exercitată de conducerea instituției.	Omiterea cu intenție sau sub presiune a absenței nemotivate a unor persoane de la locul de muncă pentru perioade lungi/ program preferențial / activitate politică sau care nu are legătură cu fișa postului a unor persoane angajate în timpul programului.
Serviciul administrație publică, monitorizarea procedurilor administrative și activități electorale	Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de către superiorii ierarhici, presiune exercitată de conducerea instituției.	Favorizarea unor proiecte de hotărâri pentru a fi incluse pe ordinea de zi, respectiv pe suplimentarea ordinii de zi chiar dacă nu respectă condițiile legale de procedură sub presiune sau în schimbul obținerii unor beneficii.
Biroul asistență tehnică a consiliului local	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern și necunoașterea prevederilor legale.	Neasigurarea a prevederilor legale privind transparența procesului decizional cu scopul scoaterii din atenția publică a unor acțiuni și decizii la nivelul instituției sub presiune
Serviciul juridic și contencios administrativ	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern, factori de presiune internă.	Ducerea la îndeplinire defectuoasă cu intenție a atribuțiilor de reprezentare în instanțele judecătorești de toate gradele cu scopul producerii unor câștiguri de orice natură în favoarea unor terți, în detrimentul instituției.
		Întârzierea cu intenție a măsurilor pentru realizarea creanțelor prin obținerea titlurilor executorii.
		Transmiterea unor terțe persoane, în orice mod, de informații confidențiale din dosare sau din timpul anchetei pentru a obține un avantaj pentru sine sau pentru altul

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
Serviciul autoritate tutelară	Neaplicarea normelor interne privind protecția datelor cu caracter personal și a minorilor.	Transmiterea către terțe persoane, în orice mod, de informații din ancheta socială și date ale minorilor pentru a obține un avantaj pentru sine sau pentru altul
Compartiment registrul agricol	Interacțiune directă cu diferite categorii de solicitanți	Eliberarea de adeverințe privind obținerea ajutorului de șomaj, ajutor social, burse sociale școlare, a atestate de producător, a carnetelor de comercializare a produselor agricole, precum și a altor documente sau autorizări cu solicitarea sau acceptarea unor bunuri sau beneficii.
Serviciul financiar buget-	Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de către superiorii ierarhici, presiune exercitată de conducerea instituției.	Întocmirea sub presiune sau condiționată de obținerea unor avantaje și beneficii a bugetului instituției în vederea alocării unor sume unor contracte dedicate.
Serviciul contabilitate	Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de către superiorii ierarhici, presiune exercitată de conducerea instituției.	Înregistrarea nereală în contabilitate a mijloacelor fixe/obiectelor de inventar.
		Plata unor facturi care cuprind sume de plată eronate, plăți duble sau anterioare recepției lucrărilor/ produselor.
Serviciul administrativ logistică și protocol	Accesul la resurse consumabile. Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de către superiorii ierarhici.	Utilizarea resurselor alocate în vederea administrării spațiilor, a parcului auto, consumabilelor și produselor de protocol în interes propriu.
		Evidența intenționat incorectă a consumului de carburant pentru autovehiculele aparținând Sectorului 6 al Municipiului București.
Serviciul management economic	Interacțiunea directă cu mulți factori interesați din mediul extern, factori de presiune internă.	Prioritizarea preferențială în schimbul obținerii unor avantaje sau sub presiune a proiectelor de hotărâri privind contractarea de împrumuturi interne/externe pentru finanțarea unor obiective de investiții
Compartiment coordonare instituții publice și salarizare	Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de superiorii ierarhici, necunoașterea legislației în domeniu	Stabilirea cu intenție a unei valori mărite a drepturilor salariale ale angajaților
Compartimentul protecția muncii și PSI	Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de superiorii ierarhici, necunoașterea	Implementarea neconformă, formală a instrucțiunilor pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, precum și a planul de acțiune în caz de pericol grav și iminent.

Compartiment	Vulnerabilitate	Amenințare
	legislației în domeniu	
Compartimentul control financiar preventiv	Exercitarea incorectă/ preferențială a controlului de superiorii ierarhici, presiune exercitată de conducerea instituției.	Îndeplinirea defectuoasă cu intenție cu scopul obținerii unor avantaje sau sub presiune a procesului de verificare a îndeplinirii condițiilor legale pentru acordarea vizei de control financiar preventiv propriu pentru acțiunile legate de angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor bugetare;

6. PROPUNEREA UNOR SOLUȚII CONCRETE/ RECOMANDĂRI PRIVIND DEZVOLTAREA CAPACITĂȚII DE DIMINUAREA A VULNERABILITĂȚILOR INSTITUȚIONALE ȘI DE APLICARE A MĂSURILOR PREVENTIVE, INCLUSIV PRIN INTEGRAREA ACESTORA ÎN ACTIVITATEA CURENTĂ

În vederea prevenirii eficiente a corupției la nivel instituțional, recomandăm menținerea arhitecturii instituționale existente, respectiv desemnarea unui compartiment specializat cu managementul integrității, respectiv Compartimentul Integritate. Cu toate acestea capacitatea acestei structuri trebuie întărită din punctul de vedere al resurselor umane și financiare alocate.

Recomandările concrete pentru dezvoltarea capacității Primăriei Sectorului 6 al Municipiului București sunt:

- 1) **Recrutarea de urgență și instruirea a două persoane (aferele celor 2 funcții publice vacante) care să preia atribuțiile Compartimentului Integritate, stabilite prin ROF și procedurile specifice de prevenire a corupției (termen propus - iunie 2023);**
- 2) **Ocuparea tuturor posturilor stabilite în statul de funcții al Serviciului Corp Control și Activități Speciale (la momentul analizei existau 2 funcții vacante și 4 ocupate). Declanșarea de către Serviciul Corp Control a misiunilor de control solicitate de cetățeni în cadrul consultărilor publice (modalitatea de rezolvare a sesizărilor).**
- 3) **Alocarea unui buget pentru anul 2024 de formare profesională continuă și consultanță (inclusiv dezvoltarea de sisteme informatice) în domeniul prevenirii corupției (termen propus: decembrie 2023);**
- 4) **Alocarea unui buget pentru anul 2024 pentru activități de prevenire a corupției în parteneriat cu societatea civilă, Direcția Generală Anticorupție, alți parteneri din sectorul public (activități de informare în școli, elaborarea și tipărirea de materiale pentru cetățeni etc) - termen propus: decembrie 2024;**
- 5) **Numirea / reconfirmarea mandatului consilierului de etică pe baza întocmirii și aprobării unui plan ambițios de activități pentru anul 2023-2024 (termen propus: iunie 2023). Consilierul de etică numit sau reconfirmat trebuie să aibă pregătirea profesională, cunoștințele și timpul necesar pentru a programa sesiuni de informare cu tot personalul de conducere, apoi cu personalul de execuție din aparatul de specialitate. Consilierul de etică trebuie să colaboreze cu persoane cu atribuții similare de consiliere de etică din structurile subordonate sau să prevadă, în planul de activitate, sesiuni de informare la nivelul tuturor structurilor subordonate;**
- 6) **Elaborarea de către Compartimentul Integritate și aprobarea unui plan de măsuri de prevenire a corupției cu fiecare structură subordonată (termen propus: iunie 2023). Fiecare structură subordonată va desemna o persoană cu pregătire profesională adecvată pentru coordonarea activităților de prevenire a corupției la nivelul respectivei structuri.**

- 7) **Monitorizarea lunară în anul 2023 a cadrului legislativ și actualizarea cadrului procedural de prevenire a corupției** prin întâlniri organizate la inițiativa Compartimentului Integritate cu toate persoanele responsabile de implementarea măsurilor de prevenire a corupției de la nivelul aparatului de specialitate și structurilor subordonate;
- 8) **Dezvoltarea și implementarea (inclusiv printr-un software specializat) de către Serviciul corp control și activități speciale a unei liste de semnale de alarmă („red flags”) pentru monitorizarea cheltuielilor și a achizițiilor publice (în special a achizițiilor directe) de la nivelul structurilor subordonate (de ex. numărul și periodicitatea încredințărilor directe cu aceleași societăți comerciale, încredințări ale contractelor unor societăți comerciale cu acționariat similar sau aceeași conducere, compararea prețurilor diverselor produse, servicii sau lucrări cu prețurile obținute de alte autorități sau instituții sau cu prețurile din cataloagele online, compararea evoluției averii angajaților pentru a identifica creșteri substanțiale, peste medie, inclusiv în relație cu funcțiile sensibile și riscurile de corupție identificate la nivelul compartimentului, centralizarea sesizărilor avertizorilor în interes public, a cetățenilor și mass-media legate de riscuri de corupție și compararea acestora cu rezultatele celorlalți indicatori etc).** Serviciul Corp Control și Activități Speciale va planifica activitățile de control și în baza semnalelor de alarmă.
- 9) **Monitorizarea de către Compartimentul Integritate a implementării tuturor procedurilor de prevenire a corupției, în special declararea cadourilor și abținerea în caz de conflict de interese, precum și a planului de comunicare internă și externă anticorupție.**
- 10) **Transmiterea unui mesaj puternic de prevenire a corupției din partea conducerii Primăriei Sectorului 6 prin participarea persoanelor din conducere și validarea activităților organizate de către consilierul de etică și Compartimentul Integritate, în special cu structurile subordonate.**
- 11) **Inițierea de către Sectorul 6 a unui grup de lucru inter-instituțional la nivel tehnic cu toate primăriile din Municipiul București.** Astfel, persoanele specializate omoloage din toate primăriile capitalei (consilieri de etică, persoane responsabile cu declarațiile de avere și de interese, persoanele desemnate cu implementarea SNA, persoanele desemnate cu implementarea canalelor interne de raportare pentru avertizorii de integritate, persoanele desemnate cu analiza riscurilor de corupție etc) vor putea să se cunoască, să identifice împreună provocări și bune practici. Grupul de lucru inter-instituțional ar putea avea minim 4 întâlniri anuale, iar între întâlniri comunicarea s-ar putea realiza bilateral sau multi-lateral. Constituirea acestui grup la nivel tehnic poate fi sprijinită și de către Ministerul Justiției, Secretariatul tehnic al SNA și Direcția Generală Anticorupție. **Constituirea grupului de lucru la nivel tehnic ar putea fi precedată sau urmată de o declarație comună, la nivel politic, a celor 7 primari din Municipiul București cu privire la prioritatea asigurării integrității.**
- 12) **Continuarea organizării de consultării publice cu cetățenii pe teme de integritate și prevenire a corupției și includerea persoanelor interesate (cetățeni, organizații ale societății civile, mediul de afaceri, asociații de proprietari) într-o bază de date**



pentru implementarea acestui mecanism de informare, consultare și cooperare continuă cu societatea civilă în domeniul integrității și al promovării dezvoltării locale. Mecanismul propus constă în organizarea a cel puțin unei consultări anuale pe modul consultărilor organizate în cadrul proiectului și la care să participe conducerea instituției (primar, administrator public și președintele Consiliului local).



7. CONCLUZII, PROPUNERI ȘI RECOMANDĂRI

Sectorul 6 al Municipiului București se află în plin proces de transformare a managementului instituțional, inclusiv în ceea ce privește prevenirea corupției.

În perioada anterioară, Primăria Sectorului 6 al Municipiului București a înregistrat incidente de integritate, însă aceste incidente nu au fost evaluate pentru a dezvolta o politică internă de prevenire a corupției și a învăța din experiență. Unele tipuri de incidente s-au repetat ceea ce indică faptul că organizația nu a reacționat din punct de vedere managerial la aceste incidente. În perioada anterioară, Primăria Sectorului 6 al Municipiului București avea un cadru procedural insuficient dezvoltat în materia prevenirii corupției comparativ cu cerințele standardului 1 SCIM și SNA.

Principalele riscuri de corupție ale Primăriei Sectorului 6 al Municipiului București provin de la structurile subordonate, precum și din domeniul achizițiilor publice și urbanismului. Ca urmare a implementării proiectului „*Vorbim deschis despre corupție și integritate publică! Primăria sectorului 6, o instituție cu sisteme anticorupție implementate și funcționale*”, Cod SIPOCA 1154, Cod SMIS 151808, în anul 2023, fiecare compartiment funcțional a identificat vulnerabilitățile, riscurile de corupție și de incidente de integritate. Tipuri de risc sunt legate de exercitarea abuzivă a funcției, conflict de interese, luare de mită și trafic de influență. Tot în cadrul proiectului au fost actualizate procedurile interne de prevenire a corupției.

Principalele recomandări ale analizei sunt:

- Recrutarea, fie prin detașare, fie prin concurs, a unor persoane cu experiență, cunoștințe de specialitate și competențe în cadrul Compartimentului Integritate.
- Actualizarea permanentă a cadrului procedural intern de prevenire a corupției în conformitate cu standardele naționale și internaționale, în special în ceea ce privește avertizarea în interes public.
- Dezvoltarea unui dialog și control constant al structurilor subordonate în domeniul prevenirii corupției. Compartimentul integritate este încurajat să stabilească un plan de măsuri de prevenire a corupției cu fiecare structură subordonată. Serviciul corp control și activități speciale este încurajat să dezvolte o listă de semnale de alarmă (red flags) pentru monitorizarea cheltuielilor și achizițiilor publice (în special a achizițiilor directe) de la nivelul structurilor subordonate.
- Continuarea digitalizării serviciilor publice. Digitalizarea serviciilor publice crește încrederea cetățenilor în administrația publică, reduce corupția (provenită din interacțiunea cetățean funcționar), crește transparența, simplifică și reduce timpul de obținere a serviciului public. Serviciile publice digitalizate de sectorul 6 sunt: parcările, sesizările, autorizațiile de funcționare.
- Implementarea achizițiilor centralizate. Achizițiile centralizate pentru toate instituțiile locale pot aduce economii și calitate mai bună a produselor, dar și reducerea corupției

- Organizarea unui referendum local sau a unor proceduri de consultare a cetățenilor (sistem de vot prin email) pentru fundamentare oportunității deciziilor cu impact major și risc de corupție în domeniul urbanismului.
- Îmbunătățirea comunicării între asociațiile de proprietari și structura primăriei de îndrumare și control, inclusiv în ceea ce privește proiectele de hotărâri de consiliu local care se referă la o anumită zonă/cartier. Această structură trebuie să aibă o atitudine pro activă, să sprijine președinții de asociații de proprietari, să sprijine transparentizarea asociațiilor de proprietari. Cetățenii au recomandat crearea, pe zone/cartiere, a unor grupuri de Facebook cu președinții și administratorii de bloc pentru a facilita comunicarea cu primăria. Astfel, primăria va avea posibilitatea de a transmite mesaje în masă cetățenilor, inclusiv pe teme de integritate.

În privința îmbunătățirii a comunicării și cooperării intra-instituționale recomandările sunt:

- Elaborarea unei proceduri de comunicare internă și externă anticorupție;
- Elaborarea și implementarea unui plan de comunicare anticorupție internă și externă instituției;
- Realizarea periodică a unei analize efectuate de management cu privire la implementarea măsurilor de prevenire a corupției.

În privința nevoilor de instruire în domeniul asigurării integrității, analiza a identificat următoarele teme ca fiind prioritare (aproape jumătate dintre angajații primăriei și structurilor subordonate s-au declarat mai puțin familiarizați cu aceste teme):

- Avertizarea în interes public;
- Evaluarea incidentelor de integritate;
- Identificarea și managementul funcțiilor sensibile;
- Evaluarea și gestionarea riscurilor de corupție;
- Interdicții post-angajare (pantouflage).