



AVIZAT,
Director General,
ec. Vasile Eugenia



R A P O R T

**privind analiza informațiilor extrase din chestionarele de evaluare completeate de
personalul Casei de Asigurări de Sănătate Tulcea
cu privire la activitatea de consiliere etică pentru anul 2021**

- Mai 2021 -

I. Introducere

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, prevede obligația funcționarilor publici și personalului contractual de a respecta normele de conduită profesională și civică. Încălcarea cu vinovătie de către funcționarii publici și personalul contractual a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 s-au aprobat Strategia națională anticorupție, seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurile din strategie și a surselor de verificare, inventarul măsurilor de transparentă instituțională și de prevenire a corupției, indicatorii de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Strategiei Naționale Anticorupție (S.N.A.), Casa de Asigurări de Sănătate Tulcea este responsabilă alături de alte instituții publice pentru realizarea unor acțiuni principale în cadrul unor obiective.

Măsura 1.14 din cadrul Obiectivului general nr.1 - Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție la nivelul instituției, privind Planul de integritate privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție, la nivelul CAS Tulcea, prevede consolidarea rolului consilierului de etică prin evaluarea nivelului de cunoștințe cu privire la activitatea de consiliere etică prin aplicarea de chestionare tuturor angajaților instituției.

Prin intermediul inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare asociați, enumerați în Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, se urmărește realizarea la nivelul fiecărei instituții/autorități publice a unei autoevaluări periodice privind nivelul de utilizare și eficiență a măsurilor anticorupție.

Inventarul măsurilor preventive anticorupție stipulează la punctul 1 - Cod etic/deontologic/de conduită, ca indicator de evaluare, numărul de chestionare de evaluare în ceea ce privește gradul de cunoaștere de către angajați a normelor de conduită etică și de integritate. În acest sens, CAS Tulcea, prin consilierul de etică, a elaborat și diseminat în luna mai 2021 un chestionar de evaluare care se adresează funcționarilor publici de conducere, funcționarilor publici de execuție, personalului contractual de conducere și personalului contractual de execuție.

Din totalul de 33 salariați ai CAS Tulcea, la data de 17 mai 2021, 33 au transmis chestionarele complete, ceea ce reprezintă o pondere de 100%. Dintre aceștia, 4 sunt personal de conducere, 27 sunt de execuție și 2 sunt salariați contractuali cu funcție de execuție.

Scopul colectării datelor din acest chestionar a fost acela de a furniza informații privind gradul de cunoaștere al personalului instituției, a activităților de consiliere etică și de respectare a normelor de conduită reglementate prin Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

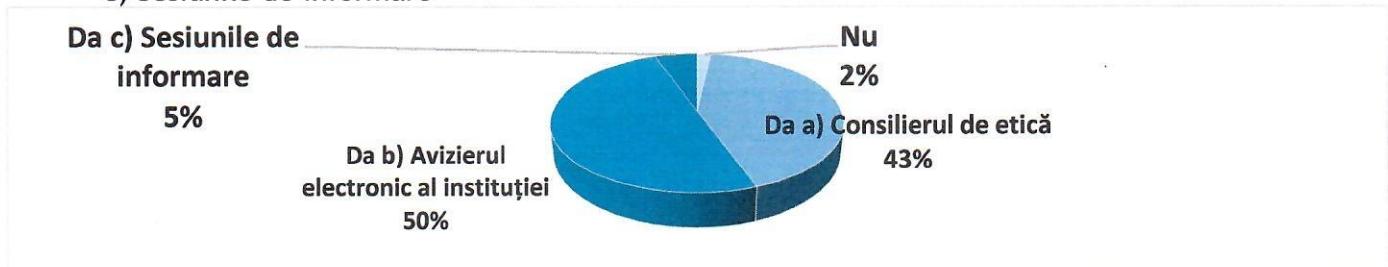
II. Chestionarul de evaluare

Chestionarul de evaluare cuprinde 13 întrebări, iar în urma colectării datelor, au rezultat următoarele concluzii:

Întrebarea nr.1

Cunoașteți principiile și normele de conduită?

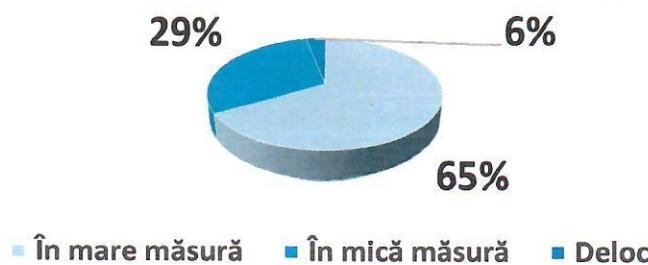
- Nu
- Da, atunci precizați de unde:
 - a) Consilierul de etică
 - b) Avizierul electronic al instituției
 - c) Sesiunile de informare



Întrebarea nr.2

În ce măsură credeți că pot fi îmbunătățite aptitudinile profesionale după luarea la cunoștință a Codului etic și de integritate?

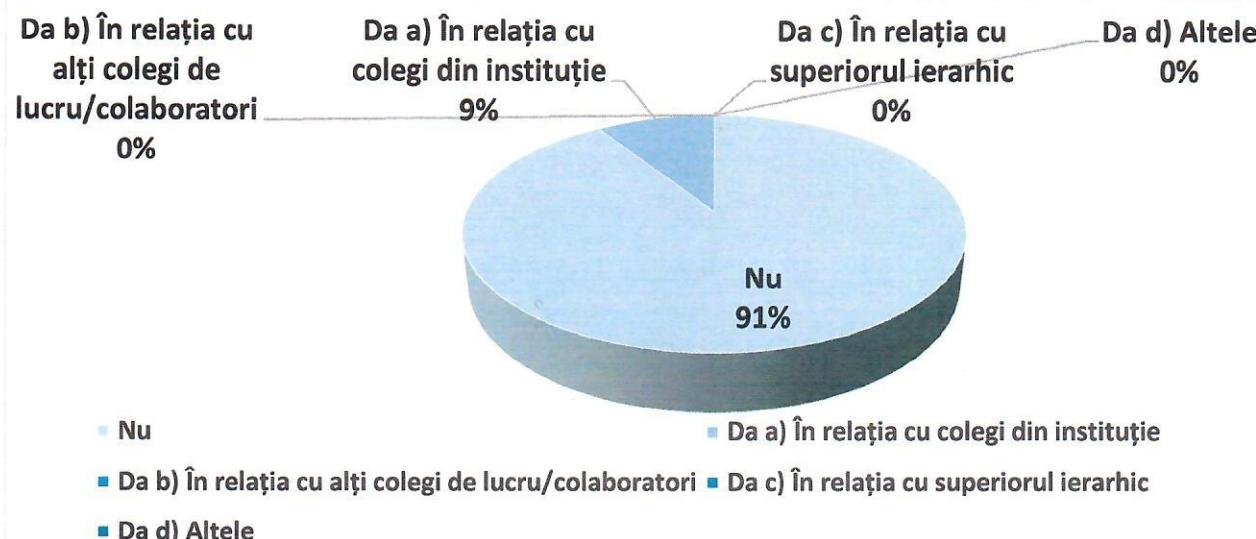
- În mare măsură
- În mică măsură
- Deloc



Întrebarea nr.3

În instituția în care lucrați, v-ați confruntat cu situații în care normele de conduită profesională a colegilor să nu fie respectate?

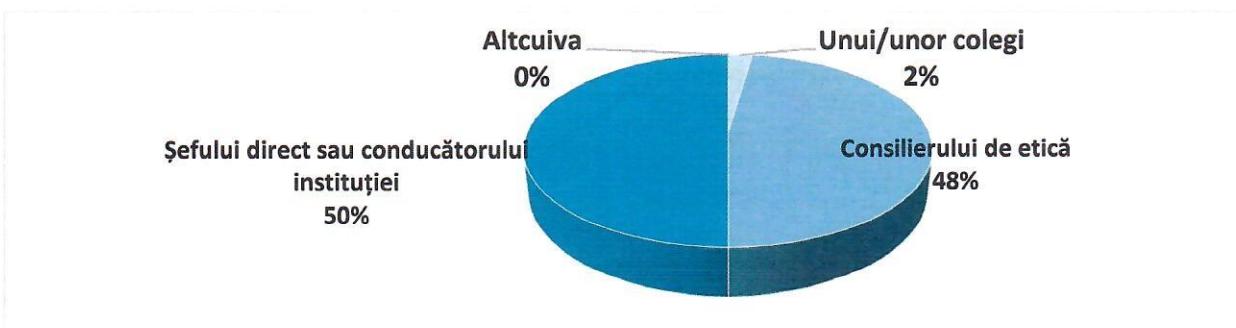
- Nu
- Da, precizați în ce situații:
 - a) În relația cu colegi din instituție
 - b) În relația cu alți colegi de lucru/colaboratori
 - c) În relația cu superiorul ierarhic
 - d) Altele:...



Întrebarea nr.4

Dacă v-ați confruntat/v-ați confrunta cu situațiile descrise în întrebarea precedentă, precizați cui v-ați adresa pentru un sfat:

- Unui/unor colegi
- Consilierului de etică
- Șefului direct sau conducătorului instituției
- Altcuiva

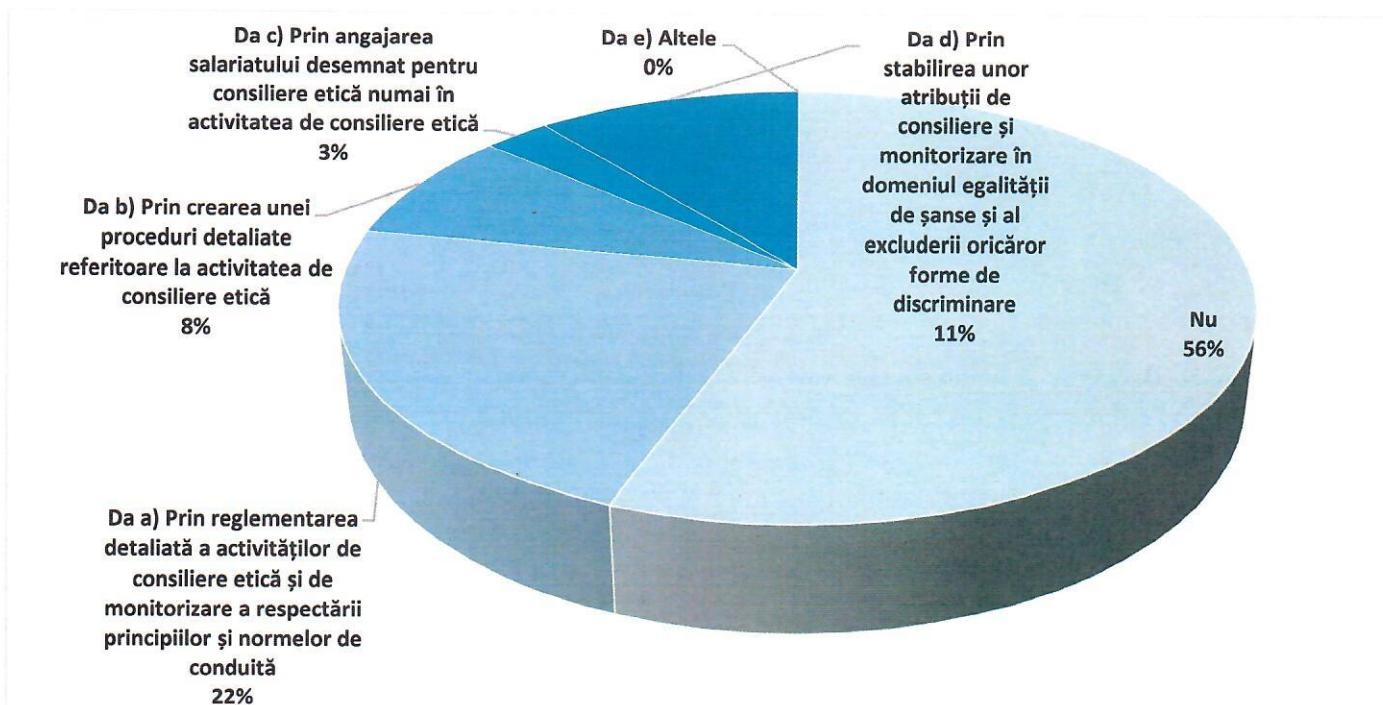


Întrebarea nr.5

Considerați că activitatea de consiliere etică ar trebui îmbunătățită?

- Nu
- Da, atunci precizați cum:

- a) Prin reglementarea detaliată a activităților de consiliere etică și de monitorizare a respectării principiilor și normelor de conduită
- b) Prin crearea unei proceduri detaliate referitoare la activitatea de consiliere etică
- c) Prin angajarea salariatului desemnat pentru consiliere etică numai în activitatea de consiliere etică
- d) Prin stabilirea unor atribuții de consiliere și monitorizare în domeniul egalității de şanse și al excluderii oricărora forme de discriminare
- e) Altele:...

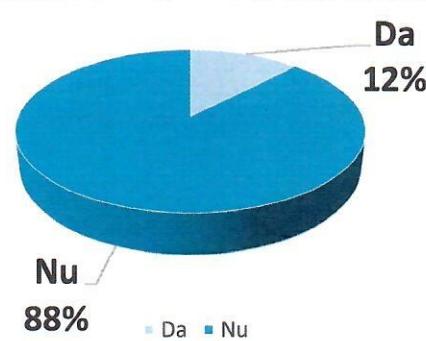


Întrebarea nr.6

Considerați necesară desemnarea unui alt consilier de etică?

- Da
- Nu

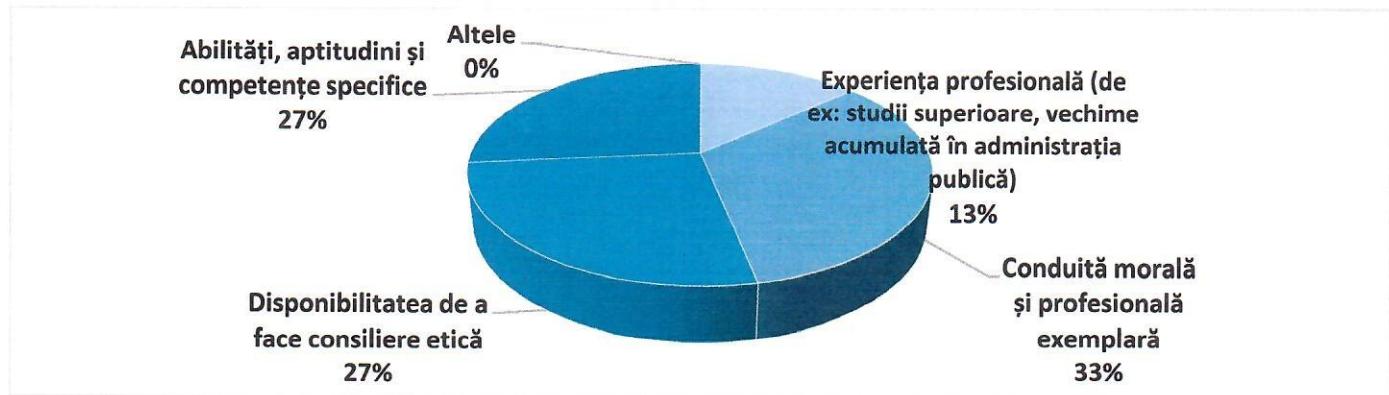
Motivați răspunsul:...



Întrebarea nr.7

Ce criterii ar trebui să stea la baza selectării consilierului de etică?

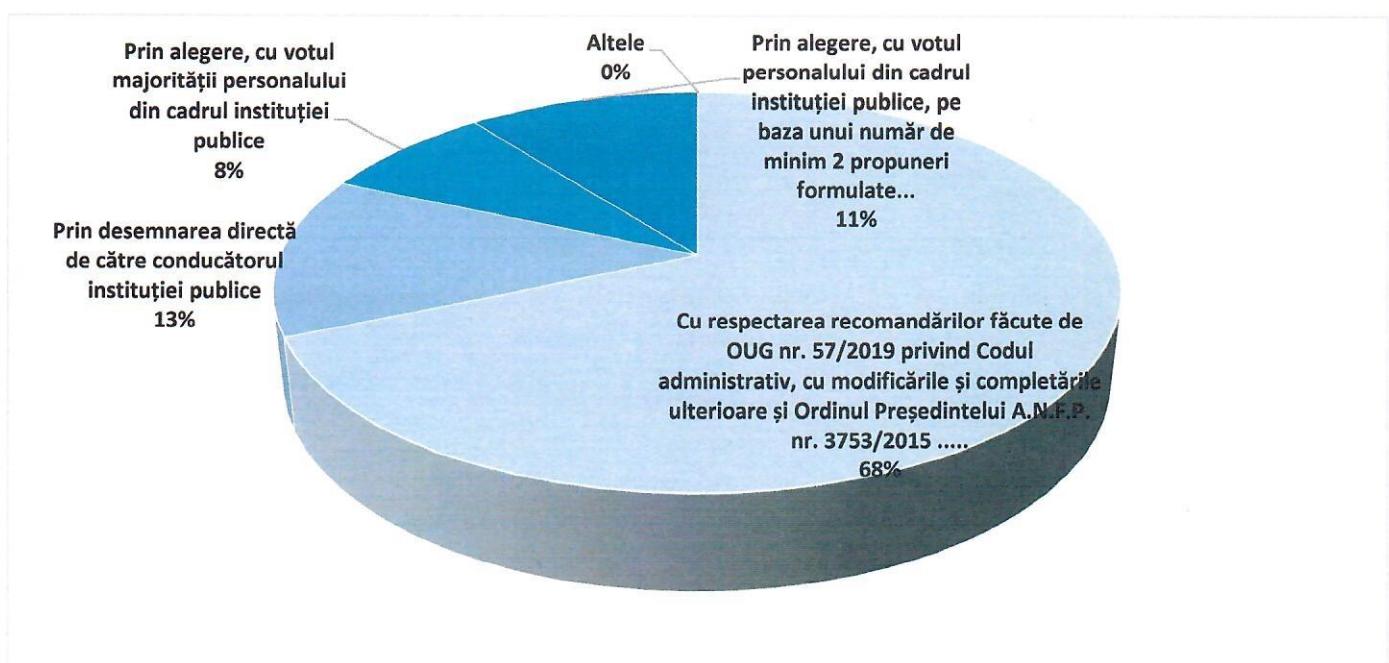
- Experiența profesională (de ex: studii superioare, vechime acumulată în administrația publică)
- Conduită morală și profesională exemplară
- Disponibilitatea de a face consiliere etică
- Abilități, aptitudini și competențe specifice
- Altele:...



Întrebarea nr.8

Din punct de vedere procedural, cum considerați că ar trebui desemnat salariatul pentru consiliere etică?

- Cu respectarea recomandărilor făcute de OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare
- Prin desemnarea directă de către conducătorul instituției publice
- Prin alegere, cu votul majorității personalului din cadrul instituției publice
- Prin alegere, cu votul personalului din cadrul instituției publice, pe baza unui număr de minim 2 propuneri formulate de conducătorul instituției publice
- Altele:...



Întrebarea nr.9

. Credeti că normele Codului etic și de integritate ajută sau împiedică personalul din cadrul CAS Tulcea în îndeplinirea sarcinilor de serviciu?

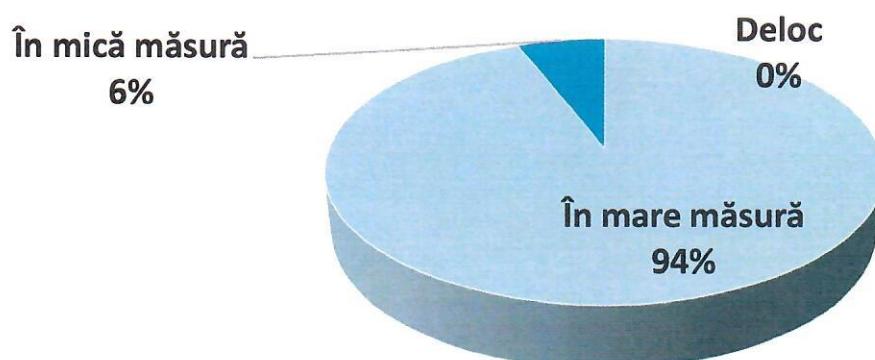
- Ajută la îndeplinirea sarcinilor de serviciu
- Încurcă la îndeplinirea sarcinilor de serviciu
- Nu mă pot pronunța



Întrebarea nr.10

În ce măsură credeți că normele/principiile Codului etic și de integritate sunt respectate în CAS Tulcea?

- În mare măsură
- În mică măsură
- Deloc



Întrebarea nr.11

Credeți că există în CAS Tulcea angajați care nu au integrat în activitatea proprie o etică a muncii și a responsabilității față de asigurați/cetăteni?

- Da
- Nu
- Nu știu



Întrebarea nr.12

Enumerați atributele necesare furnizării unui serviciu public de calitate, pe care ar trebui să le aibă un funcționar public/personal contractual:

- Are abilități de comunicare (în relația cu cetățenii)
- Deține cunoștințe solide în domeniul de specialitate, utilizabile în activitatea curentă
- Are spirit de echipă (colaborează adecvat cu ceilalți colegi, indiferent de nivelul ierarhic)
- Cunoaște și aplică, după caz, legile și normele generale (din administrația publică)
- Are un comportament proactiv (implicare, dedicat muncii)
- Cunoaște și respectă normele de etică și conduită (comportament adecvat, integritate)
- Își autoevaluează performanța preponderent în funcție de rezultate și/sau impactul generat (ex. gradul de satisfacție al cetățenilor)
- Este un bun executant (în îndeplinirea atribuțiilor legale)
- Are spirit de inițiativă (avansează și susține idei, proiecte, etc.)
- Își autoevaluează performanța preponderent în funcție de volumul activității (ex. număr petiții soluționate, venite din partea cetățenilor)

(Se vor acorda punctaje de la 1 la 10, în ordinea importanței agreată de dvs.)

La această întrebare s-au acordat punctaje de la 1 la 10, în ordinea importanței agreată de fiecare salariat în parte. Enumerăm fiecare atribut, în parte, în ordinea importanței acestuia după cum urmează (1 - cea mai importantă, 2 - mai puțin importantă, etc... 10 - cea mai puțin importantă):

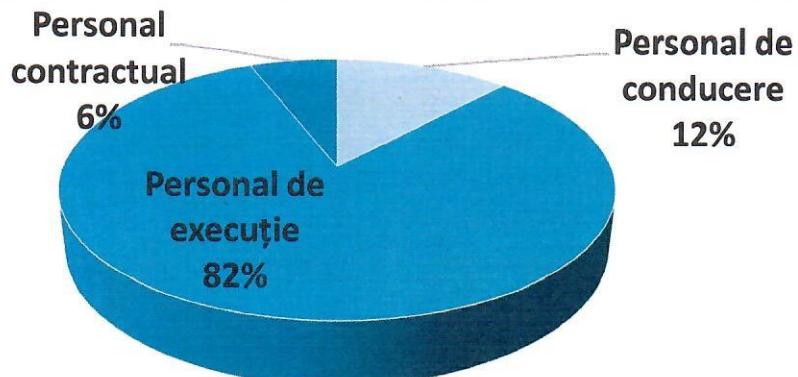
- La primul enunț / atribut - cinci salariați au apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, doi salariați cu nota 2, doi salariați cu nota 3, cinci salariați cu nota 4, trei salariați cu nota 5, un salariat cu nota 6, doi salariați cu nota 7, patru salariați cu nota 8, opt salariați cu nota 9, un salariat cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul/atributul nr.2 - opt salariați au apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, cinci salariați cu nota 2, doi salariați cu nota 3, doisprezece salariați cu nota 4, zero salariați cu nota 5, zero salariați cu nota 6, zero salariați cu nota 7, doi salariați cu nota 8, un salariat cu nota 9, trei salariați cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul / atributul nr.3 - doi salariați au apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, un salariat cu nota 2, unsprezece salariați cu nota 3, zero salariați cu nota 4, şase salariați cu nota 5, cinci salariați cu nota 6, patru salariați cu nota 7, un salariat cu nota 8, doi salariați cu nota 9, un salariat cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul / atributul nr.4 - unsprezece salariați au apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, opt salariați cu nota 2, doi salariați cu nota 3, patru salariați cu nota 4, doi salariați cu nota 5, doi salariați cu nota 6, un salariat cu nota 7, un salariat cu nota 8, doi salariați cu nota 9, zero salariați cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul / atributul nr.5 - un salariat a apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, zero salariați cu nota 2, un salariat cu nota 3, patru salariați cu nota 4, şase salariați cu nota 5, şase salariați cu nota 6, patru salariați cu nota 7, opt salariați cu nota 8, un salariat cu nota 9, doi salariați cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul / atributul nr.6 - zero salariați a apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, zece salariați cu nota 2, şapte salariați cu nota 3, cinci salariați cu nota 4, un salariat cu nota 5, şase salariați cu nota 6, un salariat cu nota 7, doi salariați cu nota 8, un salariat cu nota 9, zero salariați cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul / atributul nr.7 - un salariat a apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, un salariat cu nota 2, doi salariați cu nota 3, zero salariați cu nota 4, unsprezece salariați cu nota 5, trei salariați cu nota 6, cinci salariat cu nota 7, trei salariați cu nota 8, şase salariați cu nota 9, un salariat cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul / atributul nr.8 - zero salariați au apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, patru salariați cu nota 2, trei salariați cu nota 3, un salariat cu nota 4, zero salariați cu nota 5, doi salariați cu nota 6, trei salariați cu nota 7, şase salariați cu nota 8, patru salariați cu nota 9, zece salariați cu **nota 10 (minimă importanță)**.
- La enunțul / atributul nr.9 - zero salariați au apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, un salariat cu nota 2, un salariat cu nota 3, doi salariați cu nota 4, doi salariați cu nota 5, un salariat cu nota 6, doisprezece salariați cu nota 7, şapte salariați cu nota 8, şase salariați cu nota 9, un salariat cu **nota 10 (minimă importanță)**.

- La enunțul / atributul nr.10 - trei salariați au apreciat cu **nota 1 (importanță maximă)**, zero salariați cu nota 2, un salariat cu nota 3, zero salariați cu nota 4, un salariat cu nota 5, opt salariați cu nota 6, **zero** salariați cu nota 7, **zero** salariați cu nota 8, **sase** salariați cu nota 9, **paisprezece** salariați cu **nota 10 (minimă importanță)**.

Întrebarea nr.13

Categoria din care faceți parte:

- Personal de conducere
- Personal de execuție
- Personal contractual



III. Concluzii

Așa cum reiese din reprezentările graficelor de mai sus, precum și din analiza informațiilor extrase din centralizarea răspunsurilor la cele 12 întrebări ale chestionarului, au rezultat următoarele concluzii:

➤ 50%	din respondenții CAS Tulcea cunosc principiile și normele de conduită, informații pe care le-au dobândit de pe Avizierul electronic al instituției, 43% din respondenți au dobândit informațiile de la consilierul de etică, 5% din Sesiunile de informare, în timp ce 2% dintre aceștia nu cunosc principiile și normele de conduită ;
➤ 65%	din respondenți cred, în mare măsură, că aptitudinile profesionale pot fi îmbunătățite după luarea la cunoștință a Codului etic și de integritate; 29% cred în mică măsură, în timp ce 6% nu cred deloc într-o îmbunătățire;
➤ 91%	din respondenți nu s-au confruntat cu situații în care normele de conduită profesională ale colegilor să nu fie respectate, în timp ce 9% au răspuns cu da confruntându-se cu situații în care nu au fost respectate normele de conduită - în relația cu colegi din instituție;
➤ 50%	din respondenții care s-au confruntat sau care se vor confrunta cu situațiile descrise la întrebarea precedentă s-au adresat sau se vor adresa șefului direct sau conducătorului instituției, 48% s-au adresat sau se vor adresa consilierului de etică, în timp ce 2% s-au adresat sau se vor adresa unui/unor colegi;
➤ 56 %	din respondenți nu consideră că activitatea de consiliere etică ar trebui îmbunătățită, 22% consideră că ar trebui îmbunătățită activitatea de consiliere etică prin reglementarea detaliată a activităților de consiliere etică și de monitorizare a respectării principiilor și normelor de conduită , 11% consideră că ar trebui îmbunătățită prin stabilirea unor atribuții de consiliere și monitorizare în domeniul egalității de şanse și al excluderii oricărora forme de discriminare, 8% consideră că ar trebui îmbunătățită prin crearea unei proceduri detaliate referitoare la activitatea de consiliere etică, iar 3% consideră că ar trebui îmbunătățită prin angajarea salariatului desemnat pentru consiliere etică numai în activitatea de consiliere etică;
➤ 88%	din respondenți nu consideră necesară desemnarea unui alt consilier de etică, în timp ce 12% consideră necesară desemnarea unui alt consilier de etică;

<ul style="list-style-type: none"> ➤ 33% din respondenți consideră că la baza selectării consilierului de etică stă conduită morală și profesională exemplară, 27% au optat pentru abilități, aptitudini și competențe specifice, 27% au optat pentru disponibilitatea de a face consiliere etică, iar 13% pentru experiența profesională (de ex: studii superioare, vechime acumulată în administrația publică); ➤ 68% din respondenți au răspuns că din punct de vedere procedural consilierul de etică ar trebui desemnat cu respectarea recomandărilor făcute de OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare, 13% au optat pentru desemnarea directă de către conducătorul instituției publice, 11% prin alegere, cu votul personalului din cadrul instituției publice, pe baza unui număr de minim 2 propuneri formulate de conducătorul instituției publice, iar 8% prin alegere, cu votul majorității personalului din cadrul instituției publice; ➤ 94% din respondenți au răspuns că normele Codului etic și de integritate ajută la îndeplinirea sarcinilor de serviciu, în timp ce 6% nu se pot pronunța; ➤ 94% din respondenți cred că normele/principiile Codului etic și de integritate sunt respectate în mare măsură, în timp ce 6% cred că sunt respectate în mică măsură; ➤ 64% din respondenți cred că nu există în CAS Tulcea angajați care nu au integrat în activitatea proprie o etică a muncii și a responsabilității față de asigurați/cetăteni, 27% nu știu, iar 9% au răspuns cu da; ➤ 82 % din respondenți fac parte din categoria personalului de execuție, 12% fac parte din categoria personalului de conducere și 6% din categoria personalului contractual.

În concluzie, rezultatele chestionarului de evaluare a nivelului de cunoștințe al personalului cu privire la activitatea de consiliere etică, relevă că la nivelul CAS Tulcea sunt cunoscute normele de conduită reglementate de Codul administrativ, iar gradul de încredere al angajaților în ceea ce privește implementarea acestora se situează la un nivel avansat, având în vedere că toți salariații au completat chestionarele, asumându-și răspunsurile date.

**Consilier de etică,
consilier superior Lăzăreanu Carmen**

