

Raport

CHESTIONAR – ANALIZĂ CANTITATIVĂ

privind identificarea a ceea ce îi motivează sau îi demotivează pe angajații din cadrul Unității Administrative Teritoriale Municipiul Bistrița să muncească cu eficiență și integritate și ce ar trebui făcut pentru creșterea motivării lor

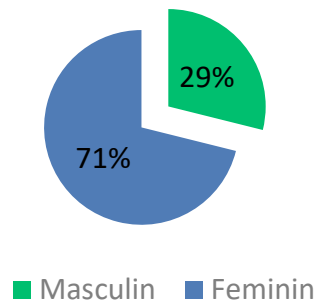
Rezultatele obținute în urma analizei răspunsurilor din chestionare au condus la redactarea raportului de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și a măsurilor de remediere a acestora (identificarea măsurilor de prevenire a riscurilor de corupție); de asemenea, vor fi dezvoltate cunoștințele privind procesul de elaborare a Planului de integritate, a planului de acțiuni pentru implementare, monitorizare și evaluare, inclusiv stabilirea indicatorilor de succes, se vor discuta elemente de acțiune pentru implementarea și monitorizarea Strategiei Naționale Anticorupție în vederea creșterii integrității și eficienței instituției.

Completarea chestionarului a durat 15 minute și s-a urmărit în primul rând respectarea proporției de gen, dar și a experienței în domeniu și poziției în ierarhia instituțională a respondenților, angajați în cadrul instituției.

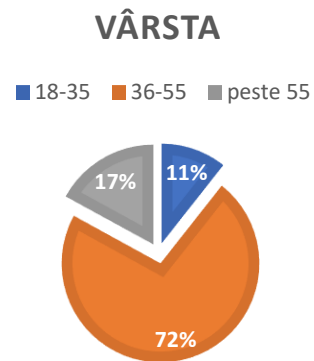
- **ABREVIERI**
- **NS/NR** - Nu Știu/Nu Răspund
- **SNA 2016 - 2020** - Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2016 - 2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016

- **DATE PRELIMINARE**

Respondenții studiului efectuat în cadrul Unității Administrativ Teritoriale Municipiul Bistrita, au fost în proporție de 71% de gen feminin și 29% de gen masculin, conform statisticilor oficiale care oferă ponderea de gen în cadrul unor asemenea structuri.



Se remarcă o pondere importantă a celor cu experiență, dar și o ușoară tendință de înprospătare a structurilor administrative. Prezența unui procent de 72% a vârstei adulte reprezintă un coeficient de stabilitate al acestei instituții.



MEDIUL ORGANIZAȚIONAL

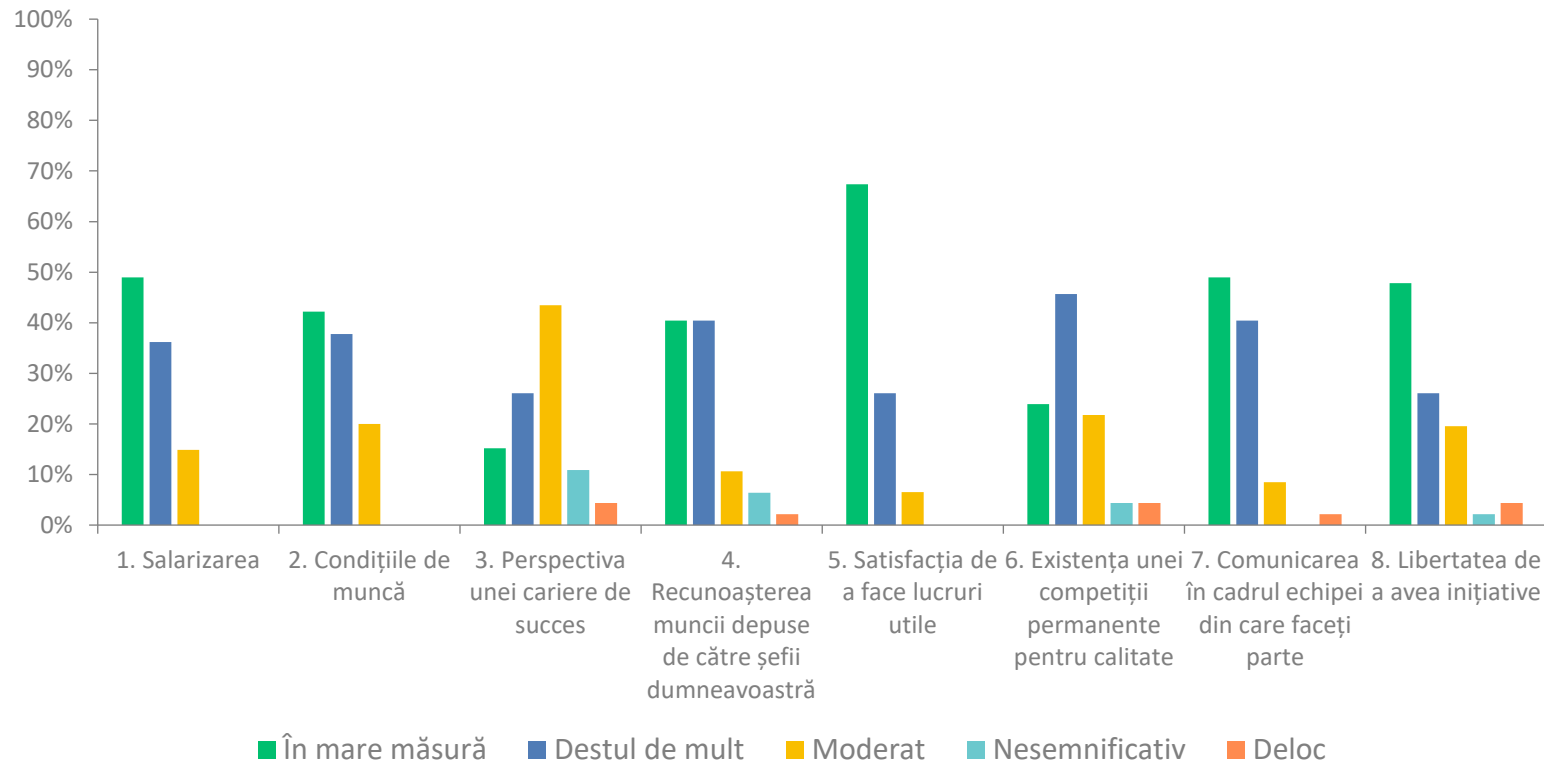
Principalii factori de motivare în muncă, încadrați de către respondenți sunt: satisfacția de a face lucruri utile, comunicarea în cadrul echipei din care fac parte, salarizarea, libertatea de a avea inițiative.

Pentru angajați, conform răspunsurilor din chestionar, contează "destul de mult": condițiile de muncă și recunoașterea muncii depuse de către șefi

Un procent, cei drept, mai mic dintre cei intervievați consideră că perspectiva unei cariere de succes și existența unei competiții permanente pentru calitate sunt ne semnificative sau nu constituie deloc un factor de motivare.

Astfel, putem afirma că un mediu organizațional profesionist, competent și închegat ca spirit de echipă, contează cel mai mult pentru angajați. De asemenea, răsplata, salarizarea contează în mare măsură. Condițiile de muncă și recunoașterea muncii depuse de către șefi apar ca factori "destul" de importanți.

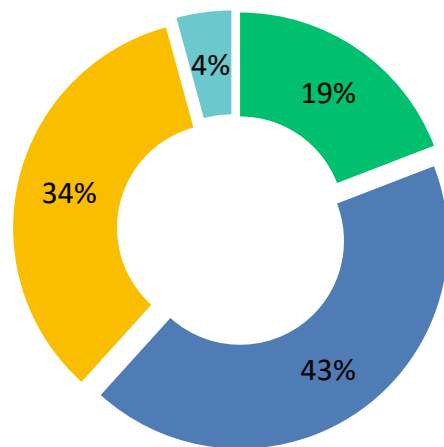
Q1: Care dintre următoarele elemente reprezintă pentru dumneavoastră factori de motivare în muncă (pentru actualul loc de muncă)?



Q1: Care dintre următoarele elemente reprezintă pentru dumneavoastră factori de motivare în muncă (pentru actualul loc de muncă)?

	ÎN MARE MĂSURĂ	DESTUL DE MULT	MODERAT	NESEMNICATIV	DELOC	WEIGHTED AVERAGE
1. Salarizarea	48.94% 23	36.17% 17	14.89% 7	0% 0	0% 0	1.66
2. Condițiile de muncă	42.22% 19	37.78% 17	20.0% 9	0% 0	0% 0	1.78
3. Perspectiva unei cariere de succes	15.22% 7	26.09% 12	43.48% 20	10.87% 5	4.35% 2	2.63
4. Recunoașterea muncii depuse de către șefii dumneavoastră	40.43% 19	40.43% 19	10.64% 5	6.38% 3	2.13% 1	1.89
5. Satisfacția de a face lucruri utile	67.39% 31	26.09% 12	6.52% 3	0% 0	0% 0	1.39
6. Existența unei competiții permanente pentru calitate	23.91% 11	45.65% 21	21.74% 10	4.35% 2	4.35% 2	2.20
7. Comunicarea în cadrul echipei din care faceți parte	48.94% 23	40.43% 19	8.51% 4	0% 0	2.13% 1	1.66
8. Libertatea de a avea inițiative	47.83% 22	26.09% 12	19.57% 9	2.17% 1	4.35% 2	1.89

Q2: În ce măsură cunoașteți obiectivele generale ale instituției în care lucrați?



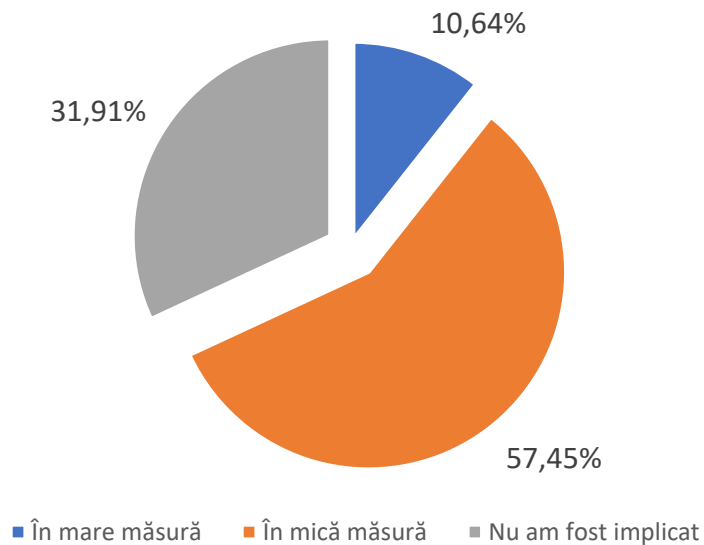
- Le cunosc pe cele pe termen lung
- Le cunosc pe cele pe termen mediu
- Le cunosc pe cele pe termen scurt
- Nu le cunosc deloc

Obiectivele generale ale unei organizații, pe termen mediu, lung sau scurt, reprezintă un sistem funcțional, iar aceste obiective sunt strâns legate între ele, interdependente. Așa cum se observă, obiectivele pe termen scurt și mediu sunt cele mai cunoscute, deși toate cele trei tipuri de obiective ar trebui să fie clar definite și urmărite de fiecare angajat, indiferent de poziția ierarhică pe care o ocupă.

Managementul organizațional trebuie să găsească căile de comunicare interne prin care angajații instituției să cunoască, să înțeleagă și să urmărească toate cele trei tipuri de obiective instituționale: pe termen scurt, mediu și lung.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
Le cunosc pe cele pe termen lung	19.15%
Le cunosc pe cele pe termen mediu	42.55%
Le cunosc pe cele pe termen scurt	34.04%
Nu le cunosc deloc	4.26%

Q3: În ce măsură ați fost implicat în formularea obiectivelor instituției în care lucrați?



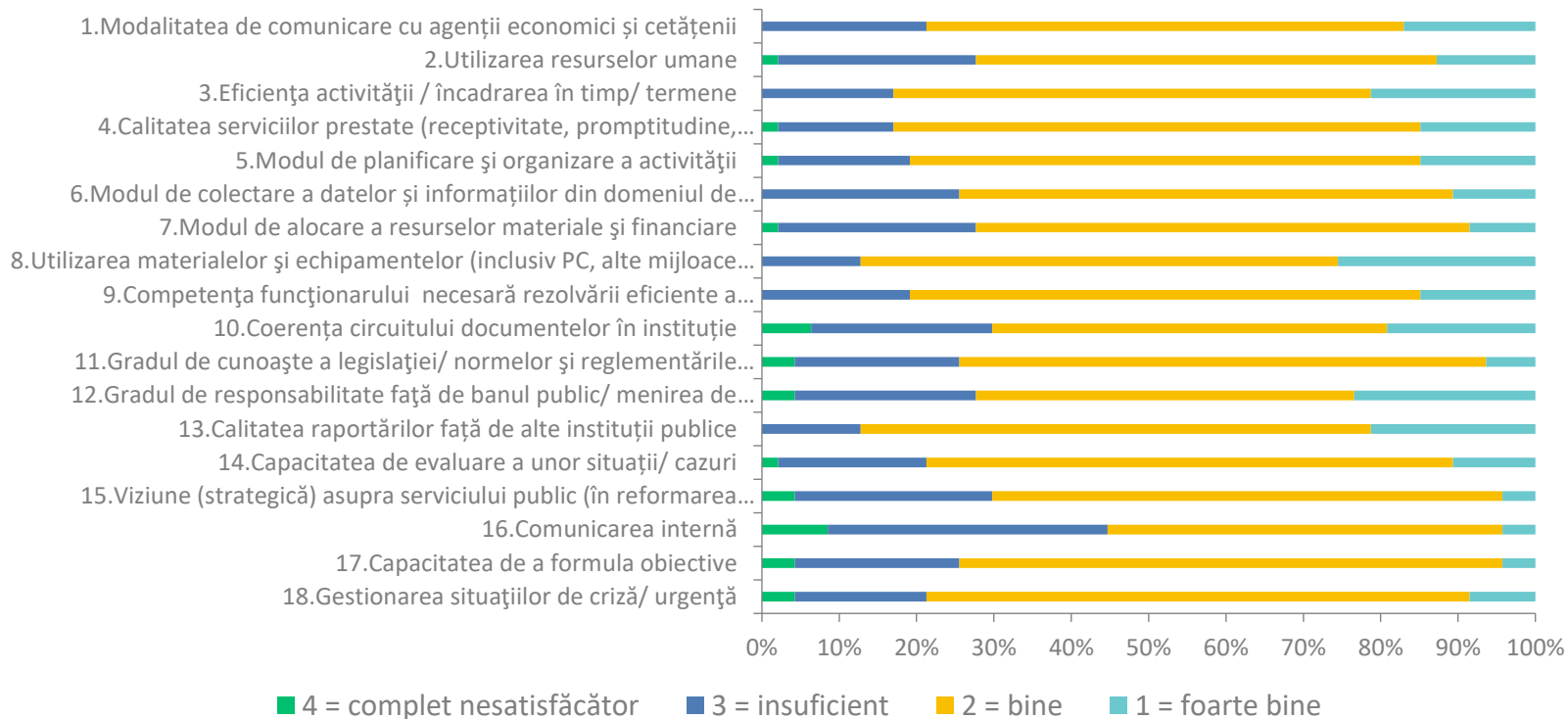
De asemenea, formularea obiectivelor generale ale unei instituții se face prin implicarea angajaților săi, prin consultare permanentă a acestora (se pot face, oricând, modificări ulterioare asupra unui obiectiv, indiferent cât de apropiat sau îndepărtat este).

ANSWER CHOICES	RESPONSES
În mare măsură	10.64%
În mică măsură	57.45%
Nu am fost implicat	31.91%

Urmărind calificativele acordate pe anumite aspecte generale, dar și particulare, privind activitățile interne și externe ale instituției, vom constata că angajații sesizează o comunicare deficitară internă, dar și lipsa unei viziuni strategice asupra serviciului public, în sensul reformării acestuia. Tot aspecte negative sunt considerate modul de alocare a resurselor materiale și financiare, utilizarea resurselor umane și utilizarea materialelor și echipamentelor (cel mai probabil insuficiența sau lipsa acestora).

De asemenea, la polul opus, având calificative foarte bune, se regăsesc următoarele situații: relația excelentă cu alte instituții - calitatea raportărilor față de alte instituții publice, conștiința unui serviciu public, în slujba cetățeanului - gradul de responsabilitate față de banul public/menirea de serviciu public, profesionalism - calitatea serviciilor prestate, existența unui sistem intern coerent și eficace al documentelor-coerența circuitului documentelor în instituție. Capacitatea de evaluare a unor situații/cazuri, modalitatea de comunicare cu agenții economici și cetățenii, eficiența activității/încadrarea în timp/termene, competența funcționarului necesară rezolvării eficiente a problemelor, gestionarea situațiilor de criză/ urgență, capacitatea de a formula obiective, gradul de cunoaștere a legislației/ normelor și reglementările naționale și ale UE, modul de colectare a datelor și informațiilor din domeniul de activitate, calitatea serviciilor prestate sunt considerate de către angajați ca fiind "bine" prestate în cadrul instituției.

Q4: Care ar fi calificativele acordate următoarelor aspecte specifice instituției dumneavoastră? (pe fiecare linie în parte se selectează una din cifrele 4, 3, 2 sau 1, potrivit instrucțiunilor)



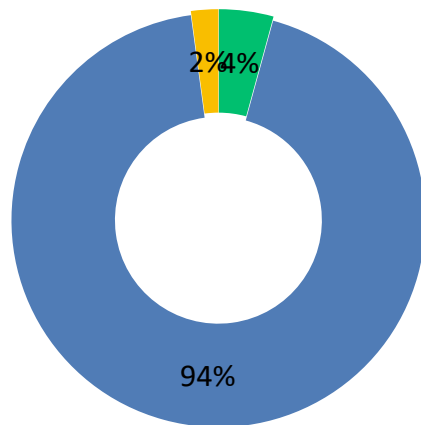
Q4: Care ar fi calificativele acordate următoarelor aspecte specifice instituției dumneavoastră? (pe fiecare linie în parte se selectează una din cifrele 4, 3, 2 sau 1, potrivit instrucțiunilor)

	4 = COMPLET NESATISFĂCĂTOR	3 = INSUFICIENT	2 = BINE	1 = FOARTE BINE	WEIGHTED AVERAGE
1.Modalitatea de comunicare cu agenții economici și cetățenii	0% 0	21.28% 10	61.70% 29	17.02% 8	2.96
2.Utilizarea resurselor umane	2.13% 1	25.53% 12	59.57% 28	12.77% 6	2.83
3.Eficiența activității / încadrarea în timp/ termene	0% 0	17.02% 8	61.70% 29	21.28% 10	3.04
4.Calitatea serviciilor prestate (receptivitate, promptitudine, coerență decizională)	2.13% 1	14.89% 7	68.09% 32	14.89% 7	2.96
5.Modul de planificare și organizare a activității	2.13% 1	17.02% 8	65.96% 31	14.89% 7	2.94
6.Modul de colectare a datelor și informațiilor din domeniul de activitate	0% 0	25.53% 12	63.83% 30	10.64% 5	2.85
7.Modul de alocare a resurselor materiale și financiare	2.13% 1	25.53% 12	63.83% 30	8.51% 4	2.79
8.Utilizarea materialelor și echipamentelor (inclusiv PC, alte mijloace tehnice și logistice)	0% 0	12.77% 6	61.70% 29	25.53% 12	3.13
9.Competența funcționarului necesară rezolvării eficiente a problemelor	0% 0	19.15% 9	65.96% 31	14.89% 7	2.96
10.Coerența circuitului documentelor în instituție	6.38% 3	23.40% 11	51.06% 24	19.15% 9	2.83

Q4: Care ar fi calificativele acordate următoarelor aspecte specifice instituției dumneavoastră? (pe fiecare linie în parte se selectează una din cifrele 4, 3, 2 sau 1, potrivit instrucțiunilor)

	4 = COMPLET NESATISFĂCĂTOR	3 = INSUFICIENT	2 = BINE	1 = FOARTE BINE	WEIGHTED AVERAGE
11.Gradul de cunoaștere a legislației/ normelor și reglementările naționale și ale UE	4.26% 2	21.28% 10	68.09% 32	6.38% 3	2.77
12.Gradul de responsabilitate față de banul public/ menirea de serviciu public	4.26% 2	23.40% 11	48.94% 23	23.40% 11	2.91
13.Calitatea raportărilor față de alte instituții publice	0% 0	12.77% 6	65.96% 31	21.28% 10	3.09
14.Capacitatea de evaluare a unor situații/ cazuri	2.13% 1	19.15% 9	68.09% 32	10.64% 5	2.87
15.Viziune (strategică) asupra serviciului public (în reformarea sistemului serviciului public)	4.26% 2	25.53% 12	65.96% 31	4.26% 2	2.70
16.Comunicarea internă	8.51% 4	36.17% 17	51.06% 24	4.26% 2	2.51
17.Capacitatea de a formula obiective	4.26% 2	21.28% 10	70.21% 33	4.26% 2	2.74
18.Gestionarea situațiilor de criză/ urgență	4.26% 2	17.02% 8	70.21% 33	8.51% 4	2.83

Q5: Responsabilitatea atingerii obiectivelor unei instituții revine:



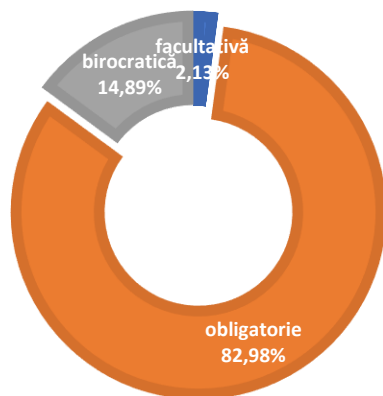
■ managerilor ■ întregului personal ■ celor ce au stabilit obiectivele

Responsabilitatea atingerii obiectivelor unei instituții revine tuturor celor implicați, iar răspunsurile la această întrebare, confirmă asimilarea acestui aspect extrem de important în cadrul unei organizații. De asemenea, trebuie explicat rolul managerilor de a coordona activitățile prin implicarea subordonaților în luarea deciziilor.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
managerilor	4.26%
întregului personal	93.62%
celor ce au stabilit obiectivele	2.13%

Q6: În contextual legislativ actual, elaborarea de proceduri scrise în entitățile publice este o activitate:

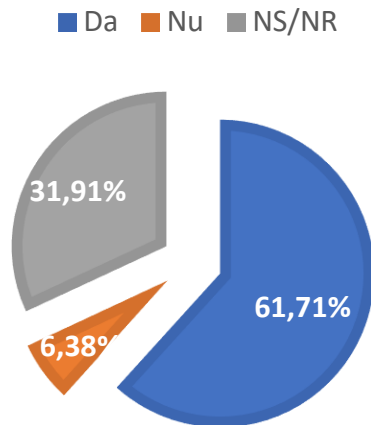
■ facultativă ■ obligatorie ■ birocratică



În contextul legislativ actual, elaborarea de proceduri scrise în entitățile publice este o activitate "obligatorie" consideră o mare majoritate a celor chestionați, dar sesizăm că un procent semnificativ consideră că este o activitate "birocratică". L-am putea traduce ca un segment rezistent la schimbare sau ar putea să fie doar un segment care nu înțelege rolul acestor proceduri scrise, beneficiile interne și externe aduse, dar mai ales, contrar celor afirmate, o "debirocratizare" care va conduce la sistematizarea întregului proces administrativ al instituției publice (alături de alte măsuri menite să alinieze sistemul administrativ public la valorile europene).

ANSWER CHOICES	RESPONSES
facultativă	2.13%
obligatorie	82.98%
birocratică	14.89%

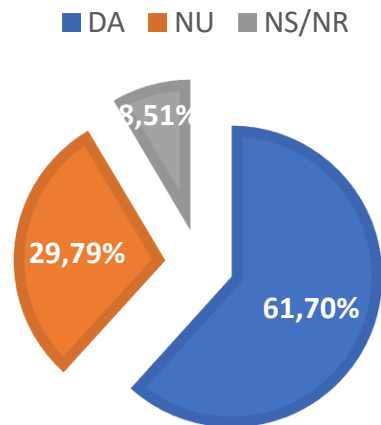
Q7: În cadrul instituției dumneavoastră se aplică măsuri anticorupție?



În cadrul instituției, conform respondenților se aplică măsuri anticorupție, dar nu se cunosc de o parte a angajaților, ceea ce confirmă, așa cum chiar ei sesizează, o comunicare internă deficitară.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
Da	61.70%
Nu	6.38%
NS/NR	31.91%

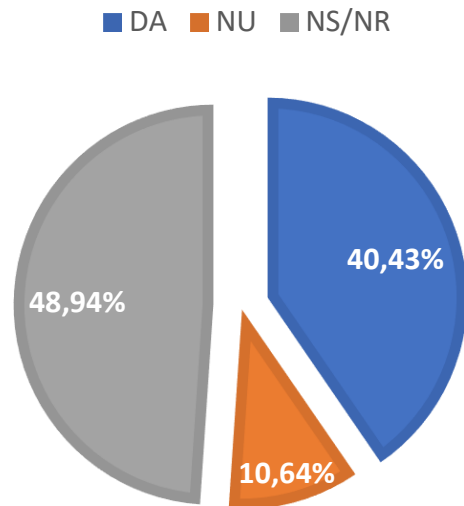
Q8: Dumneavoastră ați fost instruit/ă în scopul aplicării de măsuri anticorupție?



Confirmând răspunsurile la întrebarea anterioară, respondeții din instituție afirmă că au fost instruiți în scopul aplicării măsurilor anticorupție, respectiv cei care nu le cunosc pe cale de consecință au răspuns că nu au fost instruiți.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	61.70%
NU	29.79%
NS/NR	8.51%

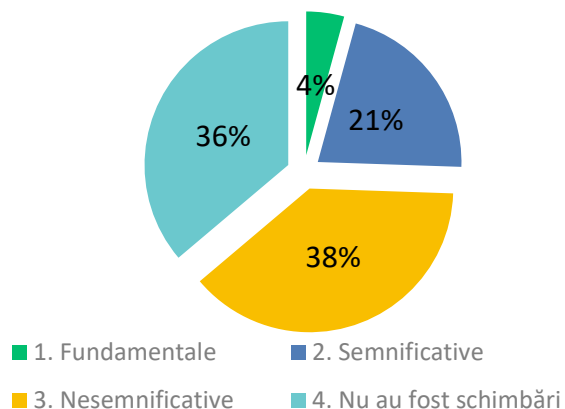
Q9: În momentul de față nu există sancțiuni pentru cei care nu pun în aplicare prevederile SNA 2021-2025. Sunteți de acord cu introducerea de sancțiuni?



Un procent de 40% consideră că sunt necesare introducerea de sancțiuni pentru cei care nu pun în aplicare prevederile SNA 2016-2020

ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	40.43%
NU	10.64%
NS/NR	48.94%

Q10: Ce fel de schimbări au produs măsurile anticorupție în activitatea pe care o desfășurați?



În ceea ce privește schimbările produse de măsurile anticorupție în activitatea desfășurată, se constată că mai mult de jumătate nu le consideră importante, însă o parte considera că schimbările au fost totuși semnificative.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
1. Fundamentale	4.26%
2. Semnificative	21.28%
3. Ne semnificative	38.30%
4. Nu au fost schimbări	36.17%

Q11: Ce măsuri considerați că sunt necesare în instituția dumneavoastră pentru a preveni apariția unor acte de corupție?

Măsurile considerate de angajați că sunt necesare în instituție pentru a preveni apariția unor acte de corupție sunt:

RESPONSES	DATE
instruiri, rotirea personalului	2/9/2023 4:25 PM
programe de perfectionare	2/9/2023 2:11 PM
NS/NR	2/9/2023 12:02 PM
-	2/9/2023 9:01 AM
NS	2/8/2023 2:37 PM
Masuri de constientizare a personalului cu privire la acte de coruptie.	2/8/2023 10:57 AM
digitalizare	2/8/2023 8:54 AM
instruire	2/8/2023 8:48 AM
NS	2/8/2023 8:47 AM
Angajari exclusiv pe criteriile de competenta profesionala care progresiv pot creste si gradul etica de comportamentala a angajatilor institutiei, in ansamblul sau	2/8/2023 8:44 AM
Deciziile angajatilor sa fie libere, fara presiuni din partea sefilor; transparenta	2/8/2023 8:40 AM
salarizarea	2/8/2023 8:26 AM
Control Intern	2/7/2023 4:43 PM
Da	2/7/2023 4:41 PM
diseminare	2/7/2023 4:36 PM
INFORMARI SI EXEMPLE	2/7/2023 4:32 PM
motivarea fianaciara	2/7/2023 4:29 PM
marirea salariului	2/7/2023 4:28 PM
coercitive	2/7/2023 4:28 PM

Se remarcă un procent al celor care nu vor să răspundă, ceea ce ar putea implica două aspecte: lipsa de asumare (responsabilizare) sau lipsa informării interne asupra acestui aspect.

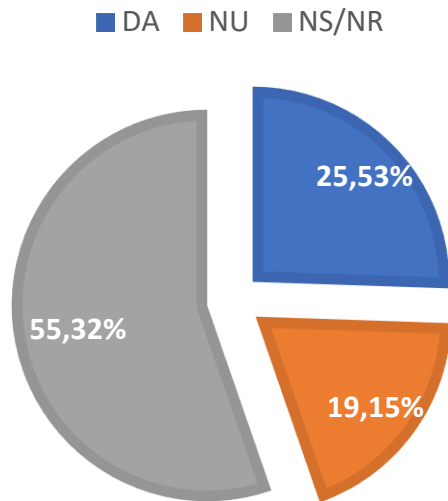
Q11: Ce măsuri considerați că sunt necesare în instituția dumneavoastră pentru a preveni apariția unor acte de corupție?

CONTROL IN TREPTE	2/7/2023 1:06 PM
toate masurile necesare	2/7/2023 12:59 PM
x	2/7/2023 12:54 PM
cursuri de perfectionare in domeniu	2/7/2023 12:48 PM
diseminarea planului de integritate de către persoana responsabila	2/7/2023 12:47 PM
cunoasterea, constientizarea si aplicarea legislatiei in vigoare	2/7/2023 12:35 PM
informarea mai concreta si coerenta a angajatilor	2/7/2023 12:24 PM
control preventiv	2/7/2023 12:24 PM
NS	2/7/2023 11:41 AM
nu	2/7/2023 11:35 AM
Instruirea angajatilor pentru a preveni aceste acte de coruptie.	2/7/2023 11:34 AM
Punerea in aplicare a legilor	2/7/2023 11:33 AM
Măsurile țin de natura eticii personale	2/7/2023 11:20 AM
aplicarea legislației în vigoare	2/7/2023 11:17 AM
aplicarea legii	2/7/2023 11:17 AM
aplicarea legii	2/7/2023 11:04 AM

Q11: Ce măsuri considerați că sunt necesare în instituția dumneavoastră pentru a preveni apariția unor acte de corupție?

nu stiu	2/7/2023 4:24 PM
Instruiri tematice	2/7/2023 4:07 PM
Supravegherea activitatii functionarilor	2/7/2023 3:50 PM
salarizare corespunzatoare si instruire in ceea ce priveste masurile pentru acte de coruptie	2/7/2023 3:33 PM
Verificarea individuala a sumelor cheltuite in raport cu sumele incasate.	2/7/2023 2:38 PM
ns	2/7/2023 2:11 PM
nu cunosc	2/7/2023 1:57 PM
-	2/7/2023 1:46 PM
Transparenta	2/7/2023 1:45 PM
Sa se aplice n mod concret si real principiul echitatii si egalitatii de sanse	2/7/2023 1:25 PM
nu stiu	2/7/2023 1:10 PM

Q12: În instituția dumneavoastră se măsoară gradul de satisfacție al cetățenilor cu privire la modul de furnizare a serviciilor publice?

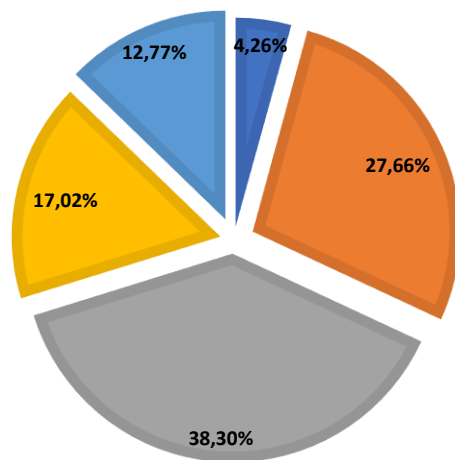


Un sfert dintre cei intervieuați afirmă că în instituție se măsoară gradul de satisfacție al cetățenilor cu privire la modul de furnizare a serviciilor publice, un procent nepermis de mare nu știe sau nu răspunde în privința acestui aspect. Astfel, impactul asupra propriilor cetățeni nu este cunoscut sau pare a nu conta, ceea ce duce la o prăpastie, o realitate care nu permite instituției să evolueze și să-și integreze activitatea în funcție de cerințele cetățenilor în slujba cărora funcționează.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	25.53%
NU	19.15%
NS/NR	55.32%

Q13: Cum apreciați rezistența la schimbare în cadrul instituției/autorității în care lucrați, în cazul introducerii unor proceduri generate de reglementări noi în scopul debirocratizării?

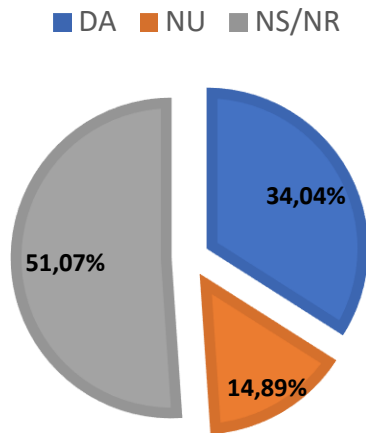
■ FOARTE MICA ■ MICA ■ MARE ■ FOARTE MARE ■ NS/NR



Rezistența la schimbare în cadrul instituției, în cazul introducerii unor proceduri generate de reglementări noi în scopul debirocratizării, așa cum reiese din răspunsuri, este mare. Procentul de celor care consideră că există rezistența la schimbare mare și foarte mare coroborat cu cel al celor care nu vor să răspundă, ne relevă un tablou birocratic captiv.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
FOARTE MICA	4.26%
MICA	27.66%
MARE	38.30%
FOARTE MARE	17.02%
NS/NR	12.77%

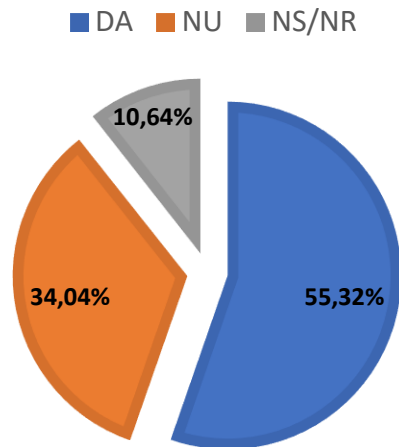
Q14: La nivelul instituției dumneavoastră este implementat un „Sistem Informatic de Management pentru simplificarea, automatizarea și îmbunătățirea lucrului angajaților”?



La nivelul instituției nu pare să fie implementat un „Sistem Informatic de Management pentru simplificarea, automatizarea și îmbunătățirea lucrului angajaților”, ori există posibilitatea ca urmare a comunicării interne deficitare, ca cei mai mulți dintre angajați să nu știe despre un asemenea sistem.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	34.04%
NU	14.89%
NS/NR	51.06%

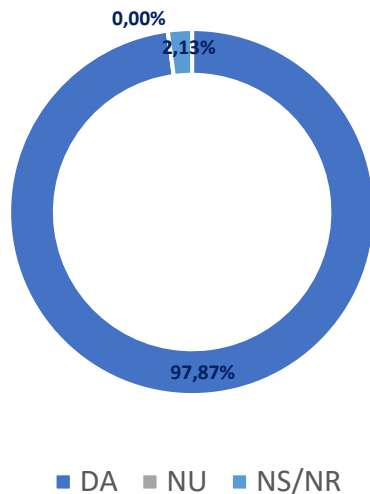
Q15: În opinia dumneavoastră poate fi trecută o parte din activitatea dumneavoastră în mediul online?



Angajații instituției consideră că o parte din activitate poate fi trecută în mediul online, ceea ce înseamnă că există disponibilitate și capacitate instituțională pentru un pas important al eficientizării serviciilor publice locale.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	55.32%
NU	34.04%
NS/NR	10.64%

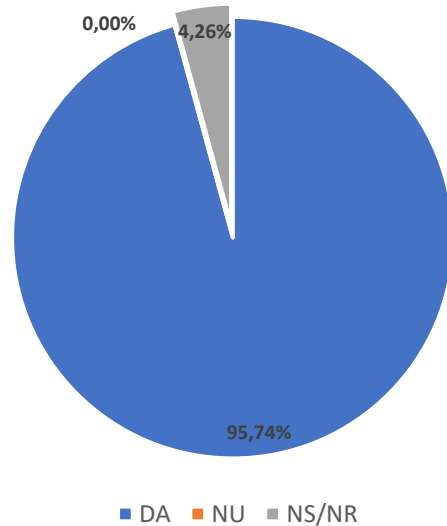
Q16: Instituția consilierului de etică din instituții publice:- Aveți cunoștință despre existența consilierului de etică?



Angajații au cunoștință de existența consilierului de etică, de asemenea, afirmă că în instituție există prevăzută o asemenea funcție.

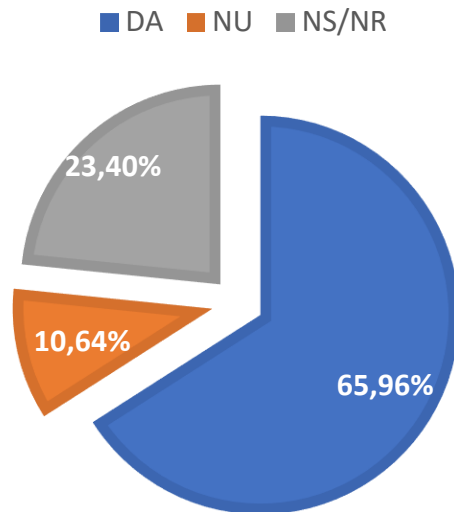
ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	97.87%
NU	0%
NS/NR	2.13%

Q17: Instituția consilierului de etică din instituții publice: - În instituția dvs. există prevăzută o asemenea funcție?



ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	95.74%
NU	0%
NS/NR	4.26%

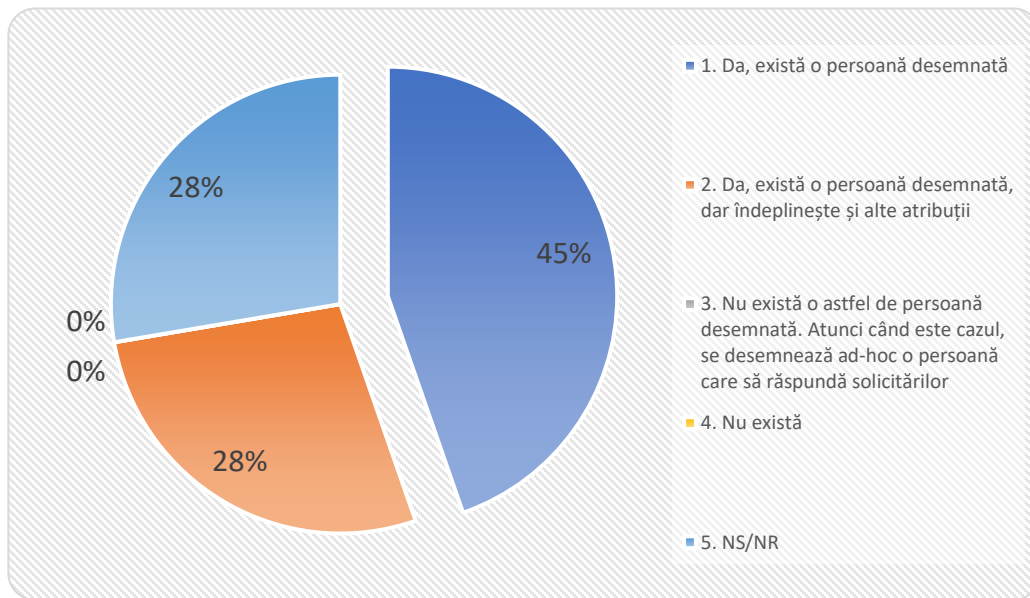
Q18: Legea 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii:- Aveți cunoștință despre avertizorul de integritate?



Prevederile legii 571/2004, prin urmare atribuțiile avertizorului de integritate sunt cunoscute de majoritatea celor intervievați.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	65.96%
NU	10.64%
NS/NR	23.40%

Q19: Legea 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii:În instituția dumneavoastră există o persoană desemnată, responsabilă cu aplicarea prevederilor Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public?



În cadrul instituției, conform răspunsurilor angajaților, există o persoană desemnată, responsabilă cu aplicarea prevederilor Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, însă un sfert dintre aceștia cred că se desemnează ad-hoc o persoană atunci când este cazul.

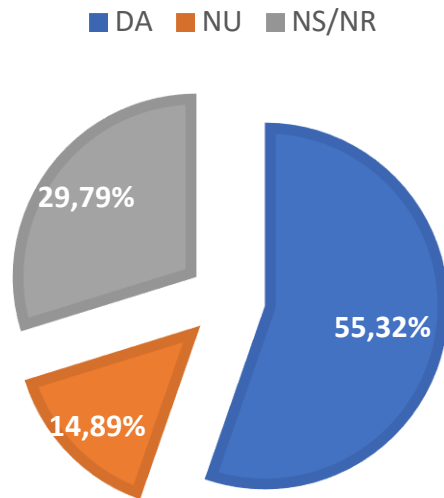
ANSWER CHOICES	RESPONSES
1. Da, există o persoană desemnată	44.68%
2. Da, există o persoană desemnată, dar îndeplinește și alte atribuții	27.66%
3. Nu există o astfel de persoană desemnată. Atunci când este cazul, se desemnează ad-hoc o persoană care să răspundă solicitărilor	0%
4. Nu există	0%
5. NS/NR	27.66%

Q20: Dacă dumneavoastră ați dori să sesizați o faptă de corupție, unde ați sesiza-o?

Responses
sefului ierarhic
organelor abilitate ale statului
Consilierul de etica
la organul ierarhic superior
Institutiilor abilitate
Directia Nationala Anticoruptie
politie, consilier de etica, sef ierarhic
nu stiu
sef direct, personal
Sef direct, resurse umane
La politie/parchet
consilierului de etica
Consilierului de etica
Da
conducerii instituției
CONDUCATORULUI IERARHIC SUPERIOR
Procuratura
primarului
persoana superior ierarhica si/sau administrator public
nu stiu

sefului ierarhic superior
primarului
Superiorului ierarhic sau DNA
La conducatorul institutiei si la consilierul de etica
consilierului de etica
consilierului de etica
consilierului
DNA
Da
la personalul cu atributii in acest sens
nu stiu
DNA
organelor imputernicite
x
DNA
la DNA
la directorul executiv
conducatorului departamentului
Conducatorului instrutiției
in presa
DNA
La DNA
La consilierul de etica
Biroul de resurse umane, șeful instituției și DNA
consilierul de etică
consilierul de etica sau politia, dupa caz
la seful ierarhic

Q21: Dacă ați sesiza o faptă de corupție, ați avea încredere să vă dați toate datele personale?



Mai mult de un jumatate dintre cei intervievați ar sesiza o faptă de corupție la persoana desemnată – consilierul de etică, la DNA, poliție sau alte organe competente. Non-răspunsurile (neștiință sau refuzul de a formula o atitudine) reprezintă un sfert dintre respondenți. Sesizarea unei fapte de corupție, nu implică și asumarea identității pentru mai mult de un sfert dintre repondenți. Însă, 55,32% dintre respondenți își asumă acțiunea și confirmă că ar avea încredere să-și ofere datele personale în sesizare.

ANSWER CHOICES	RESPONSES
DA	55.32%
NU	14.89%
NS/NR	29.79%

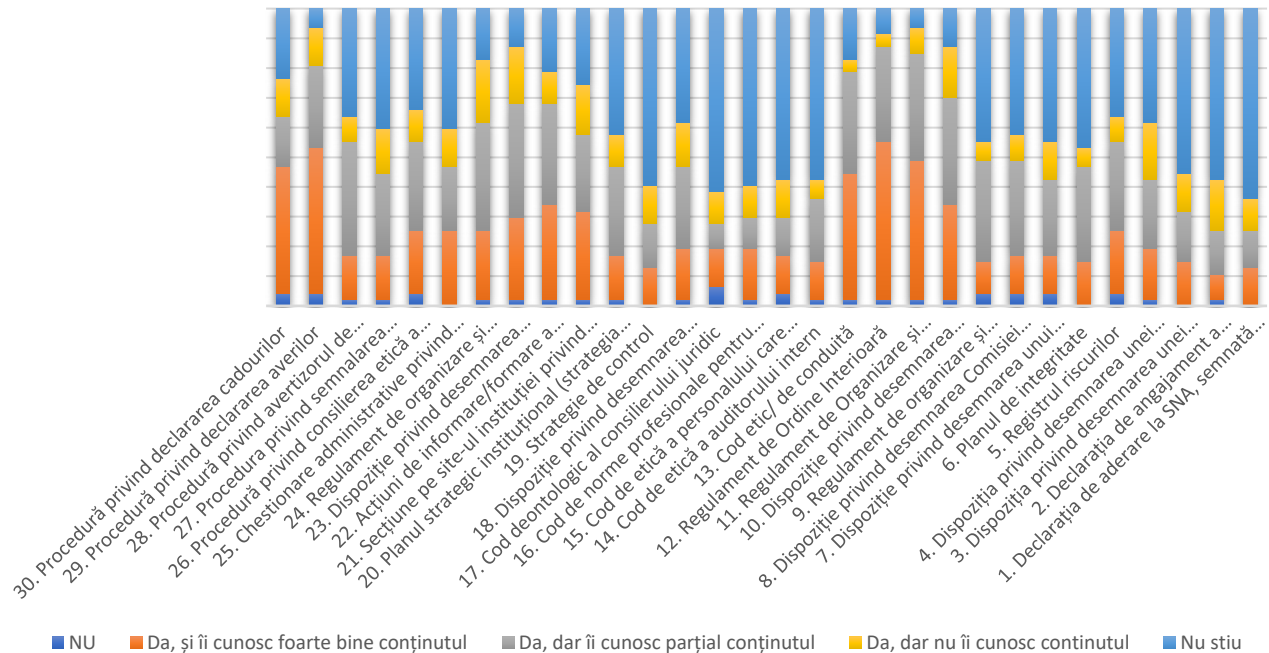
Q22: Care compartiment din institutie considerați că este cel mai vulnerabil din perspectiva corupției?

RESPONSES	DATE
nu stiu	2/9/2023 4:25 PM
achizitiile	2/9/2023 2:11 PM
NS/NR	2/9/2023 12:02 PM
-	2/9/2023 9:01 AM
NS	2/8/2023 2:37 PM
Urbanism	2/8/2023 10:57 AM
urbanism	2/8/2023 8:54 AM
nu stiu	2/8/2023 8:48 AM
urbanism	2/8/2023 8:47 AM
Nu stiu	2/8/2023 8:44 AM
Serviciul achizitii publice, Directia tehnica, Serviciul de urbanism si cadastru	2/8/2023 8:40 AM
urbanism	2/8/2023 8:26 AM
multe	2/7/2023 4:43 PM
Urbanism	2/7/2023 4:41 PM
Serviciul urbanism	2/7/2023 4:36 PM
URBANISM	2/7/2023 4:32 PM
NS/NR	2/7/2023 4:29 PM
ns/nr	2/7/2023 4:28 PM
toate compartimentele	2/7/2023 4:28 PM
urbanism	2/7/2023 4:25 PM
nu stiu	2/7/2023 4:24 PM
nu stiu	2/7/2023 4:07 PM
Urbanismul	2/7/2023 3:50 PM
Directia Tehnica	2/7/2023 3:33 PM
cele care au contact direct cu cetatenii	2/7/2023 2:38 PM
patrimoniu	2/7/2023 2:11 PM
patrimoniu, economic, urbanism	2/7/2023 1:57 PM
nu stiu	2/7/2023 1:46 PM
-	2/7/2023 1:45 PM
Urbanism	2/7/2023 1:25 PM
toate	2/7/2023 1:10 PM

CABINET PRIMAR	2/7/2023 1:06 PM
nu stiu	2/7/2023 12:59 PM
x	2/7/2023 12:54 PM
nu stiu	2/7/2023 12:48 PM
Urbanismul si Achizitiile	2/7/2023 12:47 PM
nu stiu	2/7/2023 12:35 PM
cele care au contact direct cu publicul	2/7/2023 12:24 PM
nu stiu	2/7/2023 12:24 PM
NS	2/7/2023 11:41 AM
urbanismul	2/7/2023 11:35 AM
URBANISM	2/7/2023 11:34 AM
Urbanism	2/7/2023 11:33 AM
toate sunt vulnerabile	2/7/2023 11:20 AM
nu știu	2/7/2023 11:17 AM
urbanism, patrimoniu, politia locala	2/7/2023 11:17 AM
nu stiu	2/7/2023 11:04 AM

Compartimentul de Urbanism este considerat că este cel mai vulnerabil din perspectiva corupției și se remarcă refuzul de a formula un răspuns la această întrebare la majoritatea celor chestionați.

Q23: Care dintre următoarele există în instituția dumneavoastră?



Q23: Care dintre următoarele există în instituția dumneavoastră?

	NU	DA, ȘI ÎI CUNOSC FOARTE BINE CONȚINUTUL	DA, DAR ÎI CUNOSC PARȚIAL CONȚINUTUL	DA, DAR NU ÎI CUNOSC CONȚINUTUL	NU STIU	WEIGHTED AVERAGE
1. Declarația de aderare la SNA, semnată de conducătorul entității	0% 0	12.77% 6	12.77% 6	10.64% 5	63.83% 30	4.26
2. Declarația de angajament a managementului privind politicile în domeniul controlului intern, al eticii și integrității	2.13% 1	8.51% 4	14.89% 7	17.02% 8	57.45% 27	4.19
3. Dispoziția privind desemnarea unei persoane de conducere pentru coordonarea aplicării SNA 2016-2020	0% 0	14.89% 7	17.02% 8	12.77% 6	55.32% 26	4.09
4. Dispoziția privind desemnarea unei persoane de execuție care ține legătura cu Direcția Etică, Integritate și Bună Guvernare din cadrul MDRAP	2.13% 1	17.02% 8	23.40% 11	19.15% 9	38.30% 18	3.74
5. Registrul riscurilor	4.26% 2	21.28% 10	29.79% 14	8.51% 4	36.17% 17	3.51
6. Planul de integritate	0% 0	14.89% 7	31.91% 15	6.38% 3	46.81% 22	3.85
7. Dispoziție privind desemnarea unui responsabil cu gestionarea riscurilor instituției	4.26% 2	12.77% 6	25.53% 12	12.77% 6	44.68% 21	3.81
8. Dispoziție privind desemnarea Comisiei SCIM	4.26% 2	12.77% 6	31.91% 15	8.51% 4	42.55% 20	3.72
9. Regulament de organizare și funcționare a Comisiei SCIM	4.26% 2	10.64% 5	34.04% 16	6.38% 3	44.68% 21	3.77
10. Dispoziție privind desemnarea consilierului de etică	2.13% 1	31.91% 15	36.17% 17	17.02% 8	12.77% 6	3.06

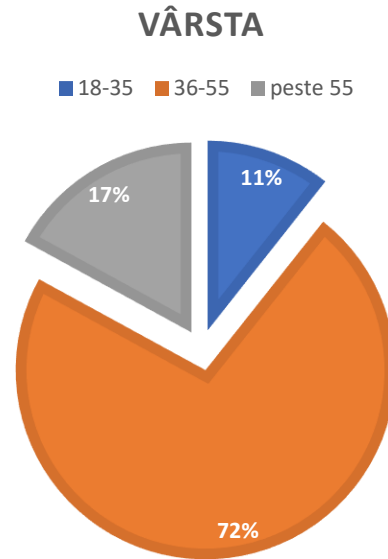
Q23: Care dintre următoarele există în instituția dumneavoastră?

	NU	DA, ȘI ÎI CUNOSC FOARTE BINE CONȚINUTUL	DA, DAR ÎI CUNOSC PARȚIAL CONȚINUTUL	DA, DAR NU ÎI CUNOSC CONȚINUTUL	NU STIU	WEIGHTED AVERAGE
11. Regulament de Organizare și Funcționare	2.13% 1	46.81% 22	36.17% 17	8.51% 4	6.38% 3	2.70
12. Regulament de Ordine Interioară	2.13% 1	53.19% 25	31.91% 15	4.26% 2	8.51% 4	2.64
13. Cod etic/ de conduită	2.13% 1	42.55% 20	34.04% 16	4.26% 2	17.02% 8	2.91
14. Cod de etică a auditorului intern	2.13% 1	12.77% 6	21.28% 10	6.38% 3	57.45% 27	4.04
15. Cod de etică a personalului care desfășoară activități în domeniul achizițiilor publice	4.26% 2	12.77% 6	12.77% 6	12.77% 6	57.45% 27	4.06
16. Cod de norme profesionale pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv propriu	2.13% 1	17.02% 8	10.64% 5	10.64% 5	59.57% 28	4.09
17. Cod deontologic al consilierului juridic	6.38% 3	12.77% 6	8.51% 4	10.64% 5	61.70% 29	4.09
18. Dispoziție privind desemnarea responsabilului cu aplicarea Legii 544/2001	2.13% 1	17.02% 8	27.66% 13	14.89% 7	38.30% 18	3.70
19. Strategie de control	0% 0	12.77% 6	14.89% 7	12.77% 6	59.57% 28	4.19
20. Planul strategic instituțional (strategia de dezvoltare a instituției)	2.13% 1	14.89% 7	29.79% 14	10.64% 5	42.55% 20	3.77

Q23: Care dintre următoarele există în instituția dumneavoastră?

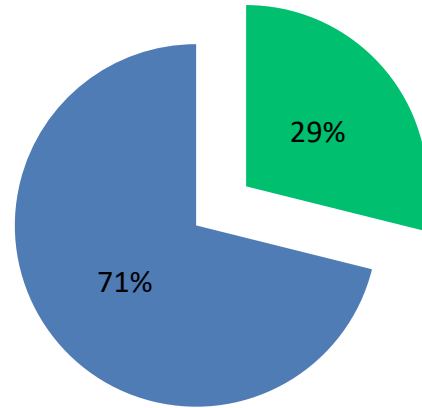
	NU	DA, ȘI ÎMI CUNOSC FOARTE BINE CONȚINUTUL	DA, DAR ÎMI CUNOSC PARȚIAL CONȚINUTUL	DA, DAR NU ÎMI CUNOSC CONȚINUTUL	NU STIU	WEIGHTED AVERAGE
21. Secțiune pe site-ul instituției privind etica și integritatea	2.13% 1	29.79% 14	25.53% 12	17.02% 8	25.53% 12	3.34
22. Acțiuni de informare/formare a angajaților în domeniul eticii și integrității - 2018	2.13% 1	31.91% 15	34.04% 16	10.64% 5	21.28% 10	3.17
23. Dispoziție privind desemnarea Comisiei de disciplină	2.13% 1	27.66% 13	38.30% 18	19.15% 9	12.77% 6	3.13
24. Regulament de organizare și funcționare a Comisiei de disciplină	2.13% 1	23.40% 11	36.17% 17	21.28% 10	17.02% 8	3.28
25. Chestionare administrative privind respectarea codului de etică, aplicate cetățenilor și personalului din cadrul entităților	0% 0	25.53% 12	21.28% 10	12.77% 6	40.43% 19	3.68
26. Procedură privind consilierea etică a angajaților	4.26% 2	21.28% 10	29.79% 14	10.64% 5	34.04% 16	3.49
27. Procedura privind semnalarea neregulilor	2.13% 1	14.89% 7	27.66% 13	14.89% 7	40.43% 19	3.77
28. Procedură privind avertizorul de integritate	2.13% 1	14.89% 7	38.30% 18	8.51% 4	36.17% 17	3.62
29. Procedură privind declararea averilor	4.26% 2	48.94% 23	27.66% 13	12.77% 6	6.38% 3	2.68
30. Procedură privind declararea cadourilor	4.26% 2	42.55% 20	17.02% 8	12.77% 6	23.40% 11	3.09

Q24: Vârsta



Q25: Genul

• Answered: 45 Skipped: 2



■ Masculin ■ Feminin

ANSWER CHOICES	RESPONSES
Masculin	28.89%
Feminin	71.11%
TOTAL	