

---

Nr. DG/1175/15.02.2024

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 2023**

## 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. 1269/22.12.2021 de aprobată a SNA- Strategia națională anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia, indicatorii de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public, Casa de Asigurări de Sănătate Tulcea este responsabilă pentru realizarea unor acțiuni principale în cadrul unor obiective.

Creșterea gradului de implementare al măsurilor anticorupție la nivelul instituției, *Planul de integritate* privind implementarea Strategiei Naționale Anticorupție la nivelul CAS Tulcea, prevede consolidarea rolului consilierului de etică prin evaluarea nivelului de cunoștințe referitoare la activitatea de consiliere etică și aplicarea de chestionare tuturor angajaților instituției.

Prin intermediul inventarului măsurilor preventive anticorupție și al indicatorilor de evaluare asociați, se urmărește realizarea la nivelul fiecărei instituții/autorități publice a unei autoevaluări periodice privind nivelul de utilizare și eficiență al măsurilor anticorupție.

Inventarul măsurilor preventive anticorupție precizează la punctul 1 - *Cod etic/deontologic/de conduită* drept indicator de evaluare, numărul de chestionare de evaluare efectuate - în ceea ce privește gradul de cunoaștere de către angajați al normelor de conduită etică și de integritate.

În acest sens, CAS Tulcea, prin consilierul de etică, a elaborat și repartizat în luna februarie 2024 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 43 salariați ai CAS Tulcea, 42 funcționari publici au transmis chestionarele complete, ceea ce reprezintă o pondere de 98%. Dintre aceștia, 4 sunt personal de conducere, 36 sunt de execuție și 2 sunt salariați /personal contractual.

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

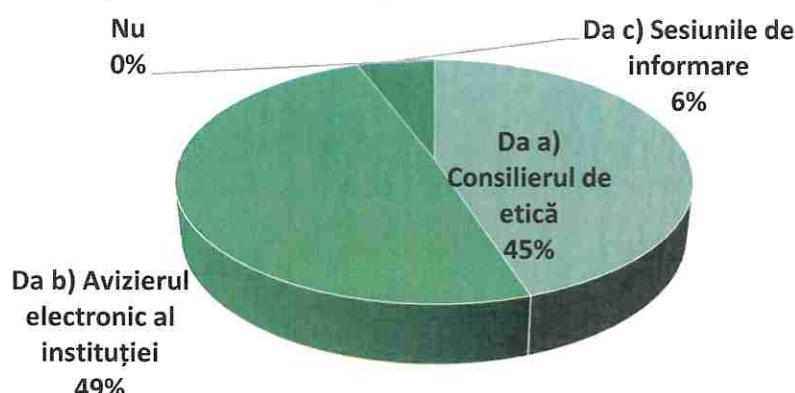
## II. Chestionarul de evaluare

Chestionarul de evaluare cuprinde 15 întrebări, iar în urma colectării datelor, au rezultat următoarele concluzii:

### Întrebarea nr.1

Cunoașteți principiile și normele de conduită?

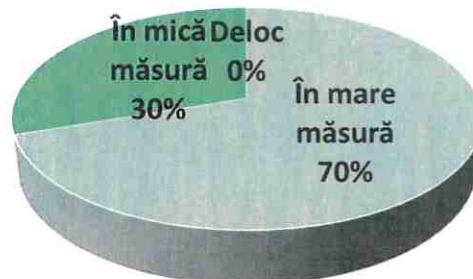
- Nu
- Da, atunci precizați de unde:
  - a) Consilierul de etică
  - b) Avizierul electronic al instituției
  - c) Sesiunile de informare



#### Întrebarea nr.2

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

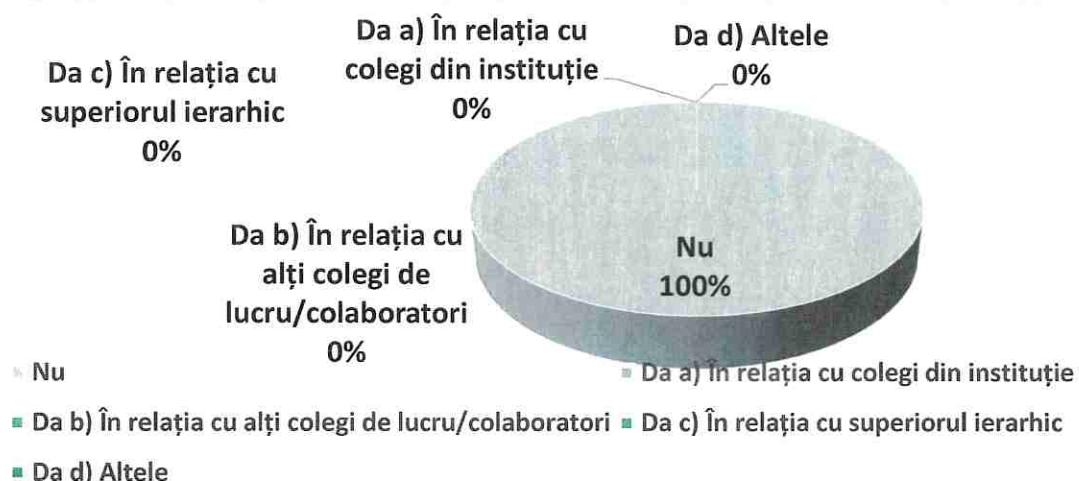
- În mare măsură
- În mică măsură
- Deloc



#### 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?

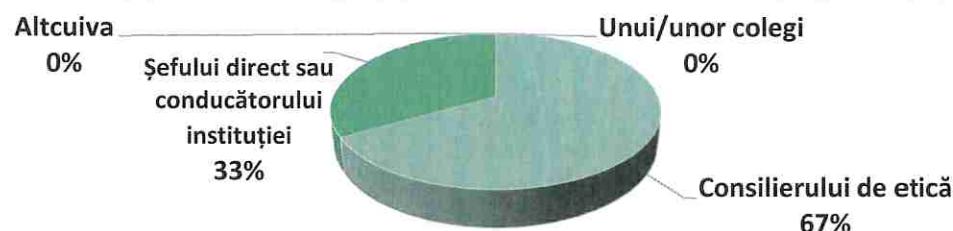
- Nu
- Da, precizați în ce situații:
  - a) În relația cu colegi din instituție
  - b) În relația cu alți colegi de lucru/collaboratori
  - c) În relația cu superiorul ierarhic
  - d) Altele:...



#### 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



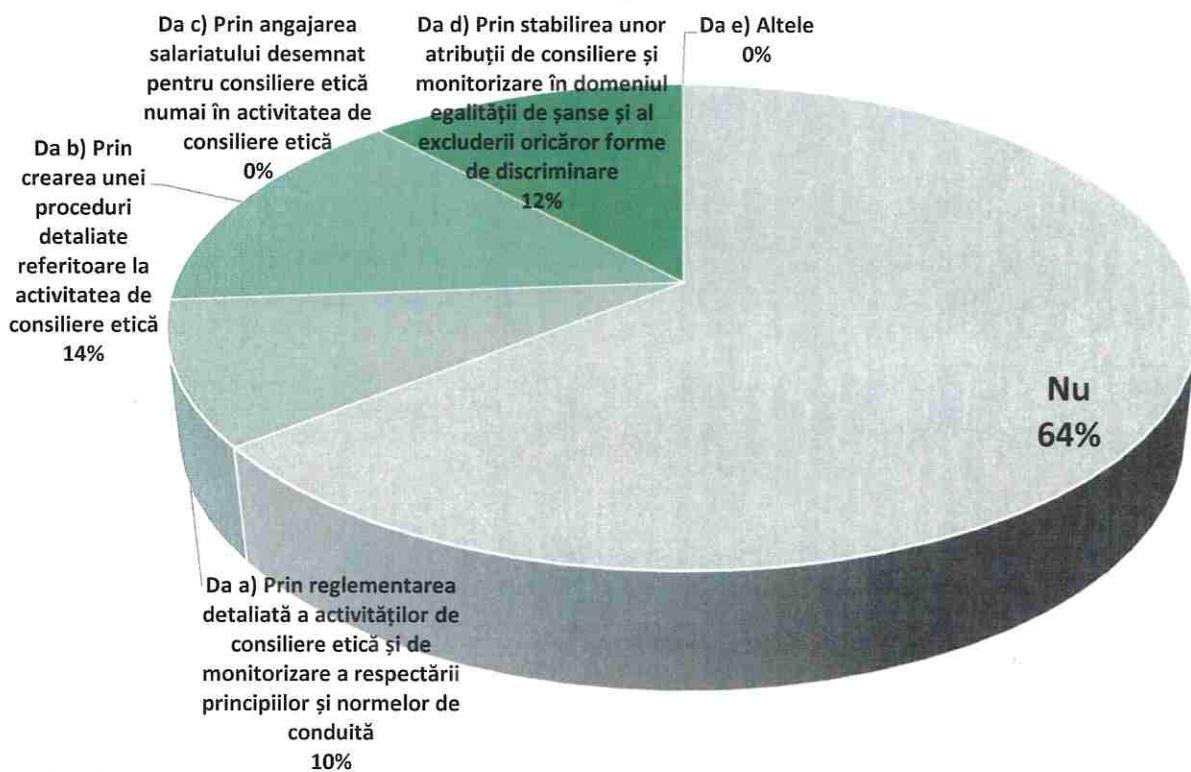
#### Întrebarea nr.5

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 șanse și al excluderii oricărora forme de discriminare
- e) Altele:...



#### Întrebarea nr.6

Considerați necesară desemnarea unui alt consilier de etică?

Da

Nu

Motivați răspunsul:...

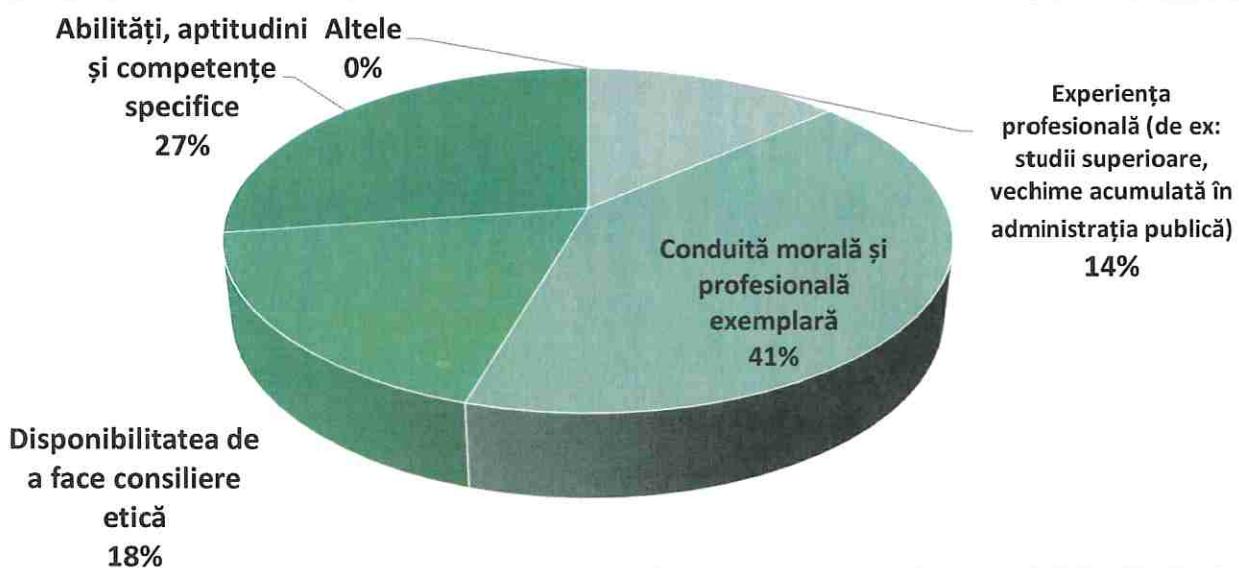


#### Întrebarea nr.7

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

Experiența profesională (de ex: studii superioare, vechime acumulată în administrația publică)

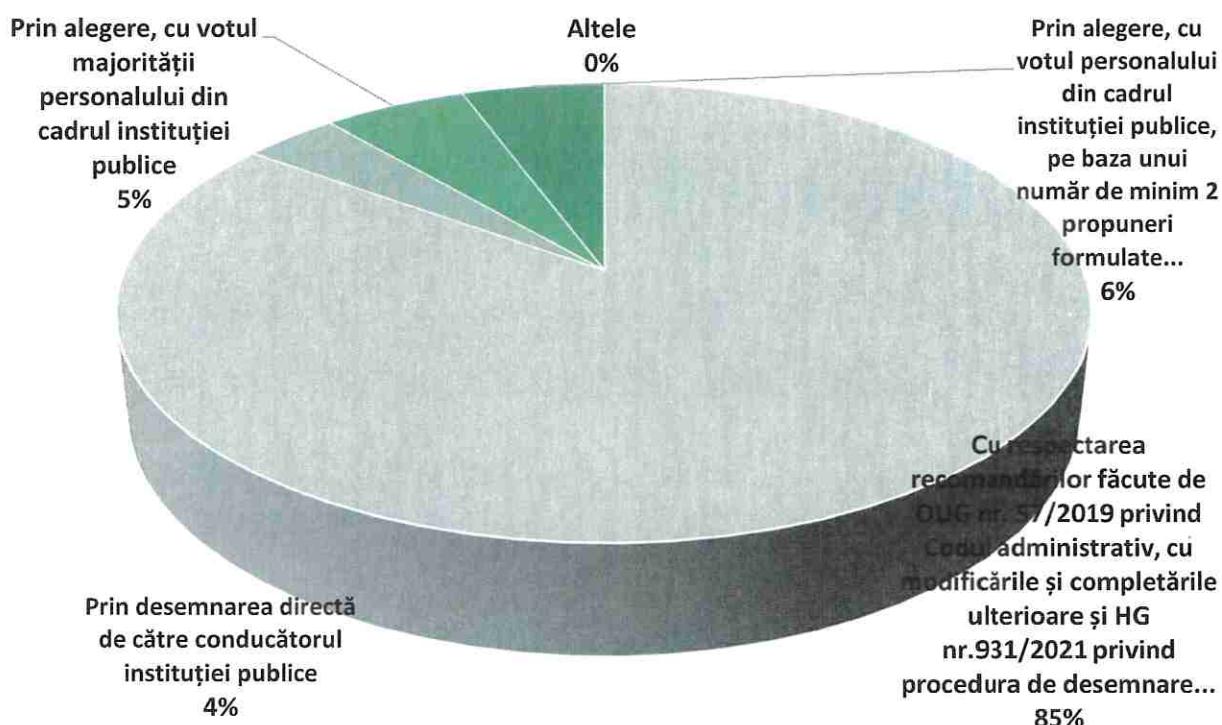
- Conduită morală și profesională exemplară
- Disponibilitatea de a face consiliere etică
- Abilități, aptitudini și competențe specifice
- Altele:...



#### Întrebarea nr.8

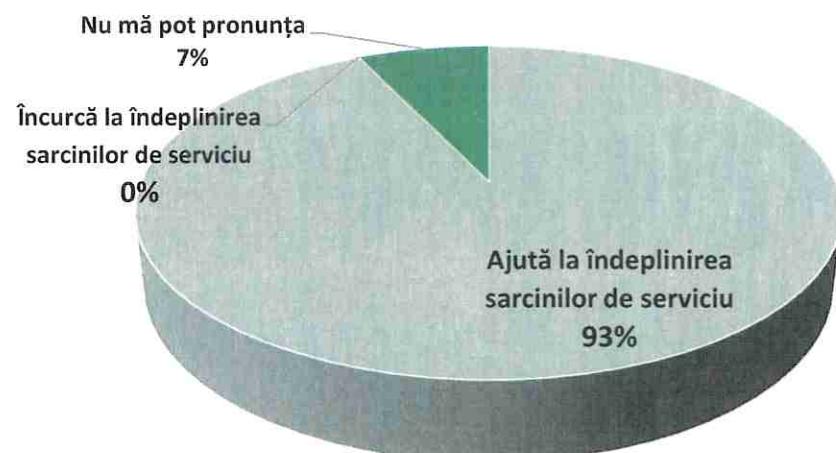
Din punct de vedere procedural, cum considerați că ar trebui desemnat salariatul pentru consiliere etică?

- Cu respectarea recomandărilor făcute de OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și H.G. nr.931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduită funcționarilor publici
- 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?

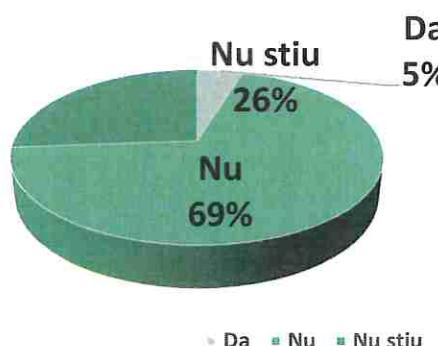
- În mare măsură
- În mică măsură
- Deloc



#### Întrebarea nr.11

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

- Da
- Nu
- Nu stiu



## 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)
- Detine 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.)

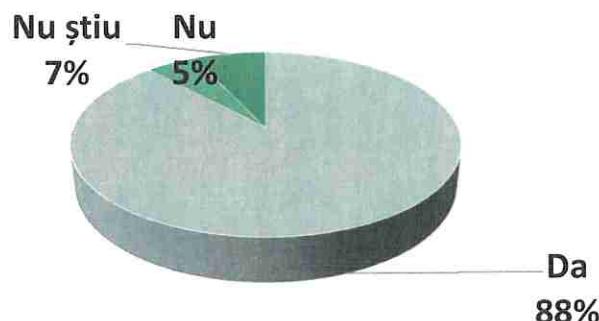
La această întrebare s-au acordat punctaje de la 1 la 10, în ordinea importanței agreată de fiecare salariat în parte. Enumerăm fiecare atribut, în parte, în ordinea importanței acestuia după cum urmează (1 - cea mai importantă, 2 - mai puțin importantă, etc... 10 - cea mai puțin importantă):

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

nota 6, trei salariați cu nota 7, trei salariați cu nota 8, patru salariați cu nota 9, cinci salariați cu nota 10 (minimă importantă).

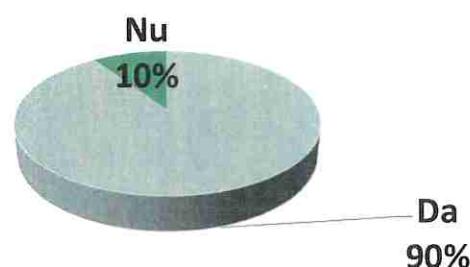
13. Considerați că apelând la consilierul de etică ați putea rezolva dilema etică pe care o aveți?

- Da
- Nu
- Nu știu



14. Cunoașteți măsurile legale prin care puteți fi sancționat pentru încălcarea normelor de conduită?

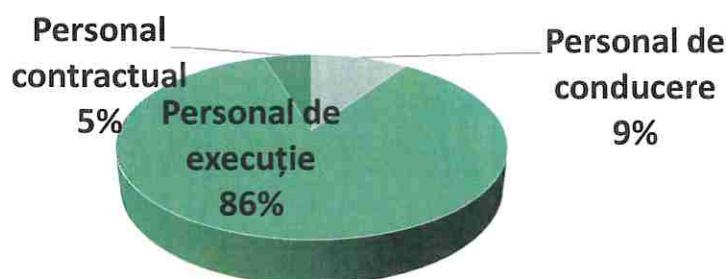
- Da
- Nu



#### Întrebarea nr.15

Categoria din care faceți parte:

- Personal de conducere
- Personal de execuție
- Personal contractual



### III. Concluzii

Așa cum reiese din reprezentările grafice de mai sus, precum și din analiza informațiilor extrase din centralizarea răspunsurilor la cele 15 întrebări ale chestionarului, au rezultat următoarele concluzii:

- |       |   |
|-------|---|
| ➤ 49% | din respondenții CAS Tulcea cunosc principiile și normele de conduită, informații pe care le-au dobândit de pe Avizierul electronic al instituției, 45% din respondenți au dobândit informațiile de la consilierul de etică, 6% din Sesiunile de informare; |
|-------|---|

➤ 70%	din respondenți cred, în mare măsură, că aptitudinile profesionale pot fi îmbunătățite după luarea la cunoștință a Codului etic și de integritate; în timp ce 30% cred în mică măsură într-o îmbunătățire a acestuia;
➤ 100%	din respondenți nu s-au confruntat cu situații în care normele de conduită profesională ale colegilor să nu fie respectate;
➤ 67%	din respondenți care s-au confruntat sau care se vor confrunta cu situațiile descrise la întrebarea precedentă s-au adresat sau se vor adresa consilierului de etică, în timp ce 33% s-au adresat sau se vor adresa șefului direct sau conducătorului instituției ;
➤ 64 %	din respondenți nu consideră că activitatea de consiliere etică ar trebui îmbunătățită, 10% 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 , 12% 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, 14% consideră că ar trebui îmbunătățită prin crearea unei proceduri detaliate referitoare la activitatea de consiliere etică;
➤ 93%	din respondenți nu consideră necesară desemnarea unui alt consilier de etică, în timp ce 7% consideră necesară desemnarea unui alt consilier de etică;
➤ 41%	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, 18% au optat pentru disponibilitatea de a face consiliere etică, iar 14% pentru experiența profesională (de ex: studii superioare, vechime acumulată în administrația publică);
➤ 85%	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 H.G. nr.931/2021 privind procedura de desemnare, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale consilierului de etică, precum și pentru aprobarea modalității de raportare a instituțiilor și autorităților în scopul asigurării implementării, monitorizării și controlului respectării principiilor și normelor privind conduită funcționarilor publici, 5% prin alegere, cu votul majorității personalului din cadrul instituției publice, 6% prin alegere cu votul personalului din cadrul instituției publice, pe baza unui număr de minim 2 propunerile formulate de conducătorul instituției publice, iar 4% prin desemnarea directă de către conducătorul instituției publice;
➤ 93%	din respondenți au răspuns că normele Codului etic și de integritate ajută la îndeplinirea sarcinilor de serviciu, în timp ce 7% nu se pot pronunța;
➤ 100%	din respondenți cred că normele/principiile Codului etic și de integritate sunt respectate în mare măsură;
➤ 69%	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/cetățeni, 26% nu știu, iar 5% au răspuns cu da;
➤ 88%	din respondenți consideră că apelând la consilierul de etică pot rezolva dilema etică pe care o au, 7% nu știu, 5% au răspuns cu nu;
➤ 90%	din respondenți cunosc măsurile legale prin care pot fi sanctionați pentru încălcarea normelor de conduită, 10% au răspuns cu nu;

➤ 86 % din respondenți fac parte din categoria personalului de execuție, 9% fac parte din categoria personalului de conducere și 5% din categoria personalului contractual.

În concluzie, rezultatele chestionarului de evaluare al nivelului de cunoștințe al personalului cu privire la activitatea de consiliere etică, relevă faptul 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,  
ec. Oprea Oana

Oana