



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

*Proiect*  
**“PROETIC: ETICĂ + TRANSPARENTĂ + INTEGRITATE - CORUPȚIE”**  
UAT Municipiul Ploiești

**RAPORT DE ANALIZĂ**  
a situației existente la nivelul Municipiului Ploiești

Mai 2019



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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## CUPRINS

Cap.1 - Context

Cap.2 - Metodologie pentru colectarea și analiza datelor

2.1. Analiza pe documente

2.2. Chestionare

Cap.3 - Analiză pe documente management etic în UAT Municipiul Ploiești

3.1. Cadrul legislativ național

3.2. Cadrul legislativ local/mecanisme

3.3. Proiecte relevante în implementare - UAT Municipiul Ploiești

Cap.4 - Analiză chestionare cetățeni Municipiul Ploiești

Cap.5 - Analiză chestionare angajați Primăria Ploiești

Cap.6 - Dezvoltarea durabilă

Cap.7 - Egalitatea de șanse și tratament

Cap.8 - Recomandări

## ANEXE

ANEXA1 - Listă documente management etic în UAT Municipiul Ploiești

ANEXA 2 - Chestionar pentru cetățeni ai Municipiului Ploiești

ANEXA 3 - Chestionar pentru angajați Primăria Municipiului Ploiești

ANEXA 4 - Percepția cetățenilor - răspunsuri ale cetățenilor la chestionarul privind corupția în Municipiul Ploiești

ANEXA 5 - Percepția angajaților primăriei Ploiești - răspunsuri ale angajaților la chestionarul privind corupția în Municipiul Ploiești

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



## Cap.1 - Context

Scopul principal al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional de prevenire și combatere a corupției în România.

Strategia Națională Anticorupție pentru perioada 2016-2020 are un caracter multidisciplinar, este concepută într-o abordare pragmatică, cu seturi de indicatori, surse de verificare a acestora, riscuri asociate obiectivelor și măsurilor din strategie, implicații juridice și bugetare și cuprinde și inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției și standarde de publicare a informațiilor de interes public.

Schimbarea de paradigmă în cadrul acestei strategii presupune mutarea accentului pe prevenție (educație, transparență, proceduri) și pe responsabilitatea la nivel managerial.

Transparența, etica și integritatea în cadrul unei instituții publice reprezintă principii ale bunei guvernari și pot deveni obiective tangibile în măsura în care personalul din cadrul Primăriei Ploiești este unul profesionist, performant și care practică standarde etice și de integritate apte să consolideze climatul de încredere și de respect reciproc dintre cetățeni și administrația publică locală.

Corupția și lipsa standardelor etice din cadrul funcției publice amenință administrația publică în ceea ce privește consolidarea credibilității funcției publice și a instituțiilor democratice în fața propriilor cetățeni și contribuie, de asemenea, la agravarea sărăciei și la slăbirea sistemului de servicii prestate cetățenilor.

Analiza situației existente la nivelul Municipiului Ploiești din perspectiva implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 este elaborată în cadrul proiectului „Proetic: etică + transparență + integritate - corupție” și contribuie la atingerea obiectivului general al proiectului: creșterea transparenței, eticii și integrității la nivelul Municipiului Ploiești, prin implementarea unor măsuri de prevenire a corupției, creșterea nivelului de educație anticorupție a personalului, precum și prin aplicarea normelor, măsurilor și procedurilor în materie de etică, integritate și anticorupție reglementate la nivelul instituțiilor publice.

Analiza situației existente la nivelul Municipiului Ploiești reprezintă o necesitate merită să fundamenteze elaborarea și implementarea unor politici eficiente de combatere a corupției, cu accent pe identificarea și evaluarea riscurilor de corupție.



Managementul riscurilor de corupție privește ansamblul de acțiuni în scopul identificării, evaluării și ierarhizării riscurilor la nivel instituțional și la nivelul funcționarilor publici, care favorizează ori determină săvârșirea faptelor de corupție și măsurile necesare pentru prevenirea apariției și limitarea efectelor acestora, prin procedee de evaluare.

Identificarea riscurilor de corupție se realizează în strânsă legătură cu activitățile din cadrul obiectivelor specifice instituției, a căror realizare ar putea fi afectată de materializarea acestora și se corelează cu identificarea amenințărilor/vulnerabilităților prezente în cadrul activităților curente ale primăriei, care ar putea conduce la săvârșirea unor fapte de corupție.

Analiza ia în calcul atât legislația specifică (la nivel național și local), mecanisme de implementare, practici și comportamente, din perspectiva prevenirii actelor de corupție, cât și percepția părților interesate (angajați ai primăriei și cetățeni ai municipiului) privind vulnerabilitățile și riscurile la corupție la nivelul UAT Municipiul Ploiești.

## Cap.2 - Metodologie pentru colectarea și analiza datelor

Metodologia pentru colectarea și analiza datelor pentru realizarea Analizei situației existente la nivelul Municipiului Ploiești din perspectiva implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 utilizează în principal două instrumente de cercetare: analiza pe documente și chestionar.

### 2.1. Analiza pe documente

Analiza pe documente este o analiză calitativă, ce se desfășoară în trei etape:

- Preanaliza (identificarea documentelor relevante, accesarea acestora)
- Exploatarea materialului (studiu documente)
- Prelucrarea și interpretarea rezultatelor

Tipuri de informații relevante:

- Legislația în domeniu - național/local;
- Date despre aplicarea SNA în UAT Municipiul Ploiești;
- Date de interes public, informații de pe site <http://www.ploiesti.ro/>;

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



- Statistici, registre date disponibile la nivel local în domeniul de interes;
- Documente realizate în cadrul proiectului;
- Documente relevante realizate în alte proiecte;
- Mecanisme - proces participativ de luare a deciziilor;

Principala sursă de colectare centralizată a datelor o reprezintă completarea Listei de documente management etic în UAT Municipiul Ploiești - actualizare decembrie 2018, prezentată în ANEXA 1.

## 2.2. Chestionare

Metodologia utilizată este una cantitativă utilizând drept metodă de cercetare ancheta sociologică pe bază de chestionare.

Chestionarele sunt aplicate online și s-au alocat 5 zile pentru colectarea pe e-mail a chestionarelor completate.

S-a aplicat un chestionar dedicat pentru cetățeni din Municipiul Ploiești și unul dedicat pentru angajați din primărie.

Chestionarul pentru cetățeni urmărește să acopere trei teme principale de interes:

- Percepția privind corupția în Municipiul Ploiești;
- Cauze privind corupția în societatea românească;
- Măsuri de prevenire și combatere a corupției.

Chestionarul pentru cetățeni este cuprins în ANEXA 2.

Chestionarul pentru angajați urmărește să acopere următoarele teme principale de interes:

- Generalități/percepția privind corupția în Municipiul Ploiești;
- Cauze privind corupția în societatea românească;
- Măsuri de prevenire și combatere a corupției.

Chestionarul pentru angajați este cuprins în ANEXA 3.

Mare amajoritate a întrebărilor formulate în chestionare sunt de tip închis, cu variante de răspuns, pentru a înlesni procesul de oferire a unui răspuns din partea respondenților, aceștia având însă și posibilitatea de a formula propriile răspunsuri în momentul în care acestea nu s-au încadrat în variantele de răspuns oferite în cadrul chestionarului.

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



## Cap.3 - Analiză pe documente management etic în UAT Municipiul Ploiești

### 3.1. Cadrul legislativ național

#### 3.1.1. Cadrul general

Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea **Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020**<sup>1</sup>, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.

Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și **sanționarea faptelor de corupție**, cu modificările și completările ulterioare.

#### 3.1.2. Măsuri preventive SNA

##### 3.1.2.1. Acces la informații de interes public

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

##### 3.1.2.2. Transparență în procesul decizional

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

##### 3.1.2.3. Cod etic/deontologic/de conduită

- Legea nr 7/2004 privind **Codul de conduită a funcționarilor publici**, republicată;
- Legea nr. 477/2004 privind **Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice**, republicată;

---

<sup>1</sup> Sursa: <http://sna.just.ro/>



- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice.

#### 3.1.2.4. Consilier de etică

- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată.

#### 3.1.2.5. Protecția avertizorului în interes public (de integritate)

- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

#### 3.1.2.6. Conflicte de interese

- 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;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Codul penal.

#### 3.1.2.7. Incompatibilități

- 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;



- Legea nr. 161/2003 privind unele **măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției**, cu modificările și completările ulterioare.

#### 3.1.2.8. Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage)

- Legea nr. 161/2003 privind unele **măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției**, cu modificările și completările ulterioare [art. 94 alin. (3)];
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind **prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora** [art. 13 alin. (1)].

#### 3.1.2.9. Declararea averilor

- 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
- Legea nr. 161/2003 privind unele **măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției**, cu modificările și completările ulterioare

#### 3.1.2.10. Declararea cadourilor

- 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**.

#### 3.1.2.11. Funcțiile sensibile





- Ordinul SGG nr. 600/2018 pentru aprobarea **Codului controlului intern/managerial al entităților publice**, cu modificările și completările ulterioare.

### 3.2. Cadrul legislativ local/mecanisme

În acest subcapitol sunt menționate elemente din principalele documente strategice/operaționale cuprinse în Lista de documente management etic în UAT Municipiul Ploiești.

#### 3.2.1. Strategia integrată de dezvoltare urbană pentru Polul de Creștere Ploiești 2014-2020

Viziunea de dezvoltare Polului de Creștere Ploiești-Prahova asumată pentru 2025 este *"o comunitate bazată pe cunoaștere, deschisă parteneriatelor în domenii complexe de valorificare durabilă a resurselor și de creștere a calității vieții pentru toți locuitorii săi."*<sup>2</sup>

Obiectivele strategiei sunt:

- Obiectiv strategic A: **Susținerea dezvoltării economice durabile integrate prin energii și tehnologii noi;**
- Obiectiv strategic B: **Dezvoltarea teritorială durabilă prin îmbunătățirea infrastructurii urbane și a relațiilor dintre zonele funcționale;**
- Obiectiv strategic C: **Dezvoltarea capitalului uman prin asigurarea accesului egal al tuturor cetățenilor la servicii publice de calitate; obiectivul cuprinde două obiective sectoriale:**
  - o Obiectiv sectorial C1: **Creșterea calității serviciilor publice;**
  - o Obiectiv sectorial C2: **Creșterea capacității APL.**

#### 3.2.2. Declarația de aderare la SNA, semnată de Primarul Municipiului Ploiești<sup>3</sup>

În Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 se asumă elaborarea Planului de integritate al UAT Municipiul Ploiești ținând cont de următoarele obiective:

---

<sup>2</sup> Strategia integrată de dezvoltare urbană pentru Polul de Creștere Ploiești 2014-2020, pg. 381 ([http://www.ploiesti.ro/Ploiesti\\_SIDU.pdf](http://www.ploiesti.ro/Ploiesti_SIDU.pdf))

<sup>3</sup> Sursa: <http://www.ploiesti.ro/declaratie%20aderare.pdf>



- Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local;
- Creșterea integrității instituționale, prin includerea unor măsuri de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative;
- Consiolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și riscurilor de corupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate către angajați și beneficiarii serviciilor publice;
- Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluarea periodică.

### 3.2.3. Planul de integritate la nivelul Primăriei Municipiului Ploiești

Planul de integritate la nivelul Primăriei Municipiului Ploiești<sup>4</sup> pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, adoptat prin Dispoziția nr. 3651/2017 a Primarului Municipiului Ploiești urmărește obiectivele asumate în Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020.

### 3.2.4. Plan de măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției 2007 - 2010<sup>5</sup>

Planul de măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției la nivelul Primăriei Municipiului Ploiești a fost adoptat în 2007 cuprinde următoarele domenii/obiective:

- Domeniul I - Informare, conștientizare, responsabilizare
  - o Ob.1 - Creșterea gradului de informare a publicului cu privire la consecințele actelor de corupție
  - o Ob.2 - Creșterea gradului deresponsabilizare a personalului propriu asupra riscurilor asociate corupției
- Domeniul II - Simplificarea procedurilor administrative
  - o Ob.3 - Eliminarea abarierelor administrative
  - o Ob.4 - Utilizarea tehnologiilor informatice în cadrul serviciilor publice
- Domeniul III - Transparență și eficiență

<sup>4</sup> Sursa: <http://www.ploiesti.ro/Dispozitii/2017/3651.pdf>

<sup>5</sup> Sursa:

<http://www.ploiesti.ro/Dispozitii/PLAN%20DE%20ACTIUNI%20ANTICORUPTIE%20PLOIESTI%20.pdf>



- Ob.5 - Creșterea transparenței în sistemul de management al resurselor umane
- Ob.6 - Gestionarea corectă a fondurilor publice
- Domeniul IV. Prevenirea și combaterea corupției prin comunicare și colaborare
  - Ob.7 - Susținerea campaniilor de prevenire a fenomenului corupției
  - Ob.8 - Combaterea fenomenului corupției prin întărirea colaborării intra și inter-instituționale și prin monitorizarea prevederilor legale

### 3.2.5. Pagina web oficială a Municipiului Ploiești<sup>6</sup>

Pagina web, deși cuprinde date actualizate, nu respectă Anexa nr. 4 la Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020 - Standard general - Publicare a informațiilor de interes public, prin care informațiile sunt afișate pe paginile de internet ale autorităților/instituțiilor publice, cu solicitarea ca acestea să se găsească într-o structură predefinită de secțiuni.

Ultimul Raport de evaluare a implementării Legii nr.544/2001 este aferent anului 2017, ca și Raportul de evaluare a implementării Legii nr. 52/2003. Analizând conținutul rapoartelor, putem considera o abordare absolut formală.

O oportunitate este "Sondaj - Evaluare satisfacție cetățeni Primăria Ploiești"<sup>7</sup>, dar nu avem date disponibile despre prelucrarea și diseminare rezultatelor acestui sondaj online.

### 3.2.6. Regulamentul intern al aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Ploiești<sup>8</sup>

Regulamentul intern, adoptat în 2017 cuprinde următoarele mențiuni în secțiunea Norme generale de conduită profesională, la Art.13 - 15(1):

*"Art.13 - În exercitarea atribuțiilor de serviciu angajații, au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor și de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, imparțialitatea și eficacitatea.*

<sup>6</sup> Sursa: <http://www.ploiesti.ro/>

<sup>7</sup> Sursa: <http://www.isondaje.ro/sondaj/633202853/>

<sup>8</sup> Sursa: <http://www.ploiesti.ro/Regulament%20intern%20%20februarie%202017.pdf>



*Art. 14 - Angajații Primăriei Municipiului Ploiești au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punere a în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.*

*Art. 15(1) - Angajații primăriei au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestei entități."*

### **3.2.7. Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești PMP)**

Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul PMP revizuit la nivelul anului 2019 în cadrul proiectului „Proetic: etică + transparență + integritate - corupție” cuprinde:

*" Art. 18 Utilizarea resurselor publice*

*(1) Angajații PMP sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ - teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.*

*(2) Angajații PMP au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției publice deținute.*

*(3) Angajații PMP trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.*

*(4) Angajaților PMP care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora."*

### **3.2.8. Dispoziții de Primar, relevante în domeniu**

- Dispoziția nr. 1202/2019 privind desemnarea Consilierului de etică;
- Dispoziția nr. 1314/ 2017 privind modificarea dispoziției nr. 49018/ 2016 privind echipa de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților specifice instituției;
- Dispoziția nr. 337/2019 privind desemnarea Comisiei SCIM;
- Dispoziția nr. 1207/ 2018 privind desemnarea responsabilului cu aplicarea legii transparenței decizionale;
- Dispoziția nr. 1208/ 2018 privind desemnarea responsabilului cu aplicarea Legii 544/2001.



### 3.3. Proiecte relevante în implementare - UAT Municipiul Ploiești

#### 3.3.1. Proiectul "Proetic: etică + transparență + integritate - corupție"

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

1. OS1: Dezvoltarea și implementarea de mecanisme și proceduri în vederea asigurării transparenței, eticii și integrității la nivelul Municipiului Ploiești;
2. OS2: Dezvoltarea și implementarea de acțiuni și măsuri în vederea prevenirii și combaterii corupției, prin promovarea dialogului cu societatea civilă și creșterea gradului de educație anticorupție în Municipiul Ploiești;
3. OS3: Creșterea nivelului de cunoștințe și competențe a 40 de persoane din personalul Municipiului Ploiești, în vederea prevenirii corupției, creșterii transparenței, eticii și integrității.

#### 3.3.2. Proiectul "Asigurarea managementului performanței și calității în Municipiul Ploiești"

Obiectivele specific ale proiectului sunt:

1. OS 1: Extinderea sistemului de management al calității ISO 9001:2015 la nivelul Municipiului Ploiești, serviciilor descentralizate și subordonate;
2. OS 2: Introducerea și implementarea unui sistem de management al calității și performanței CAF la nivelul Municipiului Ploiești, serviciilor descentralizate și subordonate;
3. OS 3: Dezvoltarea abilităților și cunoștințelor a 50 de persoane din personalul Municipiului Ploiești, serviciilor descentralizate și subordonate, pentru asigurarea managementului calității și performanței la nivel local.

## Cap.4 - Analiză chestionare cetățeni Municipiul Ploiești

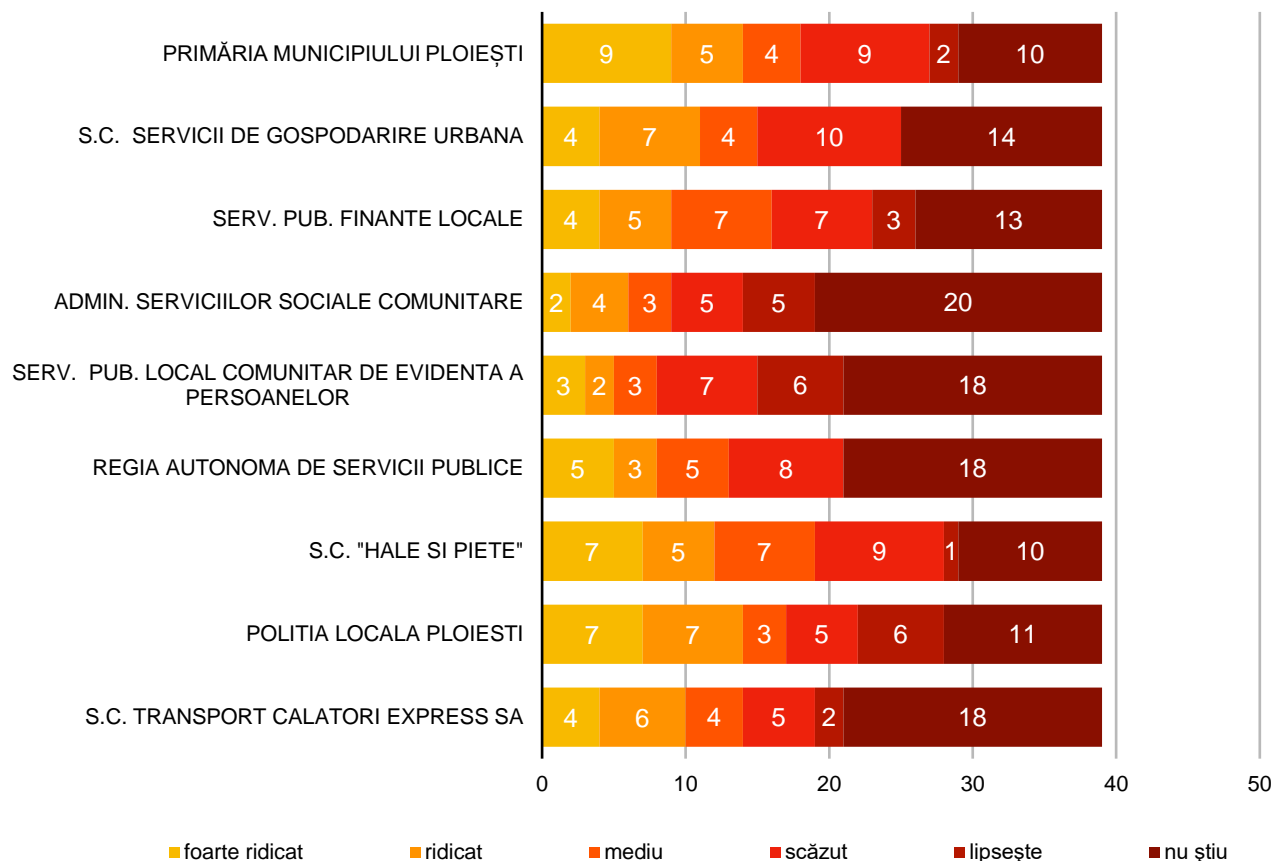
Au fost completate online 39 chestionare de către cetățeni care au beneficiat direct de servicii din partea angajaților Primăriei Municipiului Ploiești, sau a celor din servicii subordonate.

Prelucrarea chestionarelor privind percepția cetățenilor - răspunsuri ale cetățenilor la chestionarul privind corupția în Municipiul Ploiești este cuprinsă în ANEXA 4.



În ceea ce privește creșterea fenomenului de corupție în societatea românească, 59% consideră că acesta a crescut cu peste 10 ani în urmă, 18% cu 5 ani în urmă și 23% în ultimul an.

În ceea ce privește percepția privind corupția în sistemul public al municipiului



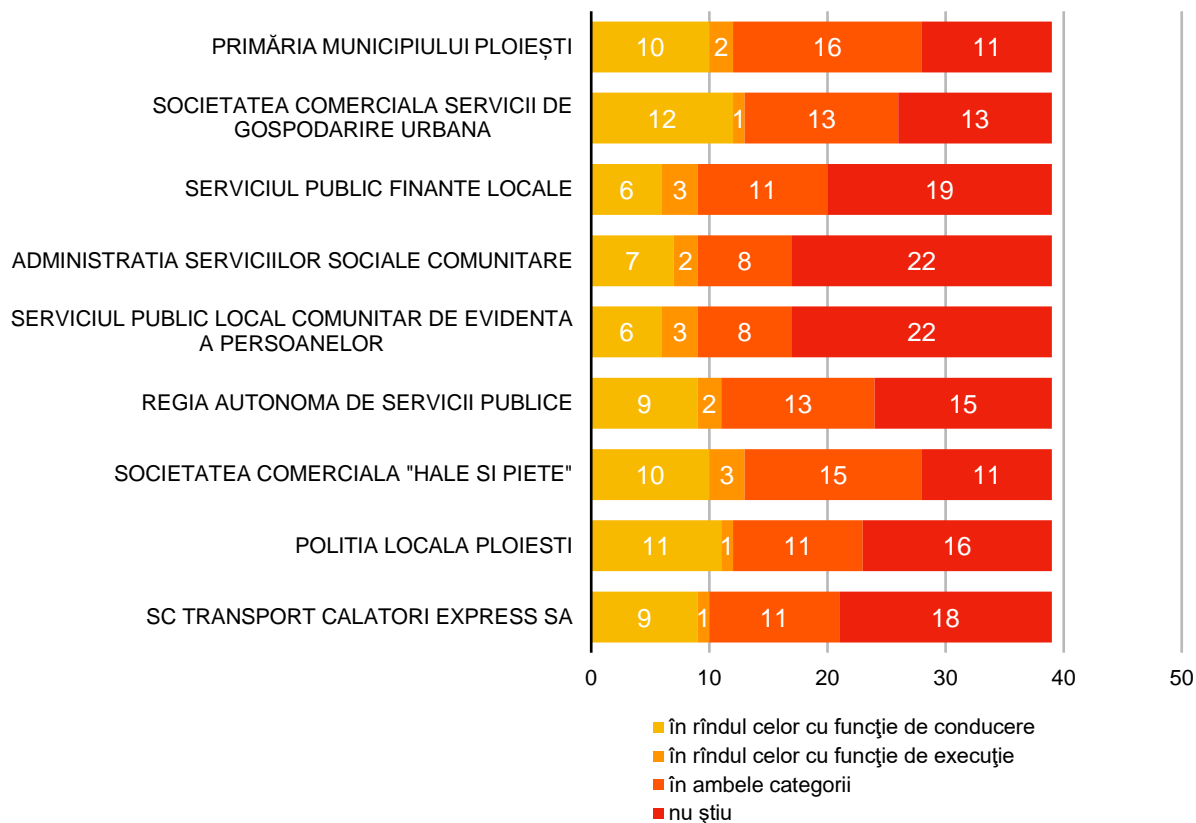
Ploiești, situația se prezintă astfel:

În ceea ce privește Primăria Municipiului Ploiești, 35,9% dintre respondenți consideră că nivelul corupției este ridicat, sau foarte ridicat.

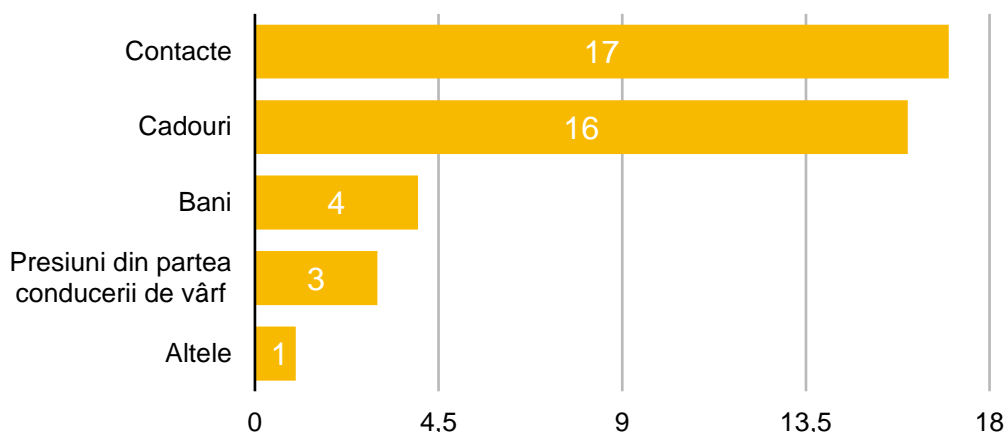
În comparație cu anii cu anii anteriori, la nivelul Primăriei Municipiului Ploiești se consideră că nivelul corupției a crescut pentru 30,75 dintre respondenți, a rămas la fel pentru 46,15% și nu știu/nu răspund 23%.

La întrebarea "Unde credeți că există cel mai mare nivel de corupție:", situație se prezintă astfel:





Când se pune problema de identificare a „Căilor neoficiale” de soluționare a problemelor cu funcționarii publici/personalul contractual cel mai frecvent acestea iau forma de:



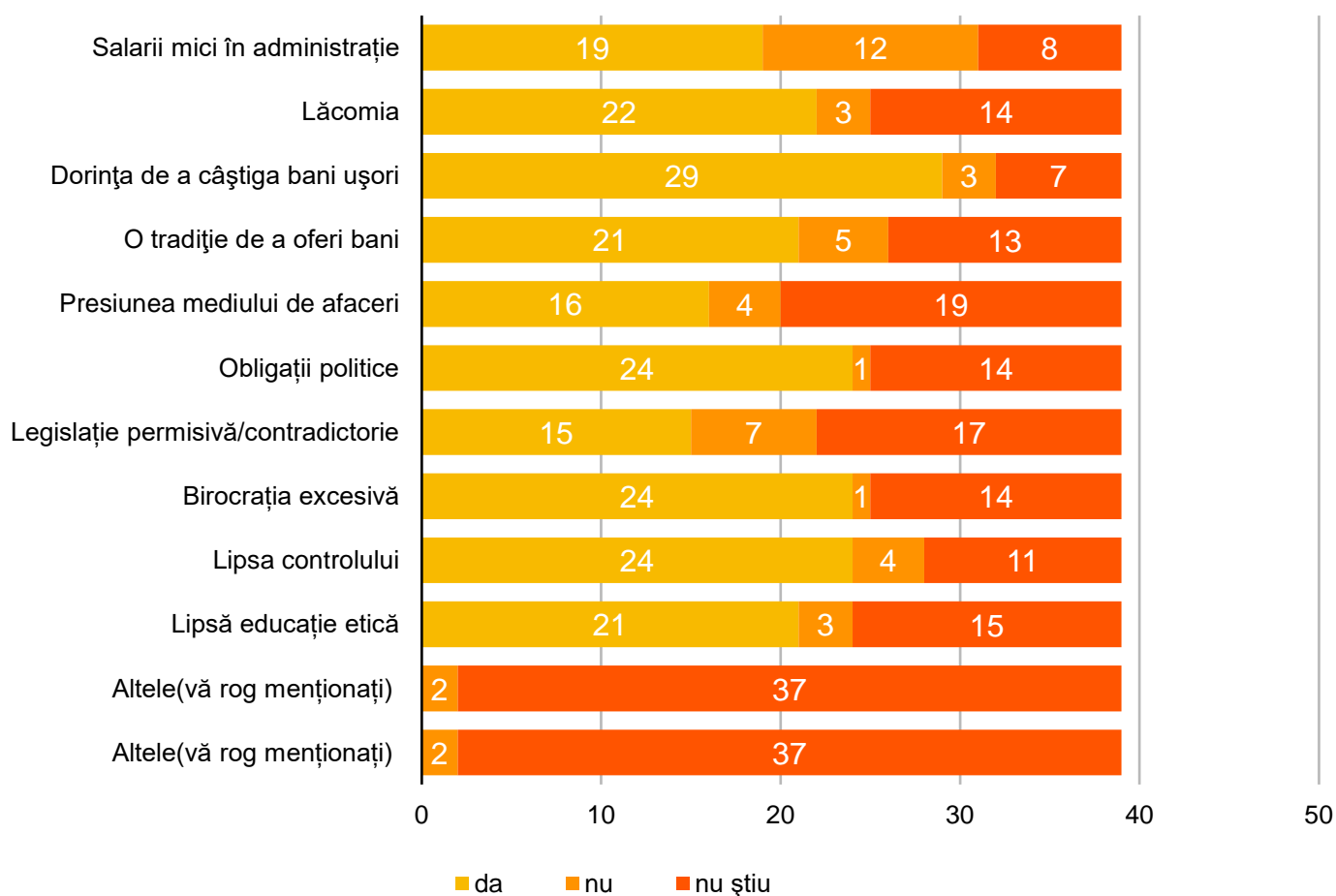
*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!  
Competența face diferența!*



În ceea ce privește solicitarea de mită din partea reprezentanților administrației publice locale pentru rezolvarea problemelor, 25,64 % dintre respondenți au răspuns „da”, iar 74,36 au răspuns „nu”.

În ceea ce privește sumele estimate date ca mită în ultimele 12 luni, acestea au fost până în 500 lei pentru 10,25% dintre respondenți și între 500 și 1500 lei pentru alți 10,25% respondenți.

Principalele motive cauzatoare de corupție sunt considerate astfel:



La întrebarea „Cât de eficiente credeți că sunt următoarele măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției în cadrul Municipiului Ploiești?”, cele mai eficiente măsuri sunt considerate:

- sancționarea imediată a angajaților implicați - 79,48%
- creșterea transparenței instituției - 76,92%
- sesizarea faptelor de corupție de către cetățeni - 74,36%

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

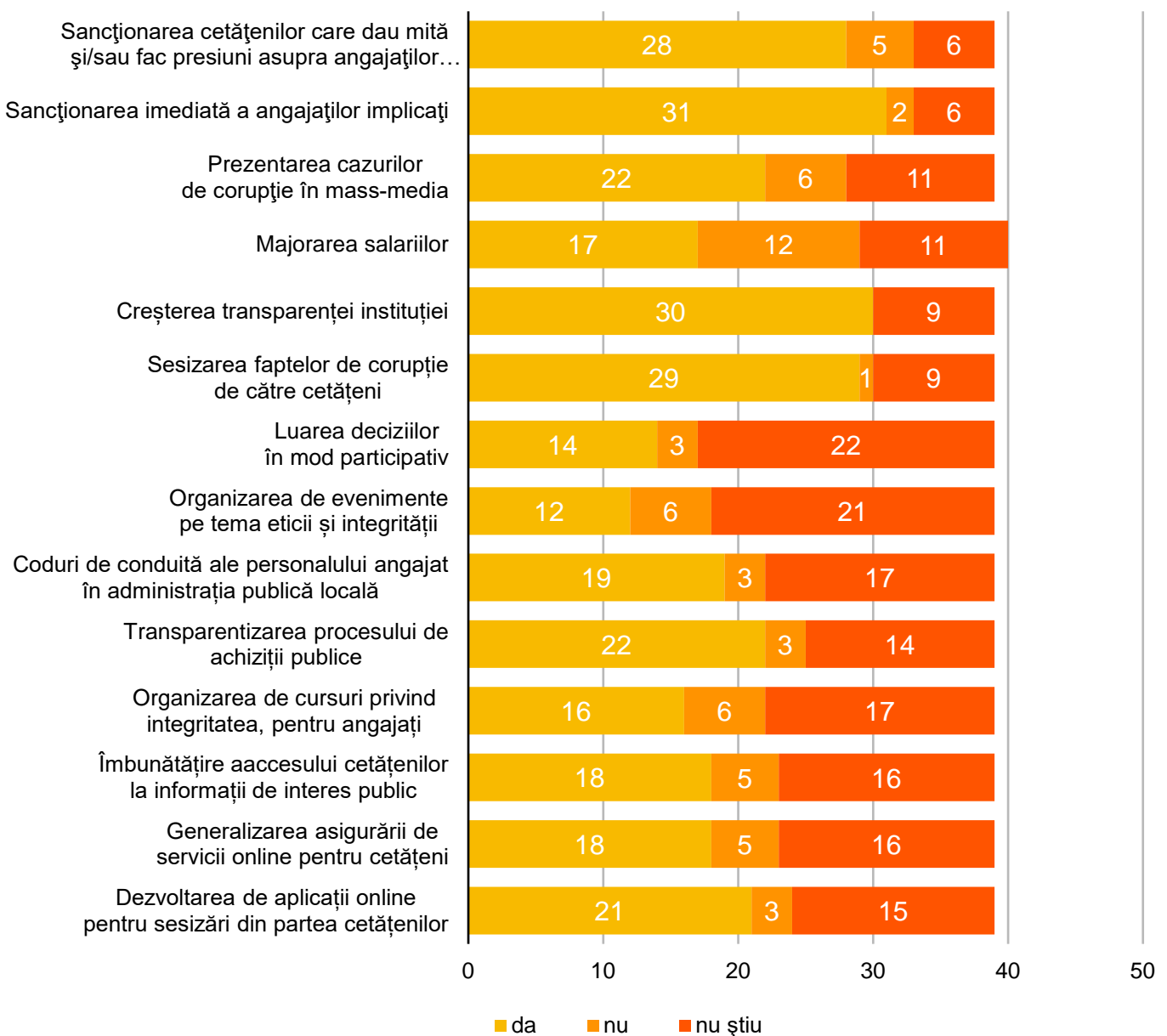




- sancționarea cetățenilor care dau mită și/sau fac presiuni asupra angajaților pentru soluționarea anumitor probleme - 71,79%

Este de remarcat că sunt evidențiate în mod echilibrat măsuri de prevenire și respectiv de combatere (sancționare) a corupției:

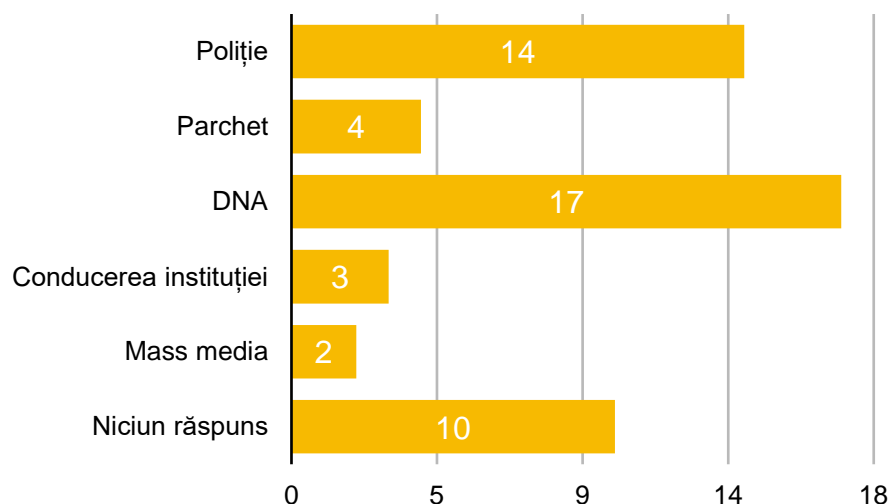
În ceea ce privește atitudinea mass-media asupra luptei anticorupției, 43,59 dintre respondenți consideră o atitudine constructivă, 12,82% una distructivă și 43,59% "nici o atitudine".



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!  
Competența face diferența!



La întrebarea “Dacă dumneavoastră ați dori să sesizați o faptă de corupție, unde ați sesiza-o?”, răspunsurile sunt:



Se observă că 89,74 dintre respondenți ar sesiza fapte de corupție la DNA/poliție/parchet și numai 7.69% conducerea instituției și 5,13% mass media.

## Cap.5 - Analiză chestionare angajați Primăria Ploiești

Au fost completate online 66 chestionare de către angajați ai Primăriei Municipiului Ploiești.

Prelucrarea chestionarelor privind percepția angajaților - răspunsuri ale cetățenilor la chestionarul privind corupția în Municipiul Ploiești este cuprinsă în ANEXA 5.

Ca profil al respondenților, angajați ai primăriei Ploiești, din perspectiva managementului carierei, 72,72% sunt atașați de domeniul administrației publice, iar 63,64% se văd și în viitor funcționari de carieră, chiar dacă 82,61% consideră că postul pe care îl ocupă nu este ușor de obținut.

În ceea ce privește, tendința de completare a veniturilor prin desfășurarea altor activități se manifestă pentru 18,18% dintre respondenți; 68,18% nu sunt interesați de acest aspect.

Referitor la aprecierea nivelului corupției la nivelul Primăriei Municipiului Ploiești 57,57% nu știu/nu răspund, 6,06% consideră nivelul ridicat sau foarte ridicat, 21,21%

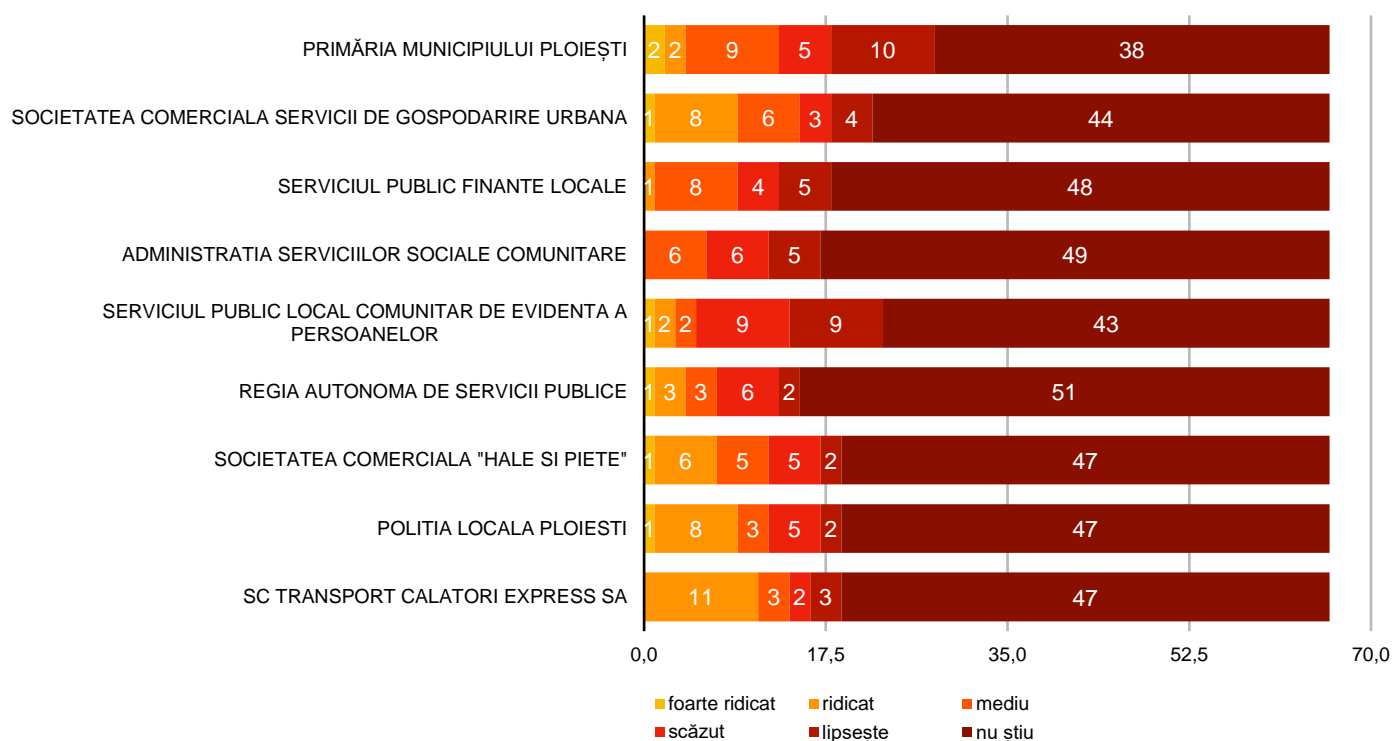


consideră nivelul mediu sau scăzut, iar 15,15% consideră că nu există corupție în primărie.

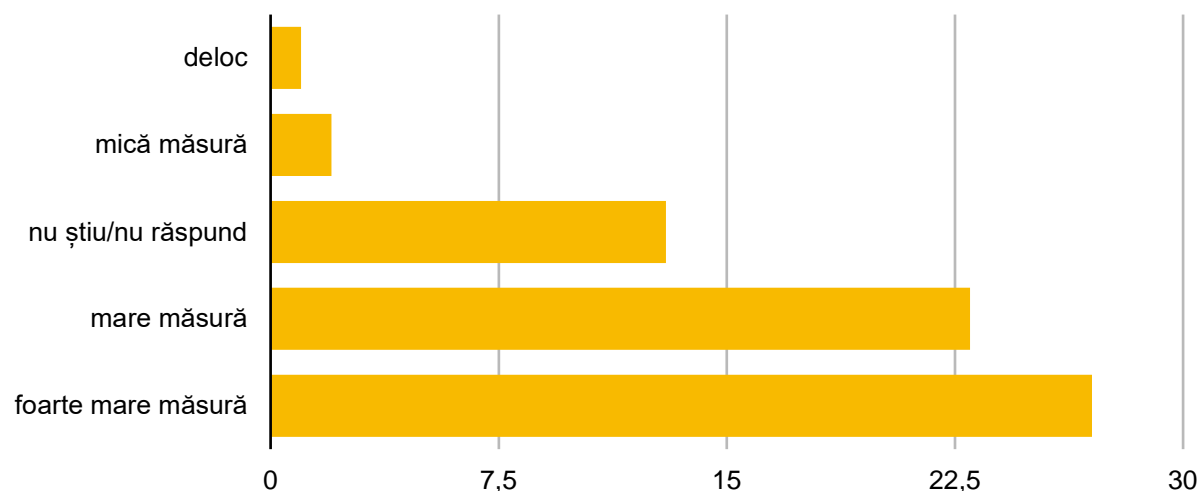
Imaginea de ansamblu este prezentată mai jos:

Din perspectiva departamentelor cu funcții sensibile în cadrul primăriei, 83,33% dintre respondenți nu știu/nu răspund!?!

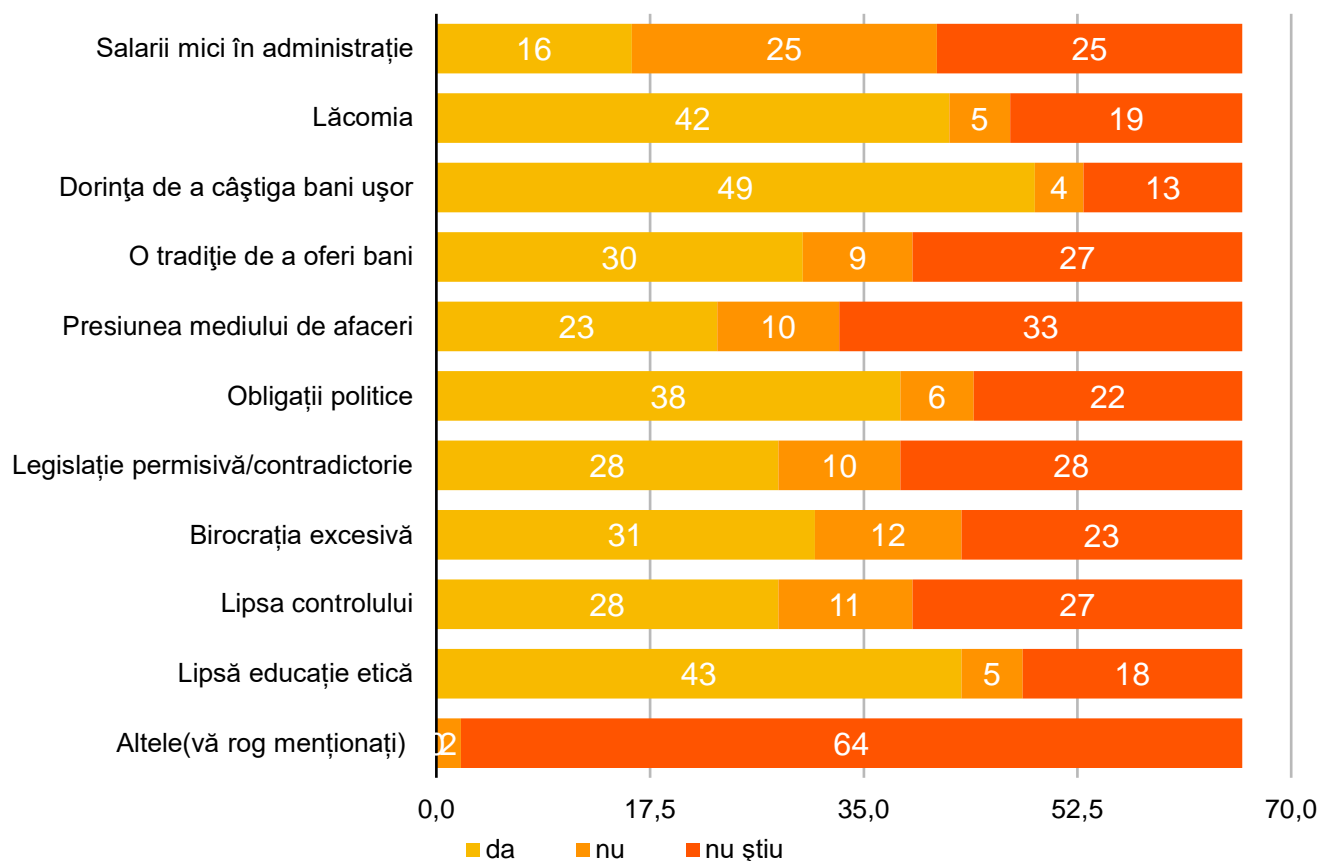
În ceea ce privește "De la 1 la 5, în ce măsură considerați că afectează corupția imaginea instituțiilor publice, unde 1 reprezintă "deloc", iar 5 în "foarte mare măsură"?", situația este următoarea:



La întrebarea “După părerea Dumneavoastră care dintre următoarele motive



cauzează fenomenul de corupție?”, răspunsurile au fost:



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!  
Competența face diferența!



Se observă că 74,24% dintre respondenți consideră dorința de a câștiga bani ușor este motiv de cauză pentru corupție, 6,06% nu, iar 37,88% nu știu.

Lipsa de educație etică este considerată cauză de corupție pentru 65,15% dintre respondenți, pentru 7,58% nu este o cauză, iar 27,27% nu știu.

63,64% dintre respondenți consideră lăcomia o cauză a corupției, 28,79% nu știu și 7,58% nu o consideră o cauză.

Este de menționat că 48,48% dintre respondenți consideră că NU SE APLICĂ MĂSURI ANTICORUPȚIE ÎN PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI, iar 43,94 consideră că se aplică.

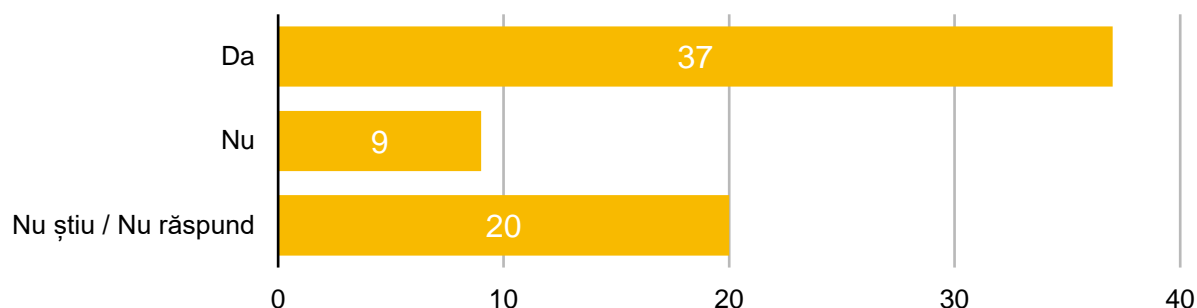
46,97% dintre respondenți au fost instruiți în scopul aplicării de măsuri anticorupție, 33,33% nu și 19,7% nu știu/nu răspund.

50,06% dintre respondenți consideră că ar trebui introduse sancțiuni pentru neaplicare aprevederilor SNA 2016-2020, 39,39% nu știu/nu răspund și 4,5% nu susțin ideea de sancțiuni.

La întrebarea „De la 1 la 5, în ce măsură considerați că afectează corupția imaginea instituțiilor publice, unde 1 reprezintă „deloc”, iar 5 în „foarte mare măsură”?”, 65,15% dintre respondenți nu știu/nu răspund.

În ceea ce privește mediatizarea luptei anticorupție, 68,18% dintre respondenți consideră că aceasta duce la redirecționarea faptelor de corupție și 65,15% consideră că mass-media are o atitudine constructivă asupra luptei anticorupție.

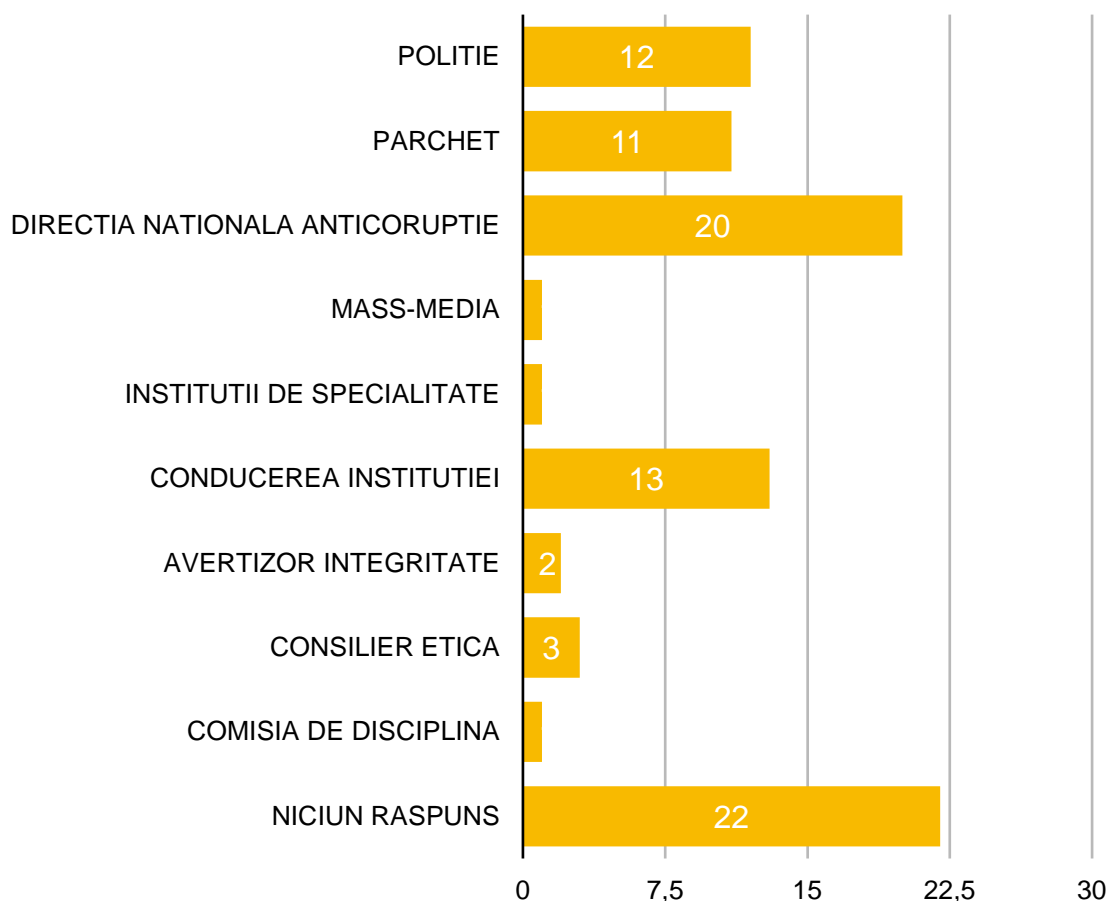
În ceea ce privește cunoașterea existenței consilierului de etică în instituție, situația este următoarea:



În ceea ce privește cunoștințele despre protecția avertizorului de integritate, doar 21,21% dintre respondenți au cunoștințe despre acest subiect.

La întrebarea “Dacă dumneavoastră ați dori să sesizați o faptă de corupție, unde ați sesiza-o?”, răspunsurile au fost:

În ceea ce privește cunoștințele respondenților privind existența și conținutul unor documente de implementare a SNA 2016-2020 în Primăria Municipiului Ploiești, este



de reținut procentul mare a celor care au răspuns “nu știu”: 51,6%.

## Cap.6 - Dezvoltarea durabilă

Cea mai cunoscută definiție a dezvoltării durabile este cea dată de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) în raportul "Viitorul nostru comun", cunoscut și sub numele de Raportul Brundtland: *"dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi"*.

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



Inițial dezvoltarea durabilă a fost privită ca o soluție la criza ecologică determinată de exploatare industrială intensă a resurselor și degradarea continuă a mediului fiind concentrată în primul rând pe conservarea calității mediului;

Durabilitatea pleacă de la ideea că activitățile umane sunt dependente de mediu și de resurse - sănătatea, siguranța socială și stabilitatea economică a societății sunt esențiale în definirea calității vieții;

În prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, sub aspect economic și social, iar obiect al dezvoltării durabile este acum și preocuparea pentru dreptate și echitate între state, nu numai între generații.

#### Cadru strategic

- La nivel național - Hotărârea nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030
- La nivel european din 2010 este în vigoare Strategia Europa 2020 - o strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, care propune trei priorități care se susțin reciproc
  - o creștere inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
  - o creștere durabilă: promovarea unei economii mai eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive;
  - o creștere favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială.
- La nivel global, sunt de menționat Obiectivele de dezvoltare Durabilă (ODD) 2016 - 2030 Agenda 2030;

Noua agendă globală reprezintă un apel universal la acțiune pentru a pune capăt sărăciei, protejarea planetei și asigurarea faptului că toți oamenii se bucură de pace și prosperitate.

Pentru prima oară, acțiunile vizează în egală măsură statele dezvoltate și cele aflate în curs de dezvoltare;

Cele 17 ODD-uri, împreună cu cei 169 indicatori au intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2016;

Obiectivele sunt interconectate și complementare;



Implementarea cu succes a ODD-urilor presupune crearea de parteneriate dintre guverne, sectorul privat, societatea civilă și cetățeni.

	<b>OBIECTIVE DEZVOLTARE DURABILĂ</b>	<b>Social</b>	<b>Economie</b>	<b>Mediu &amp; Energie</b>	<b>Drepturi și Guvernare</b>
1	Fără sărăcie				
2	Zero foame				
3	Sănătate și stare de bine				
4	Educație de calitate				
5	Egalitate de gen				
6	Apă curată și igienă				
7	Energie accesibilă și curată				
8	Muncă decentă și creștere economică				
9	Industrie, inovație și infrastructură				
10	Inegalități reduse				
11	Orașe și comunități durabile				
12	Consum și producție responsabile				
13	Acțiuni asupra climei				
14	Viața sub apă				
15	Viața pe pământ				
16	Pace, justiție și instituții puternice				
17	Parteneriate pentru obiective				

Institutul Național de Statistică, în corelare cu EUROSTAT (organismul care se ocupă cu statistica al Comisiei Europene) a dezvoltat în România indicatori de dezvoltare durabilă.

Indicatorii prezenți în baza de date urmăresc obiectivele țintă și modalitățile de acțiune la orizontul anilor: 2013, 2020, 2030, stabilite prin Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă și sunt construiți pe baza informațiilor care sunt disponibile în Institutul Național de Statistică, Ministerul Mediului și Pădurilor și instituțiile în subordinea sau coordonarea acestuia și a metodologiilor care sunt armonizate cu cele ale Uniunii Europene.

Baza de date - Indicatori de Dezvoltare Durabilă în România (IDDR)

- Obiectiv 1. Transformări structurale și echilibre macroeconomice
- Obiectiv 2. Schimbări climatice și energie curată
- Obiectiv 3. Transport durabil
- Obiectiv 4. Producție și consum durabile

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





- Obiectiv 5. Conservarea și gestionarea resurselor naturale
- Obiectiv 6. Sănătate publică
- Obiectiv 7. Incluziune socială, demografie și migrație
- Obiectiv 8. Sărăcia globală și sfidările dezvoltării durabile
- Obiectiv 9. Educație și formare profesională
- Obiectiv 10. Cercetare științifică și dezvoltare tehnologică, inovare
- Obiectiv 11. Creșterea productivității muncii și îmbunătățirea ratei de ocupare
- Obiectiv 12. Politica de investiții și diversificarea surselor de finanțare
- Obiectiv 13. Capacitatea administrativă și calitatea serviciilor publice
  - o O13\_1. Datoria publică în PIB
  - o O13\_2. Încrederea cetățenilor în instituțiile statului
  - o O13\_3. Numărul cazurilor de infringement
  - o O13\_4. Disponibilitatea guvernării electronice
  - o O13\_5. Ponderea persoanelor de 16-74 ani care au folosit Internetul în ultimele 3 luni pentru a accesa site-urile autorităților publice, în total persoane de 16-74 ani

## Cap.7 - Egalitatea de șanse și tratament

*“Egalitatea de șanse (equal opportunities reprezintă conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.*

*Se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru toți cetățenii indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.”*



Dezvoltarea unei culturi a oportunităților egale presupune implicarea directă a tuturor actorilor sociali din sectorul public și privat, inclusiv societatea civilă.

În domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, prin adoptarea legislației primare, respective Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie.

Este de menționat HG nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

Un subiect de interes din perspectiva egalității de șanse și tratament este discriminarea, concept evidențiat în Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare - *"Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice."*

În normele de conduită etică și integritate profesională prevăzute de legislația în vigoare, este explicitat principiul integrității, care însumează comportamentele bazate pe imparțialitate și, după caz, confidențialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, prioritatea interesului public fără a afecta drepturile cetățenilor ori prestigiul instituțional.

## Cap.8 Recomandări

Se impune un proces de dinamizare a implementării implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 și de valorificare în practică a principalelor



rezultate ale proiectului „Proetic: etică + transparență + integritate - corupție” , cu referire expresă la:

- CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Primăriei municipiului Ploiești;
- PROCEDURA DE SISTEM privind Consilierea etică a funcționarilor publici și a personalului contractual din Primăria Municipiului Ploiești;
- PLAN DE ACȚIUNE pentru prevenirea și combaterea corupției la nivelul UAT Municipiul Ploiești;
- CAMPANIE DE EDUCAȚIE ANTICORUPȚIE și de promovare a acțiunilor anticorupție desfășurate la nivelul Municipiului Ploiești.

În procesul de valorificare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție la nivelul UAT Municipiul Ploiești, se impune implicarea societății civile în procesul de conștientizare a părților interesate privind implementarea cu succes a SNA și alocarea corepunzătoare de resurse.

Totodată, se impune continuarea demersurilor pentru implementarea și monitorizarea SNA 2016-2020 la nivelul UAT Municipiul Ploiești, pentru asigurarea continuității politicilor publice în domeniu, într-o abordare integrată și planificată.

