

RAPORT

**privind rezultatele Evaluării Integrității
Instituționale în cadrul Întreprinderii de Stat pentru
Utilizarea Spațiului Aerian și Deservirea Traficului
Aerian „MOLDATSA”**



Centrul Național Anticorupție

Chișinău – 2026



CUPRINS:

| | |
|---|------------|
| ABREVIERI ȘI ACRONIME | 4 |
| REZUMAT EXECUTIV..... | 5 |
| ASPECTE METODOLOGICE | 10 |
| I. NIVELUL DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR ANTICORUPȚIE ÎN CADRUL Î.S. „MOLDATSA”..... | 14 |
| 1.1. ANGAJAREA ȘI PROMOVAREA AGENȚILOR PUBLICI ÎN BAZĂ DE MERIT ȘI INTEGRITATE PROFESIONALĂ | 16 |
| 1.2. RESPECTAREA REGIMULUI JURIDIC AL INCOMPATIBILITĂȚILOR, RESTRICȚIILOR ÎN IERARHIE ȘI AL LIMITĂRILOR DE PUBLICITATE..... | 26 |
| 1.3. REGIMULUI JURIDIC AL DECLARĂRII AVERII ȘI A INTERESELOR PERSONALE | 29 |
| 1.4. RESPECTAREA REGIMULUI JURIDIC A CONFLICTELOR DE INTERESE..... | 32 |
| 1.5. NEADMITEREA FAVORITISMULUI | 34 |
| 1.6. RESPECTAREA REGIMULUI JURIDIC AL CADOURILOR | 36 |
| 1.7. NEADMITEREA, DENUNȚAREA ȘI TRATAREA INFLUENȚELOR NECORESPUNZĂTOARE | 39 |
| 1.8. NEADMITEREA, DENUNȚAREA MANIFESTĂRILOR DE CORUPȚIE ȘI PROTECȚIA AVERTIZORILOR DE INTEGRITATE | 41 |
| 1.9. INTOLERANȚA FAȚĂ DE INCIDENȚELE DE INTEGRITATE | 45 |
| 1.10. ASIGURAREA TRANSPARENTEI ÎN PROCESUL DECIZIONAL | 48 |
| 1.11. ASIGURAREA ACCESULUI LA INFORMAȚIE DE INTERES PUBLIC..... | 51 |
| 1.12. GESTIONAREA TRANSPARENTĂ ȘI RESPONSABILĂ A PATRIMONIULUI PUBLIC, A FINANȚELOR RAMBURSABILE ȘI NERAMBURSABILE | 54 |
| 1.13. NORME DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE | 67 |
| 1.14. IMPLEMENTAREA CONTROLULUI FINANCIAR PUBLIC INTERN | 69 |
| II. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE..... | 72 |
| 2.1. PREMISE DE MIMARE A CONCURSURILOR PUBLICE | 74 |
| 2.2. PRACTICI ABUZIVE LA ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ | 80 |
| 2.3. PRACTICI DE FAVORIZARE A UNOR PERSOANE LA ANGAJARE..... | 93 |
| 2.4. ADOPTAREA UNOR DECIZII DISCREȚIONARE ȘI INECHITABILE ÎN PROCESUL DE ACORDARE A PREMIILOR UNICE, CIRCUMSTANȚĂ CARE GENEAREAZĂ RISCURI DE GESTIONARE INEFICIENTĂ A MIJLOACELOR FINANCIARE..... | 97 |
| 2.5. PRACTICI DEFECTUOASE DE CUMULARE A UNOR FUNCȚII..... | 107 |
| 2.6. PRACTICI DISCREȚIONARE LA STABILIREA UNOR SPORURI LA SALARIUL DE FUNCȚIE 110 | |
| 2.7. DELEGAREA PERSONALULUI LA INSTRUIRI ȘI CURSURI ÎN LIPSA UNOR NECESITĂȚI PERTINENTE – premisă pentru utilizarea ineficientă a resurselor financiare | 116 |
| III. PROCEDURA DE DESFĂȘURARE A ACHIZIȚIILOR | 126 |
| 3.1. PRACTICI DE ÎNCHEIERE A CONTRACTELOR LA LIMITA PRAGULUI MAXIM ADMIS PENTRU CARE ESTE NECESAR ACORDUL FONDATORULUI | 127 |
| 3.2. PREMISE DE DIVIZARE PREMEDITATĂ A PROCEDURILOR DE ACHIZIȚII..... | 132 |
| 3.3. PREMISE DE FAVORIZARE A UNOR OPERATORI ECONOMICI ÎN PROCEDURILE DE ACHIZIȚII | 138 |
| IV. DESCRIEREA RISCURILOR..... | 146 |



V. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎNLĂTURAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE IDENTIFICATE ȘI ÎMBUNĂȚIREA CLIMATULUI DE INTEGRITATE INSTITUȚIONALĂ..... 147

**ABREVIERI ȘI ACRONIME**

| | |
|-----------------|--|
| Î.S. „MOLDATSA” | Întreprinderea de Stat pentru Utilizarea Spațiului Aerian și Deservirea Traficului Aerian "MOLDATSA" |
| UE | Uniunea Europeană |
| CNA | Centrul Național Anticorupție |
| APP | Agenția Proprietăți Publice |
| CIM | Control Intern Managerial |
| EUROCONTROL | Organizația Europeană pentru Siguranța Navigației Aeriene |
| IATA | Asociația Internațională de Transport Aerian |
| FEAST | Test european de selecție a controlorilor de trafic aerian |
| CC | Curtea de Conturi |
| ATC | Servicii Trafic Aerian |
| HG | Hotărârea Guvernului |
| FRMS | Sisteme de gestionare a riscurilor de oboseală |
| MF | Ministerul Finanțelor |
| DEAT | Departamentul Economie Analize și Tarife |
| SNCI | Standarde Naționale de Control Intern |
| CPV | Vocabularul Comun pentru Achiziții Publice |
| CVM | Contract de Valoare Mică |
| COP | Cererea Ofertei de Preț |
| LP | Licitație Publică |
| alin. | Alineat |
| art. | Articol |
| lit. | Litera |
| subpct. | Subpunct |

REZUMAT EXECUTIV

Evaluarea integrității instituționale în privința Întreprinderii de Stat pentru Utilizarea Spațiului Aerian și Deservirea Traficului Aerian "MOLDATSA" (în continuare – Î.S. „MoldATSA”) a fost realizată în condițiile Legii privind evaluarea integrității instituționale nr.325/2013 și a Metodologiei aprobată prin Ordinul CNA nr.50/2018.

Î.S. „MoldATSA” este persoană juridică care activează în baza principiilor de autogestiune și autofinanțare, realizând funcții specifice legate de Managementul Traficului Aerian.

Î.S. "MOLDATSA are ca obiectiv furnizarea serviciilor de navigație aeriană (ANS) aeronavelor ce execută zboruri în spațiul aerian al Republicii Moldova, în conformitate cu procedurile, standardele și practicile recomandate internaționale și naționale pertinente, în scopul asigurării siguranței, regularității și eficienței navigației aeriene. Serviciile ANS furnizate de Î.S. "MOLDATSA" includ *servicii de trafic aerian; servicii de comunicații, navigație și supraveghere; servicii meteorologice aeronautice; servicii de informare aeronautică; servicii de Proiectare a Procedurilor de Zbor Instrumental.*

Calitatea de fondator al Î.S. „MoldATSA” este exercitată de Agenția Proprietăți Publice (APP), care își realizează drepturile de gestionar prin intermediul Consiliului de Administrație și Administratorului întreprinderii. Totodată, organul central de specialitate responsabil de elaborarea și promovarea politicilor în domeniul aviației civile este Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale al Republicii Moldova.

Evaluarea integrității instituționale se realizează în scopul sporirii responsabilității conducătorilor entităților publice și organelor de autoadministrare pentru dezvoltarea, menținerea și consolidarea climatului de integritate profesională în cadrul entităților publice; asigurării integrității profesionale a agenților publici, prevenirii și combaterii corupției în cadrul entităților publice; identificării, evaluării și înlăturării riscurilor de corupție din cadrul entităților publice și creșterii numărului de denunțuri privind manifestările de corupție admise de către agenții publici.

În urma aplicării instrumentului de evaluare a integrității instituționale în cadrul Î.S. „MoldATSA”, au fost identificate o serie de riscuri tipice și specifice corupției, și anume: *riscul abuzului de serviciu/excesului de putere sau depășirii atribuțiilor de serviciu, în special în cadrul procedurilor de angajare; riscul favoritismului, tratamentului preferențial și admiterii unor practici discreționare în procesul de selectare și angajare a personalului; riscul concedierilor abuzive; riscul gestionării defectuoase și ineficiente a mijloacelor financiare destinate stimulării personalului; riscul promovării ilicite a unor interese private/de grup sau favorizării unor agenți*



economici; riscul admiterii și tolerării unor conflicte de interese; riscul influențelor necorespunzătoare; riscul gestionării netransparente și iresponsabile a patrimoniului public; riscul divizării premeditate a procedurilor de achiziții etc.

Multitudinea riscurilor enunțate supra, sunt generate de factori de risc interni, externi, operaționali și individuali care pot admite, încuraja și provoca apariția manifestărilor de corupție la organizarea și desfășurarea proceselor de lucru în cadrul Î.S. „MoldATSA”.

Astfel, printre deficiențele și vulnerabilitățile identificate, susceptibile să genereze sau să amplifice riscuri de corupție, **să afecteze** climatul de integritate instituțională, legalitatea și conformitatea procedurilor administrative, transparența și obiectivitatea procedurilor de recrutare și angajare a personalului, inclusiv procedura de desemnare și delegare a personalului la activități de instruire, modul de gestionare a mijloacelor financiare, precum și aplicarea corespunzătoare a cadrului normativ în domeniul achizițiilor, *se regăsesc*:

Implementarea deficitară a măsurilor anticorupție prevăzute de *Legea integrității nr.82/2017*, manifestată prin carențe semnificative în aplicarea politicii de angajare, inclusiv prin neglijarea obligației de solicitare a cazierului de integritate profesională, neconformități în respectarea regimului juridic al conflictelor de interese și al cadourilor, existența unor premise de neasigurare a accesului la informațiile de interes public, precum și implementarea deficitară a politicii de gestionare transparentă și responsabilă a mijloacelor financiare, materializată prin multiple carențe constatate în desfășurarea procedurilor de achiziții;

Premise de implementare deficitară a politicii de angajare, manifestată prin reglementări interne contradictorii și susceptibile de interpretare discreționară, neorganizarea concursurilor publice pentru ocuparea funcțiilor vacante, aplicarea unor metode informale și netransparente de recrutare, lipsa unor criterii uniforme și obiective de selecție, precum și existența unor practici ce permit favorizarea anumitor persoane în procesul de angajare - vulnerabilități instituționale susceptibile să genereze riscuri de favoritism, conflict de interese, abuz de serviciu, influențe necorespunzătoare și alte manifestări de corupție;

Aplicarea deficitară a procedurilor de recrutare și încadrare în muncă, manifestată prin lipsa unor criterii de selecție clar definite, insuficiența măsurilor de transparență privind anunțarea și desfășurarea concursurilor, precum și documentarea incompletă a etapelor procedurale, care admit practici de tratament discreționar și favorizare a anumitor persoane în procesul de angajare. Lipsa unor mecanisme eficiente de control intern și de prevenire a influențelor necorespunzătoare diminuează nivelul de integritate și credibilitate a procedurii de recrutare și selectare a personalului în cadrul entității;



Aplicarea deficitară a procedurilor privind încetarea raporturilor de muncă, manifestată prin documentarea incompletă a procesului decizional și asumarea discreționară și excesivă a deciziilor de concediere, lipsa unei verificări exhaustive a circumstanțelor de fapt, neasigurarea trasabilității documentelor aferente dosarelor de personal, ignorarea mecanismelor interne de control și a opiniilor consultative relevante, precum și utilizarea unor practici administrative neuniforme în procesul de luare a deciziilor etc. Astfel, într-unul dintre cazuri, decizia de eliberare din funcție a unui agent public a fost adoptată fără desfășurarea prealabilă a unei anchete de serviciu sau a unei proceduri disciplinare care să stabilească în mod obiectiv săvârșirea faptei imputate, vinovăția salariatului și gravitatea pretensei abateri;

Admiterea unor decizii discreționare și inechitabile în procesul de acordare a premiilor unice, manifestată prin lipsa unor criterii obiective, clare și verificabile de evaluare a performanțelor, precum și prin utilizarea unor justificări insuficient fundamentate. Astfel, au fost identificate practici de acordare a premiilor pentru activități care se circumscriu atribuțiilor de bază ale funcțiilor deținute, **fără a fi demonstrat caracterul suplimentar, excepțional sau distinct al acestora ori existența unor performanțe individuale deosebite**. Totodată, au fost constatate situații susceptibile să genereze riscul unor potențiale conflicte de interese în procesul decizional, inclusiv prin participarea la procesul de aprobare a premiilor a unor persoane care au beneficiat nemijlocit de acestea;

Practici discreționare la stabilirea unor sporuri la salariul de funcție pentru anumite persoane, manifestate prin acordarea unor sporuri de 30% și 50% unor angajați pentru exercitarea unor activități care nu țin de atribuțiile lor de bază, ci de competența altor subdiviziuni, **fără a fi demonstrat caracterul de importanță majoră sau urgență** prevăzut de regulamentul aprobat în acest sens, ceea ce denotă aplicarea neuniformă a normelor de remunerare, lipsa unei justificări obiective și existența riscului de suprapunere a atribuțiilor și de dublă remunerare, cu impact asupra utilizării eficiente, transparente și conforme a resurselor financiare ale întreprinderii;

Practici defectuoase de cumulare a unor funcții, prin utilizarea excesivă și prelungită a mecanismului de cumulare a funcțiilor, în condițiile în care angajații au exercitat simultan atribuții aferente a două sau trei funcții pe perioade îndelungate (7–9 luni), pentru acoperirea posturilor vacante, fără inițierea procedurilor de recrutare și ocupare a acestora. Această practică depășește caracterul temporar și excepțional al cumulării funcțiilor, generând suspiciuni privind menținerea artificială a posturilor vacante pentru acordarea de plăți salariale suplimentare, astfel, afectând principiile de eficiență, economicitate și utilizare corectă a resurselor umane și financiare ale întreprinderii;

Delegarea personalului la instruirii și cursuri în lipsa unor necesități reale – premisă pentru utilizarea inefficientă a resurselor financiare, caracterizată prin



deficiențe în procesul de planificare, fundamentare și selectare a programelor de formare profesională, manifestate prin delegarea personalului la instruiți fără o justificare suficientă a necesităților reale și fără o corelare adecvată cu atribuțiile funcționale, participarea repetată la cursuri cu tematici identice, precum și prioritizarea nejustificată a instruirilor externe costisitoare (*inclusiv delegarea unei persoane la un curs de limbă engleză pentru nivel începător, desfășurat în Marea Britanie, în valoare de circa 106 mii lei*) în detrimentul celor disponibile la nivel național sau prin intermediul EUROCONTROL, deși acestea sunt gratuite ori semnificativ mai puțin costisitoare, fapt ce a determinat majorarea considerabilă a cheltuielilor și relevă riscul utilizării ineficiente și necorespunzătoare a resurselor financiare ale Î.S. „MoldATSA”, în condițiile în care, **în primele 9 luni ale anului 2025, entitatea a suportat cheltuieli pentru cursuri și instruiți în valoare de circa 9 milioane lei;**

Implementarea deficitară a politicii de gestionare transparentă și responsabilă a mijloacelor financiare, manifestată prin nevalorificarea posibilității de utilizare a Sistemului informațional automatizat „Registru de stat al achizițiilor publice (SIA „RSAP”/M-Tender)”, lipsa unui nivel adecvat de transparență și trasabilitate a procedurilor de achiziții, deficiențe în planificarea, monitorizarea și raportarea executării contractelor, nepublicarea informațiilor de interes public aferente procesului de achiziții, precum și existența unor practici susceptibile de divizare a procedurilor, favorizare a unor operatori economici și eludare a mecanismelor de control instituțional;

Practici defectuoase de încheiere a contractelor la limita pragului maxim admis pentru care este necesar acordul fondatorului, caracterizate prin planificarea, estimarea și atribuirea contractelor de achiziții la valori situate la limita inferioară a plafonului de 400 000 lei, în scopul evitării aplicării mecanismelor de control și supraveghere, precum și prin fragmentarea achizițiilor și ajustarea ulterioară a valorii contractuale prin intermediul acordurilor adiționale, circumstanțe care denotă deficiențe în procesul de planificare și fundamentare a necesităților de achiziție, precum și riscul eludării/ocolirii cadrului normativ aplicabil;

Premise de divizare a procedurilor de achiziții și utilizare excesivă a procedurilor simplificate (contracte directe), caracterizate prin fragmentarea nejustificată a necesităților de achiziție în mai multe contracte de mică valoare, cu scopul evitării aplicării procedurilor competitive și transparente, precum și prin recurgerea preponderentă la achiziții directe care nu asigură o concurență reală între operatorii economici. Astfel, în primele 9 luni ale anului 2025 Î.S. „MoldATSA” a achiziționat bunuri și lucrări pentru sistemele de securitate în valoare totală de circa 2 milioane lei prin încheierea a 14 contracte separate de mică valoare, circumstanțe care indică posibila divizare a achizițiilor și eludarea procedurilor de achiziție corespunzătoare valorii cumulate. Practici care creează premise de fraude și corupție, inclusiv prin atribuirea repetată a contractelor către operatori economici diferiți, dar cu posibile legături de administrare sau control exercitate de aceeași persoană;



Practici de favorizare a unor operatori economici în cadrul procedurilor de achiziții, caracterizate prin derularea unor proceduri de atribuire cu încălcarea principiilor de transparență, tratament egal și concurență loială, manifestate prin aplicarea necorespunzătoare a procedurii cererii ofertelor de preț în locul licitației deschise, impunerea unor condiții restrictive de participare la toate loturile care au limitat accesul operatorilor economici, acceptarea și evaluarea unei oferte depuse tardiv, precum și publicarea incompletă a informațiilor privind rezultatele procedurii, circumstanțe care admit materializarea riscului de favorizare a unor agenți economici, inclusiv prin atribuirea contractelor în condiții necompetitive.

Rezultatele evaluării evidențiază necesitatea consolidării mecanismelor interne de control, a transparenței proceselor decizionale, a managementului resurselor umane și financiare, precum și a măsurilor de prevenire și gestionare a conflictelor de interese și a altor riscuri de corupție, în vederea asigurării unui nivel ridicat de integritate instituțională și a unei administrări eficiente a resurselor publice.

Integritatea instituțională, ca parte a culturii organizaționale a Î.S. „MoldATSA”, poate fi asigurată doar prin realizarea unor acțiuni complexe ce vizează cu precădere abordarea managerială pro-integritate, dezvoltarea și promovarea de politici instituționale anticorupție, revizuirea/ajustarea cadrului normativ, responsabilizarea agenților publici, neadmiterea unor incidente de integritate, precum și sancționarea abaterilor disciplinare.

ASPECTE METODOLOGICE

Evaluarea integrității instituționale în cadrul **Întreprinderii de Stat pentru Utilizarea Spațiului Aerian și Deservirea Traficului Aerian "MOLDATSA"** (în continuare – Î.S. „MoldATSA”), a fost realizată în contextul aspectelor metodologice prevăzute în *Legea nr.325 din 23.12.2013 privind evaluarea integrității instituționale*, precum și în baza *Metodologiei de identificare a riscurilor de corupție în cadrul entităților publice, de identificare a agenților publici expuși acestor riscuri și de analiză a factorilor de risc care le generează*, aprobată prin Ordinul directorului CNA nr.50 din 20.03.2018, având drept scop identificarea vulnerabilităților instituționale și a factorilor de risc care pot genera potențiale riscuri de corupție, atât tipice cât și specifice, precum și afecta integritatea proceselor decizionale și operaționale din cadrul entității.

Evaluarea integrității instituționale în cadrul Î.S. „MoldATSA” a fost inițiată în baza următoarelor criterii:

DEFĂȘURAREA ACTIVITĂȚILOR VULNERABILE LA CORUPȚIE:

Activitățile vulnerabile la corupție în cadrul Î.S. „MoldATSA” derivă din genurile de activitate și atribuțiile acesteia, incluzând *controlul utilizării spațiului aerian al Republicii Moldova, organizarea și managementul traficului aerian, planificarea zborurilor, asigurarea radiotehnică și de navigație aeriană, furnizarea serviciilor de comunicații, navigație și supraveghere, servicii meteorologice aeronautice, servicii de informare aeronautică, precum și servicii de proiectare a procedurilor de zbor instrumental, inclusiv exercitarea atribuției de stabilire și aprobare a tarifelor pentru serviciile de navigație aeriană prestate*.

Totodată, Î.S. „MoldATSA” este prestator de servicii de navigație aeriană , având competențe în domenii cu impact financiar și operațional semnificativ, inclusiv în ceea ce privește formarea și aprobarea tarifelor pentru serviciile furnizate și derularea procedurilor de achiziții în regim special, în afara Legii nr. 131/2015 privind achizițiile publice.

Vulnerabilitățile aferente stabilirii și aprobării tarifelor sunt confirmate prin constatările Raportului ICFS privind rezultatele inspectării financiare din 05.05.2025, care evidențiază că tariful de navigație aeriană pe rută pentru Republica Moldova este cel mai înalt din Europa, ceea ce indică posibile riscuri de ineficiență și lipsă de fundamentare economică.

Suplimentar, vulnerabilitățile în domeniul achizițiilor și managementului resurselor umane au fost semnalate anterior și prin misiuni de audit ale Curții de Conturi și Inspectoratului de Control Financiar de Stat, inclusiv prin Hotărârea Curții de Conturi nr. 52/2018, care a constatat denaturarea cheltuielilor operaționale și a rezultatului financiar, implementarea incompletă a recomandărilor anterioare ale CC privind



managementul resurselor umane, precum și nerespectarea cadrului normativ intern în materia achizițiilor.

În ansamblu, analiza activităților și atribuțiilor Î.S. „MoldATSA” evidențiază existența unor vulnerabilități semnificative la corupție, generate de natura proceselor operaționale și financiare, precum și de cadrul normativ aplicabil, domenii precum stabilirea tarifelor, achizițiile publice și managementul resurselor umane fiind identificate ca zone cu risc sporit de expunere la fenomene de corupție, atât tipice, cât și specifice.

CRITERIUL STATISTIC:

Probabilitatea înaltă de materializare a riscurilor de fraudă și corupție în cadrul Î.S. „MoldATSA” este confirmată de cazurile reflectate în mass-media și investigațiile jurnalistice cu privire la implicarea agenților publici în practici coruptibile (*în special a celor cu funcție de conducere*).

Potrivit informațiilor disponibile public, în perioada 2013-2016, în gestiunea CNA s-au aflat, în total, 5 cauze penale în privința factorilor de decizie ai Î.S. „MoldATSA”¹. De asemenea, potrivit Procuraturii Generale, urmare a auditului efectuat la Î.S. „MoldATSA”, iar, în urma unui audit efectuat la întreprindere, Procuratura Generală a inițiat urmărirea penală pentru presupusa depășire a atribuțiilor de serviciu în legătură cu gestionarea unui cont deschis în Italia, cauza fiind ulterior transmisă Procuraturii Anticorupție.²

În acest context, analiza informațiilor disponibile relevă că anumite riscuri tipice de corupție s-au materializat anterior în activitatea întreprinderii, ceea ce constituie un indicator relevant al persistenței unor vulnerabilități instituționale și al existenței unui nivel sporit de expunere la riscuri de fraudă și corupție, justificând necesitatea consolidării mecanismelor de prevenire, control și asigurare a integrității instituționale.

CRITERIUL NEASIGURĂRII CLIMATULUI DE INTEGRITATE INSTITUȚIONALĂ:

În baza criteriului dat sunt selectate entitățile publice în cadrul cărora nu se asigură sau se asigură parțial climatul de integritate instituțională. Urmare a examinării informațiilor din surse deschise, au fost identificate mai multe **carențe** aferente modului de implementare a măsurilor de asigurare a integrității instituționale, precum: *implementarea neconformă a politicii de angajare; riscuri aferente încălcării regimului juridic al conflictelor de interese; riscuri aferente procedurilor de achiziții, în special fiind afectată transparența acestora; riscuri aferente favorizării persoanelor fizice și juridice în proceduri de achiziții etc.*

¹ <https://www.zdg.md/investigatii/ancheta/moldatsa-criza-milioanelor-irosite/>

² <https://www.zdg.md/wp-content/uploads/2016/11/PG-cauza-penala-cont-italia.pdf>



De menționat, că urmare a analizei informațiilor din surse deschise, **se evidențiază deficiențe semnificative în procesele de angajare**, susceptibile de a genera riscul conflictului de interese. Aceste deficiențe pot conduce la gestionarea netransparentă și inechitabilă a resurselor publice, inclusiv la favorizarea nejustificată a unor angajați în cadrul procedurilor de recrutare și selectare a personalului.

Subsecvent, o altă deficiență majoră identificată în cadrul procesului de analiză și examinare a nivelului de implementare a politicilor anticorupție vizează desfășurarea netransparentă a achizițiilor. Această practică poate genera potențiale riscuri de corupție, favorizări nejustificate, inclusiv utilizarea inefficientă a resurselor publice, precum și posibilele trucării de licitații.

Pe parcursul evaluării integrității instituționale au fost analizați și descriși următorii factori de risc:

Factori de risc externi (aflați în afara controlului entității publice) – determinați de deficiențele sau lacunele cadrului normativ aplicabil, caracterul învechit ori neclar al reglementărilor, interpretarea și aplicarea neuniformă sau abuzivă a normelor legale, insuficiența mecanismelor de supraveghere și control exercitate de autoritățile ierarhic superioare, precum și de existența unei terminologii neuniformizate ori a altor vulnerabilități de ordin normativ.

Factori de risc aferenți proceselor de lucru (operaționali) – generați de lipsa sau caracterul necorespunzător al procedurilor interne, organizarea deficitară a activităților și proceselor operaționale, insuficiența mecanismelor de control și supraveghere, precum și de existența unor practici administrative neuniforme sau neconforme cu cerințele legale și de integritate.

Factori de risc interni (aflați sub controlul entității) – determinați de deficiențe în implementarea măsurilor de asigurare a integrității instituționale și a sistemului de control intern managerial, lipsa ori caracterul insuficient al reglementărilor interne, precum și de implementarea necorespunzătoare a mecanismelor de gestionare a riscurilor de corupție.

Factori de risc individuali (personali) – asociați conduitei și integrității profesionale a agenților publici, manifestate prin nerespectarea standardelor de etică și integritate, pregătirea profesională insuficientă în domeniul integrității și anticorupției, precum și prin alte vulnerabilități individuale susceptibile să influențeze exercitarea imparțială și legală a atribuțiilor de serviciu.

În procesul de evaluare au fost aplicate diferite tehnici de colectare și analiză a informațiilor, inclusiv aplicate proceduri analitice de obținere a informațiilor privind existența riscurilor de corupție, accentul fiind plasat pe următoarele componente:



- Elaborarea și remiterea spre completare a unui **inventar al măsurilor anticorupție** în vederea aprecierii nivelului de implementare a politicilor anticorupție și asigurare a climatului de integritate instituțională;
- Evaluarea anticorupție a cadrului normativ/departamental aferent activității entității publice, precum și formularea de recomandări în vederea îmbunătățirii acestuia și excluderii factorilor de risc identificați;
- Evaluarea și descrierea detaliată a activităților vulnerabile selectate, precum și evaluarea factorilor și riscurilor de corupție identificați;
- Analiza publicațiilor din mass media și investigațiilor jurnalistice și a portalului declarațiilor (ani.md) etc.;
- Efectuarea vizitelor de documentare și intervierea agenților publici din cadrul Î.S. „MoldATSA” etc.

I. NIVELUL DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR ANTICORUPȚIE ÎN CADRUL Î.S. „MOLDATSA”

Evaluarea nivelului de implementare a măsurilor de asigurare a integrității instituționale în cadrul Î.S. MoldATSA a fost realizată ținând cont de prevederile *Legii privind evaluarea integrității instituționale nr.325/2013* și *Legii integrității nr.82/2017*, ale altor acte normative aferente, precum și ale informațiilor și documentelor prezentate de către entitatea evaluată.



SE RETINE!

Legea integrității instituite **14 măsuri de asigurare a integrității instituționale** în vederea cultivării climatului de integritate instituțională.

Potrivit *art.10 alin.(2) al Legii integrității nr.82/2017*, responsabilitatea pentru cultivarea integrității instituționale, aparține **conducătorului și fiecărui agent public în parte**. Totodată, alin.(4) al aceluiași articol stipulează că **nerealizarea** măsurilor de asigurare a climatului de integritate instituțională **atrage răspunderea disciplinară**, indiferent de survenirea altor forme de răspundere juridică (*contravențională, penală*).

De menționat că orice *entitate publică*, din momentul instituirii are obligația de a presta servicii publice de calitate și de a îndeplini sarcinile astfel încât cetățenii să poată avea încredere în profesionalismul și onestitatea angajaților săi. Creșterea încrederii societății în faptul că entitățile și agenții publici își îndeplinesc misiunea în conformitate cu interesul public, se poate realiza prin cultivarea integrității în sectorul public. Una din modalitățile de cultivare a integrității în sectorul public este crearea și menținerea climatului de integritate instituțională în cadrul entităților publice.

Astfel, în corespundere cu prevederile art.10 al Legii integrității nr.82/2017 și art.5 al Legii privind evaluarea integrității instituționale nr.325/2013, climatul de integritate instituțională se cultivă prin realizarea măsurilor anticorupție prevăzute de prezentele articole. Responsabilitatea pentru cultivarea integrității instituționale, potrivit art.10 alin.(2) al Legii nr.82/2017, aparține conducătorului și fiecărui agent public.

Pornind de la aceste reglementări, se atestă că responsabilitatea de cultivare a climatului de integritate instituțională în cadrul Î.S. MoldATSA, în revine direct conducătorului acestei entități, inclusiv angajaților din subordine.

În corespundere *art.5 lit.b) din Legea integrității nr.82/2017*, entitățile publice și conducătorii entităților publice **sunt subiecți ai legii prenotate**, iar potrivit *art.3 lit.d) a Legii integrității nr.82/2017*, calitate de entitate publică o are persoană juridică cu statut de **întreprindere de stat** sau municipală, societate pe acțiuni în care statul deține pachetul



majoritar de acțiuni. Iar persoana încadrată într-o entitate publică care exercită o funcție publică are calitatea de **agent public**.

Astfel, în corespundere cu Legea integrității nr. 82/2017 toți agenții publici trebuie să cunoască, conștientizeze și să respecte prevederile legale care au drept scop asigurarea integrității profesionale și instituționale în cadrul entității publice în care activează.

Suplimentar, se remarcă faptul că potrivit *art.43 alin.(1) al Legii integrității nr.82/2017*, lipsa integrității în sectorul public conduce la săvârșirea actelor de corupție și a celor conexe acestora și atrage răspunderea, după caz, disciplinară, civilă, contravențională sau penală.

Mai mult, la art.313⁸ al Codului contravențional, este stipulat că *neluarea de către conducătorul entității publice a măsurilor de asigurare a integrității în cadrul entității publice stabilite de Legea integrității nr. 82/2017, se sancționează cu amendă de la 120 la 200 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 6 luni la un an*.

În continuare urmează a fi analizat/evaluat **nivelul de implementare a măsurilor de asigurare a integrității instituționale** reglementate de art.10-24 din *Legea integrității nr.82/2017* de către Î.S. „MoldATSA”, inclusiv modul de gestionare a riscurilor de corupție (managementului riscurilor de corupție) în conformitate cu prevederile a *art.27 din Legea integrității nr.82/2017* și *Legii privind controlul financiar public intern nr. 229/2010*.

**MĂSURILE DE ASIGURARE A INTEGRITĂȚII INSTITUȚIONALE:****1.1. ANGAJAREA ȘI PROMOVAREA AGENȚILOR PUBLICI ÎN BAZĂ DE MERIT ȘI INTEGRITATE PROFESIONALĂ**

Potrivit art.11 alin.1) al Legii integrității nr.82/2017 „*Recrutarea și promovarea agenților în cadrul entității publice se efectuează prin concurs public, conform criteriilor transparente și obiective de selectare în bază de merit, calificare profesională, capacitate, competență și integritate profesională, fără a admite favorizarea intereselor private și a oricăror forme de discriminare pe motiv de sex, rasă, limbă, religie, opinii politice sau orice altă opinie, origine națională sau socială, altor forme de discriminare, în conformitate cu prevederile legislației speciale care reglementează activitatea diferitor categorii de entități și agenți publici*”.

Agenții publici din cadrul Î.S. „MoldATSA” sunt angajați conform rigorilor Codului Muncii și Legii cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală nr.246/2017.

Pentru recrutarea și selecția **personalului operațional (controlori de trafic aerian)**, se aplică procedura internă care reprezintă aspectele necesare recrutării și selecției, utilizând setul de teste FEAST (*First European Air Traffic Controller Selection Test*). Testele FEAST reprezintă un instrument dezvoltat de Agenția EUROCONTROL în vederea armonizării la nivel european a metodelor de recrutare și selecție a viitorilor controlori de trafic aerian, instrument cu ajutorul căruia sunt evaluate aptitudinile și calitățile native ale persoanelor necesare pentru exercitarea profesiei de controlor de trafic aerian.

Referindu-ne la angajarea conducătorului entității evaluate, se remarcă că potrivit pct. 5.4¹ din Statutul Î.S. „MoldATSA”, administratorul întreprinderii este desemnat și eliberat de către fondatorul întreprinderii la propunerea consiliului de administrație, care este **selectat prin concurs**.

NOTĂ!

În procesul de încadrare în cadrul entității publice angajatorul este obligat în temeiul art.11 din Legea integrității nr.82/2017 să solicite certificatul de cazier privind integritatea profesională.

În contextul **obligativității conducătorului** de recrutare și promovare a agenților publici **prin concurs public**, la pct.7.1.4. subpct.1 din Procedura interne a Resurselor umane ediția 03 din 31.05.2024, este prevăzut că „metoda de selecție a personalului **poate varia în dependentă de scopul și contextul** specific al procesului de recrutare, și include următoarele metode: analiza experienței anterioare și a realizărilor (evaluarea CV-ului) interviul; teste de aptitudini, verificarea referințelor; **în baza concursului, desfășurat în baza Regulamentului cu privire la suplinirea postului vacant prin**



concurș. Aplicarea acestui regulament este posibilă în conformitate cu decizia Administratorului, care poate aproba utilizarea acestei metode, în funcție de specificul postului vacant și nevoile întreprinderii”.

Astfel, prevederile pct. 7.1.4. subpct.1 din Procedura interne a Resurselor umane ediția 03 din 31.05.2024, oferă administratorului o marjă largă de apreciere, **permițându-i să decidă în mod discreționar și unilateral asupra organizării sau neorganizării concursului pentru recrutarea personalului.** Prin urmare, angajarea prin concurs a personalului este la discreția administratorului, fapt care poate afecta climatul de integritate instituțională.

O asemenea formulare poate genera riscuri de afectare a principiilor transparenței, egalității de șanse și meritocrației în procesul de angajare, întrucât lipsa unor criterii clare și obiective privind cazurile în care concursul poate fi exceptat creează premise pentru aplicarea neuniformă a procedurilor de recrutare. **Altfel spus, administratorul poate stabili, după propria apreciere, dacă o anumită funcție va fi ocupată prin concurs sau prin numire directă, fără a exista o procedură uniformă sau justificări obiective.**

O asemenea situație contravine principiilor bunei guvernări și celor de integritate și meritocrație în recrutarea personalului, întrucât reduce controlul și transparența procesului de angajare și poate **crea premise pentru favorizarea anumitor persoane sau influențarea procesului de selecție.**

Pe de altă parte, normele stabilite în *Procedura internă a Resurselor umane ediția 03 din 31.05.2024*, **contravin prevederilor art. 11 alin.1) din Legea nr. 82/2017** care stabilesc **obligativitatea desfășurării concursului public.**

Astfel, prin instituirea unor asemenea norme interne administratorul întreprinderii poate **decide discreționar metoda de selecție a personalului (prin organizarea sau neorganizării concursului), generând astfel riscuri de favoritism, conflict de interese, abuz de serviciu sau trafic de influență.** Or, în timp ce anumite categorii de personal sunt supuse procedurii concursului public, alte categorii pot fi exceptate de la această procedură și angajate preferențial, în lipsa unor criterii clare, a unor justificări obiective și a unor mecanisme transparente și competitive de recrutare.

O asemenea practică afectează principiile egalității de șanse, transparenței și meritocrației în procesul de angajare și poate compromite încrederea publicului în corectitudinea și integritatea proceselor de recrutare desfășurate în cadrul entității.

Totodată, asemenea practici pot afecta imaginea și credibilitatea instituției în raport cu societatea, pot reduce încrederea publicului în corectitudinea proceselor de recrutare și pot genera litigii, contestații și costuri juridice suplimentare pentru entitate.

Prin urmare, procedura de angajare a unor persoane în lipsa unui concurs public poate genera unele riscuri tipice și specifice corupției precum: *riscul coruperii*



pasive/active, angajării unor persoane care nu dețin pregătirea profesională sau competențele necesare pentru exercitarea atribuțiilor aferente funcției, favorizării anumitor persoane pe criterii subiective sau relaționale, reducerii performanțelor entității, deminării imaginii și încrederii publice etc.

Din aceste considerente, respectarea unor proceduri transparente, competitive și bazate pe criterii obiective de selecție reprezintă o garanție esențială pentru asigurarea integrității instituționale, promovarea meritocrației și prevenirea riscurilor de corupție în procesul de recrutare a personalului.

Urmare a analizei dosarelor de angajare și a interviuării angajaților Î.S. „MoldATSA”, s-a confirmat existența unei practici deficitare potrivit căreia **deciziile privind modalitatea de recrutare a candidaților pentru suplinirea posturilor vacante sunt luate unilateral de către administratorul întreprinderii.**

Subsecvent, au fost constatate multiple neconformități în procedura de angajare generate de cadrul normativ departamental ambiguu, precum ar fi: **premise de mimare a concursurilor de angajare; favorizarea persoanelor la angajare; practici abuzive la încetarea raporturilor de muncă etc.**

Subsecvent, au fost constatate multiple neconformități în procedura de angajare, generate de caracterul ambiguu și insuficient reglementat al cadrului normativ departamental. Aceste deficiențe creează **premise pentru mimarea concursurilor de angajare, favorizarea anumitor persoane în procesul de recrutare, precum și aplicarea unor practici abuzive la încetarea raporturilor de muncă etc.**

Totodată, lipsa unor reguli clare, uniforme și transparente privind recrutarea, promovarea și încetarea raporturilor de muncă permite aplicarea discreționară a procedurilor interne.

Mai mult, potrivit *pct.1 din Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs ediția 01 din 12.02.2018 aprobat prin Ordinul administratorului al Î.S. „MoldATSA”*, modul de organizare și desfășurare a concursului pentru suplinirea posturilor vacante (*de execuție și de conducere*) din cadrul Î.S. „MoldATSA”, din surse externe și din surse interne (*transfer/promovare*), **are drept scop atragerea în cadrul întreprinderii a candidaților pentru suplinirea posturilor vacante și selecție din rândul acestora a celui mai potrivit candidat, pe bază de merit, competitivitate deschisă și obiectivitate.**

Drept urmare, pe de o parte *Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs ediția 01 din 12.02.2018* stabilește suplinirea **posturilor vacante de execuție și de conducere prin concurs**, iar pe de altă parte *Procedura internă a Resurselor umane ediția 03 din 31.05.2024*, stabilește **condiții specifice de selectare a**



candidaților. Astfel, administratorul fiind în drept să decidă discreționar desfășurarea sau nedesfășurarea concursului public.

În această ordine de idei, se evidențiază un conflict extern de norme, care poate crea impedimente la aplicarea corectă a prevederilor actelor departamentale și genera premise pentru **alegerea subiectivă și abuzivă a normei „convenabile”** care se va aplica într-o situație concretă, în dependență de anumite interese.

Mai mult, potrivit informațiilor prezentate de către Î.S. „MoldATSA” se relevă că deși în perioada anilor **2023-2024 entitatea a angajat 33 de persoane, aceasta nu a desfășurat nici un concurs public în sensul dat.**

Totodată, se constată că, pentru nicio persoană nou-angajată, **nu a fost solicitat cazierul de integritate**, fapt ce indică deficiențe în aplicarea mecanismelor de verificare a integrității și în respectarea principiilor transparenței și meritocrației în procesul de recrutare.

Această situație evidențiază vulnerabilități semnificative în politica de angajare a entității și necesitatea consolidării cadrului intern privind recrutarea personalului, inclusiv prin asigurarea aplicării obligatorii a procedurilor de concurs și a instrumentelor de verificare a integrității candidaților.

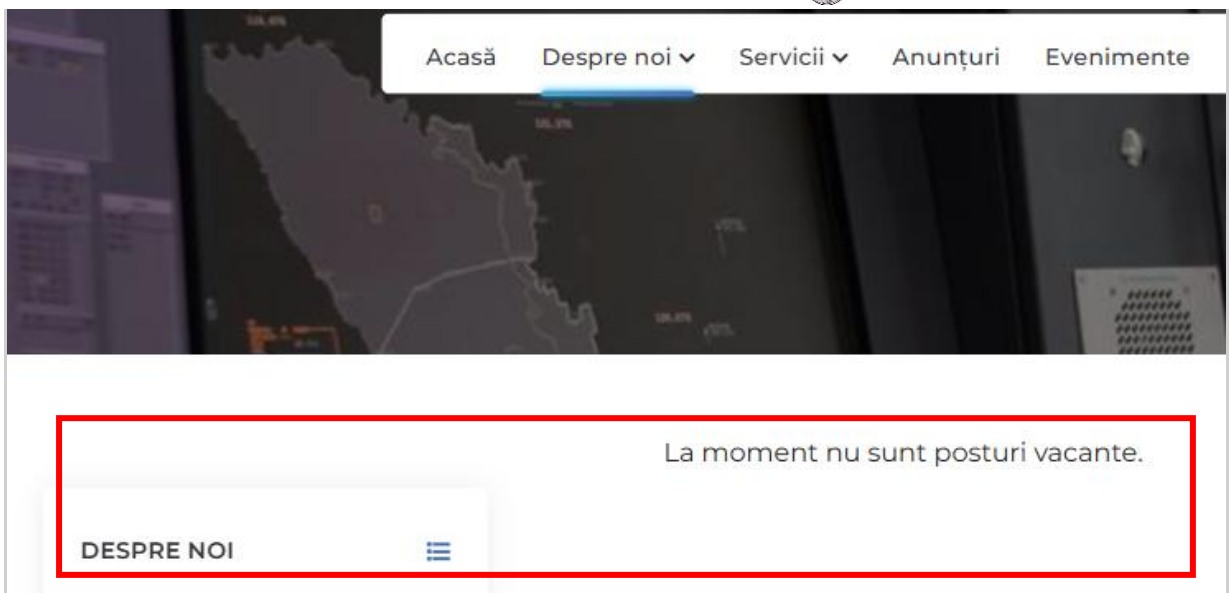
SE REȚINE!

*Potrivit art.11 alin.(2) lit. a) al Legii nr.82/2017 „**conducătorul entității publice are obligația de a adopta actele administrative de stabilire a regulilor de organizare și desfășurare a concursului public în cadrul entității, cu fixarea obligatorie a criteriilor de selectare în bază de merit și de integritate profesională (solicitarea certificatului de cazier privind integritatea profesională, a informației privind stările de incompatibilitate nesoluționate, privind conflictele de interese sancționate și a cazierului judiciar care cuprinde informația despre privarea de dreptul de a ocupa funcții publice).***

Drept urmare, se constată că Î.S. „MoldATSA” nu desfășoară concursuri publice și **neglijază obligația de solicitare a cazierului de integritate**, fapt ce poate genera riscul angajării unor persoane lipsite de integritate.

În ceea ce privește transparența procedurilor de angajare, se atestă că pe pagina web a entității **nu a fost identificat istoricul anunțurilor de angajare**, iar **rubrica „posturi vacante” nu conține nici o informație la momentul evaluării.**

Vezi mai jos extras de pe pagina web la rubrica posturi vacante.



Urmare a examinării unor dosare privind recrutarea personalului din cadrul Î.S. „MoldATSA”, **au fost identificate unele funcții de execuție și de conducere ocupate în lipsa organizării unui concurs public**, ceea ce indică nerespectarea principiilor transparenței, competitivității și obiectivității în procesul de selecție. Această situație relevă deficiențe în aplicarea procedurilor de recrutare și sugerează asupra existenței unor practici neuniforme în asigurarea accesului egal la funcțiile vacante, fapt ce poate afecta integritatea procesului de angajare și încrederea în corectitudinea deciziilor de personal la nivel instituțional.

Cu titlul de exemplu:



În cadrul examinării procedurilor de angajare în cadrul entității, s-a constatat că unul dintre managerii ai Î.S. „MoldATSA” a fost selectat prin **„metoda căutării directe”, în lipsa unui concurs public**, fără evaluarea CV-ului și identificării corespunderii candidatului cu cerințele funcției de conducere. Mai mult, administratorul MoldATSA a considerat irelevantă solicitarea experienței manageriale în acest sens, criteriul unic de selecție fiind studiile superioare. Această abordare indică o diminuare a exigențelor profesionale în procesul de recrutare pentru funcții de conducere și poate afecta calitatea selecției personalului managerial. Limitarea criteriilor de eligibilitate exclusiv la nivelul studiilor, fără raportare la experiența relevantă și competențele manageriale, reduce caracterul obiectiv și competitiv al procesului de angajare și poate genera riscuri privind performanța și eficiența activității entității.

NOTĂ!

Fiind examinate regulamentele interne de activitate ale entității evaluate, precum și Procedura resurselor umane, nu au fost identificate careva norme care ar defini **„metoda căutării directe”**, or nu este clar ce prevede această metodă și din ce surse are loc



căutarea personalului. Corespunzător, se prezumă că această metodă ar putea fi una arbitrară aplicată discreționar și care ar favoriza anumite persoane.

Vezi mai jos extrasul din Nota privind recrutarea personalului.

Extras din Nota privind recrutarea personalului

Sarcinile și responsabilitățile de bază ale postului: Exercițierea conducerii strategice și asigurarea unei gestiuni eficiente a activităților financiar-contabile, economice și de achiziții în cadrul întreprinderii, în vederea realizării obiectivelor strategice și a respectării cadrului legal și intern aplicabil

Studii (de subliniat):

- Medii de cultură generală
- Medii profesionale
- Colegiu de specialitate
- Superioare** economice sau în domenii conexe;
- Post universitare
- Cunoașterea limbilor: de stat și străine *Limba română la nivel avansat, limba engleză la nivel funcțional.*
- Alte: Experiență managerială de minimum 5 ani într-un domeniu relevant; Experiență în domeniu financiar de minim 10 ani. Cunoștințe în legislația contabilă, financiară și a achizițiilor; Cunoștințe în domeniul managementului, Instruiri suplimentare ce dezvoltă competențele profesionale în domeniul va fi considerat un avantaj.

Sursa de recrutare a candidatului la postul vacant: internă **externă**

Informația despre locul vacant să fie amplasată:

- Pe site-ul organizației
- Pe panoul de informații
- Pe site-uri specializate, ziare
- În oficiile forței de muncă
- Metoda căutării directe**

Pentru comparație, remarcăm că cerințele față de un simplu economist din cadrul DEAT³ a cărei activitate este supravegheată de către administratorul adjunct **sunt mult mai mari, comparativ** cu cerințele înaintate față de conducător.

Cu alte cuvinte, se constată o disproporție între nivelul exigențelor profesionale aplicate funcțiilor de execuție și cele aplicate funcțiilor manageriale, ceea ce sugerează o abordare neuniformă în stabilirea criteriilor de recrutare.

În aceste condiții, există riscul ca entitatea să accepte ocuparea unor funcții de conducere de către persoane ale căror competențe și experiență managerială pot fi inferioare celor solicitate pentru funcții de execuție, fapt ce poate afecta calitatea actului decizional și eficiența managementului instituțional.

Vezi mai jos extras din Nota de serviciu privind recrutarea unui economist coordonator.

³ DEAT – Departamentul Economie, Analize și Tarife

**Extras din Nota de serviciu privind recrutarea unui economist coordonator:**

Către Serviciul Resurse Umane și Asistență Juridică

De la subdiviziunea Departamentul economie, analiză și tarife

Denumirea funcției vacante Economist coordonator/economistă coordonatoare Grup RCO, DEAT

Studii (de subliniat):

Medii de cultură generală

Medii profesionale

Colegiu de specialitate

Superioare

Post universitare

Cunoașterea limbii de stat și străine: engleză.

Altele: cunoștințe de operare la calculator: MS Office, Excel, Power Point și Baze de date, elaborarea de rapoarte de analiză (lunar/trimestrial/anual), prelucrare date, formarea bazei de date statistice, experiență în domeniul economic minimum 3 ani, abilități în comunicare.

Cerințe suplimentare privind calitățile personale ale candidatului

Aptitudini de lucru în echipă, responsabilitate, flexibilitate, rezistență la stres, echilibru comportamental.

Mai mult, în cadrul interviului persoanei angajate în funcția managerială la care s-a făcut referire anterior, aceasta a comunicat că a fost contactată telefonic nemijlocit de către administratorul întreprinderii, fiindu-i propusă ocuparea funcției respective.

Această situație indică aplicarea unei proceduri informale de recrutare, în afara unui concurs public sau a unei proceduri transparente și documentate de selecție. Lipsa unei competiții deschise și a unor criterii obiective de evaluare poate afecta principiile transparenței, egalității de șanse și meritocrației, generând riscuri de tratament preferențial și afectând integritatea procesului de angajare în cadrul entității.

În acest context, pot apărea situații de angajare a unor persoane care nu sunt pe deplin calificate și care nu corespund cerințelor fișei de post, precum și riscul perceperii unor taxe ilegale sau al altor forme de influențare necorespunzătoare a procesului de recrutare, în scopul facilitării sau favorizării angajării anumitor persoane.

Aceste riscuri sunt amplificate și de nivelul competitiv al salariilor oferite de entitate, care poate genera un interes sporit din partea potențialilor candidați și, implicit, poate crește presiunea asupra procesului de selecție. În lipsa unor proceduri transparente și a unor criterii obiective de evaluare, există riscul ca în astfel de funcții să ajungă preponderent persoane influente sau persoane care dețin anumite relații sau conexiuni ce le facilitează accesul la funcțiile respective, în detrimentul candidaților selectați pe bază de merit și competență profesională.

**NOTĂ!**

În contextul în care politica de angajare s-a constatat ca fiind una deficitară în cadrul Î.S. „MoldATSA”, a fost examinată și descrisă prin capitol separat intitulat „*Managementul resurselor umane*”, procedura privind angajarea și încetarea raporturilor de muncă.

**CONCLUZIE:**

Nerespectarea cerințelor și obligațiilor instituite la *art.11 din Legea integrității nr.82/2017*, fapt care reprezintă o abatere de la cadrul normativ privind asigurarea integrității instituționale și poate afecta funcționalitatea mecanismelor de prevenire a riscurilor de corupție în cadrul entităților publice.

Existența unor reglementări interne ambigue și discreționare privind metodele de recrutare, fapt care permite adoptarea unor decizii unilaterale în procesul de angajare și generează riscuri de favoritism, conflict de interese și aplicare neuniformă a procedurilor de selecție a personalului.

Lipsa organizării concursurilor publice pentru ocuparea funcțiilor vacante și neaplicarea consecventă a criteriilor de selecție bazate pe merit și competență profesională, ceea ce afectează principiile transparenței, egalității de șanse și meritocrației în procesul de recrutare.

Neasigurarea verificării integrității candidaților prin solicitarea cazierului de integritate, fapt care reduce eficiența mecanismelor de prevenire a riscurilor de corupție și poate conduce la angajarea unor persoane lipsite de integritate profesională.

Lipsa transparenței în procesul de recrutare, inclusiv nepublicarea anunțurilor de angajare și a istoricului posturilor vacante, ceea ce limitează accesul egal al potențialilor candidați și reduce concurența reală în cadrul procedurilor de selecție.

Aplicarea unor proceduri informale de recrutare, inclusiv selectarea candidaților prin contact direct sau „*metoda căutării directe*”, fără criterii clare, reglementate și verificabile, fapt care poate genera riscuri de tratament preferențial și influențare necorespunzătoare a procesului de angajare.

Existența unor neconcordanțe între cerințele aplicate funcțiilor de execuție și cele de conducere, ceea ce denotă lipsa unui sistem unitar și coerent de stabilire a criteriilor de recrutare și poate afecta calitatea procesului decizional și performanța instituțională.



RECOMANDARE:

Revizuirea și ajustarea regulamentelor și procedurilor interne de resurse umane în vederea alinierii acestora la prevederile legale privind obligativitatea recrutării prin concurs public și criteriile de selecție bazate pe merit, competență și integritate profesională (Modificarea și ajustarea *Procedurii interne a Resurselor umane ediția 03 din 31.05.2024*, prin excluderea normelor ambigue, abuzive și discreționare care contravin prevederilor *art. 11 din Legea nr. 82/2017*).

Excluderea normelor interne care permit interpretări subiective sau decizii unilaterale în procesul de recrutare, inclusiv cele referitoare la „*metode alternative*” de selecție fără criterii clare și verificabile.

Instituirea unei reguli generale de recrutare exclusiv prin concurs public pentru toate funcțiile de execuție și conducere, cu definirea expresă și limitativă a eventualelor excepții.

Instituirea, pe pagina web a entității, în cadrul rubricii „Funcții vacante”, a două compartimente distincte: „*Rezultatele concursului*” și „*Anunțuri privind funcțiile vacante*”.

Asigurarea publicării obligatorii a tuturor anunțurilor de angajare, inclusiv cu păstrarea istoricului acestora, pe pagina web oficială a entității, precum și menținerea unei evidențe clare a proceselor de recrutare.

Stabilirea unor criterii obiective, unitare și proporționale pentru funcțiile de execuție și conducere, bazate pe competență profesională, experiență relevantă și performanță, evitând disproporțiile între nivelurile funcționale.

Semnarea de către membrii comisiei de concurs a declarației de imparțialitate și lipsa conflictelor de interese.



Instituirea unor mecanisme interne de verificare și monitorizare a procesului de angajare, inclusiv audit periodic al dosarelor de personal și al respectării procedurilor de recrutare.

Stabilirea clară a responsabilităților conducerii în procesul de recrutare și promovare, inclusiv obligația de justificare documentată a deciziilor privind selecția personalului.

Angajarea tuturor agenților publici exclusiv în baza unui concurs public, cu respectarea strictă a cerințelor prevăzute la art. 11 din Legea nr. 82/2017, în vederea asigurării transparenței, egalității de șanse, meritocrației și integrității procesului de recrutare.

Solicitarea de la CNA a cazierului de integritate pentru toți candidații la angajare, conform cerințelor legale.

1.2. RESPECTAREA REGIMULUI JURIDIC AL INCOMPATIBILITĂȚILOR, RESTRICȚIILOR ÎN IERARHIE ȘI AL LIMITĂRILOR DE PUBLICITATE

Potrivit art.12 alin.1) din Legea integrității nr.82/2007 – „Pentru exercitarea eficientă și dezinteresată a atribuțiilor agentului public, desfășurarea activității sale profesionale este incompatibilă cu alte funcții, calități sau activități, cu excepția celor stabilite de Constituție sau legi organice. Întru evitarea promovării intereselor personale și asigurarea respectării interesului public, agentul public care ocupă o funcție publică, inclusiv o funcție publică cu statut special sau o funcție de demnitate publică, respectă restricția de desfășurare a activității profesionale în raporturi ierarhice nemijlocite cu o rudă directă sau cu o rudă prin afinitate în cadrul aceleiași entității publice. Activitatea profesională a agentului public care ocupă o funcție publică, inclusiv o funcție publică cu statut special sau o funcție de demnitate publică, precum și a altor subiecți ai declarării averii și intereselor personale, se supune limitărilor de publicitate pentru a evita favorizarea entităților din sectorul privat. Conducătorul entității publice respectă regimul juridic al incompatibilităților, al restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate, completat, după caz, cu reguli specifice fiecărei categorii de agenți publici, prevăzute de legislația specială care reglementează activitatea acesteia.”

De menționat că, deși prevederile menționate supra nu sunt aplicabile în mod direct tuturor categoriilor de personal din cadrul MoldATSA, cadrul normativ intern și internațional instituie anumite obligații și restricții privind incompatibilitățile, conflictele de interese, imparțialitatea și exercitarea exclusivă a atribuțiilor profesionale, menite să asigure integritatea și securitatea activităților desfășurate în domeniul traficului aerian. Astfel, aceste obligații și restricții derivă din Statutul întreprinderii, Regulamentul Consiliului de administrație, precum și din actele normative și standardele internaționale aplicabile domeniului aviației civile la care Republica Moldova este parte.

Potrivit pct. 5 din Regulamentul Consiliului de administrație al Î.S. „MoldATSA” aprobat prin Ordinul nr. 63/2022, se stabilesc **cazurile/condițiile în care nu poate deveni o persoană membru** al Consiliului de administrație. Potrivit acestuia, **nu poate fi membrul al Consiliului de administrație:** *administratorul autorității publice centrale; persoana care are o vechime totală de muncă mai mică de 3 ani; administratorul și contabilul-șef al întreprinderii; membrul Comisiei de cenzori a aceleiași întreprinderi; persoana condamnată prin hotărâre definitivă și irevocabilă a instanței de judecată pentru infracțiuni în privința patrimoniului infracțiuni de corupție în sectorul privat, care cad sub incidența incompatibilităților și restricțiilor prevăzute la art.16–21 din Legea nr.133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.*

Totodată, potrivit pct. 5.21 din Statutul MoldATSA, restricțiile menționate se aplică inclusiv membrilor Comisiei de cenzori.

Mai mult, atribuțiile specifice ale MoldATSA aferente deservirii traficului aerian sunt reglementate de multiple acte și standarde internaționale, în special în ceea ce privește personalul operațional (controlorii de trafic aerian). În acest sens, **obligatia de exclusivitate profesională** derivă inclusiv din prevederile art. 12b din Regulamentele de personal EUROCONTROL (Staff Regulations), care **stabilesc interdicția desfășurării unor activități susceptibile să afecteze imparțialitatea, să genereze conflicte de interese sau să reducă capacitatea fizică ori psihologică necesară prestării serviciilor de trafic aerian (ATC). Totodată, exercitarea anumitor activități suplimentare este permisă doar cu acordul administratorului întreprinderii.**

În acest context, referindu-ne la personalul operațional, angajatorul are obligația de a întreprinde măsurile necesare pentru asigurarea respectării regimului juridic al incompatibilităților și restricțiilor stabilite prin actele normative naționale și internaționale aplicabile domeniului aviației civile.

Totodată, se constată că niciun act normativ departamental al întreprinderii **nu reglementează expres restricțiile aplicabile controlorilor de trafic aerian privind exercitarea altor activități profesionale incompatibile cu funcția exercitată.** Cu toate acestea, în cadrul discuțiilor purtate cu personalul operațional al MoldATSA, angajații au comunicat că sunt informați despre existența unor asemenea restricții și interdicții, acestea derivând în principal din cerințele și regulile de securitate specifice activității de trafic aerian.

În aceste condiții, se remarcă necesitatea ajustării și consolidării cadrului normativ departamental prin introducerea unor prevederi exprese privind incompatibilitățile, restricțiile și obligațiile specifice aplicabile personalului operațional, în vederea asigurării unui nivel corespunzător de integritate, securitate și conformitate cu standardele internaționale aplicabile domeniului aviației civile.

CONCLUZIE:



Lipsa unor reglementări specifice în actele normative departamentale ale MoldATSA privind incompatibilitățile și restricțiile aplicabile personalului operațional (*controlorilor de trafic aerian*), în conformitate cu cerințele prevăzute de Regulamentele de personal EUROCONTROL (*Staff Regulations*), poate afecta asigurarea unui cadru intern clar și uniform de respectare a obligațiilor de integritate, imparțialitate și exclusivitate profesională în domeniul deservirii traficului aerian



RECOMANDARE:

Instituirea, prin act normativ departamental, a unor reglementări exprese privind obligația de exclusivitate profesională aplicabilă personalului operațional din cadrul MoldATSA, în vederea corelării cadrului normativ intern cu prevederile Regulamentelor de personal EUROCONTROL (*Staff Regulations*), care stabilesc interdicția desfășurării unor activități susceptibile să afecteze imparțialitatea, să genereze conflicte de interese sau să diminueze capacitatea fizică ori psihologică necesară prestării serviciilor de trafic aerian.

Asigurarea respectării de către conducerea MoldATSA a obligației de informare, monitorizare și control privind aplicarea incompatibilităților, restricțiilor și interdicțiilor prevăzute de actele normative internaționale, naționale și departamentale aplicabile personalului operațional, în vederea prevenirii riscurilor de integritate și asigurării securității activităților de trafic aerian.



1.3. REGIMULUI JURIDIC AL DECLARĂRII AVERII ȘI A INTERESELOR PERSONALE

Potrivit *art.13 alin.1) din Legea nr.82/2017* – „În vederea prevenirii îmbogățirii nejustificate și ilicite a agenților publici și a evitării conflictelor de interese în activitatea lor, precum și în vederea responsabilizării pentru asemenea fapte, agenții publici sînt obligați să depună declarația de avere și interese personale în conformitate cu prevederile *Legii nr.133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.*”

SE REȚINE!

Regimul juridic al declarării averii și intereselor personale, precum și al conflictelor de interese este reglementat de *Legea nr.133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.*

Potrivit art.5 alin.1) din Legea nr.133/2016 – „Declarația de avere și interese personale reprezintă un act personal și irevocabil al subiectului declarării, depus, pe proprie răspundere, sub formă de document electronic sau, după caz, în formă scrisă pe suport de hârtie.”

În corespundere cu prevederile *art.5 alin.4) din Legea nr.133/2016* – „Responsabilitatea pentru depunerea în termen a declarației, precum și pentru veridicitatea și deplinătatea informațiilor o poartă persoana care o depune.”

Totodată, conform *art.6 alin.1) din Legea nr.133/2016* – „Declarația se depune anual, **pînă în data de 31 martie**, indicînd-se veniturile obținute de către subiectul declarării împreună cu membrii de familie, concubinul/concubina lui în anul fiscal precedent [...]”.

De menționat că în corespundere cu prevederile *art. 3 alin.1) lit. e⁴) din Legea nr.133/2016* subiecți ai declarării averii și a intereselor personale sînt **persoanele cu funcții de conducere a subdiviziunilor și persoanele cu funcții de control din cadrul întreprinderilor de stat** și al întreprinderilor municipale, al societăților comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, cu excepția celor care conduc subdiviziuni ce desfășoară activități auxiliare – de secretariat, de protocol, administrativ-gospodărești, tehnice; conducătorii organizațiilor publice și adjuncții acestora.

NOTĂ!

În conformitate cu *art. 6 alin. 3) din Legea nr. 133/2016*, **după încetarea** mandatului sau a raporturilor de muncă ori de serviciu, **subiectul declarării este obligat** să depună declarația în termen de 30 de zile de la data încetării mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu. În declarație se vor indica veniturile obținute și cheltuielile realizate de subiectul declarării împreună cu membrii de familie și concubinul/concubina lui în anul fiscal curent, precum și activele financiare, bunurile deținute și interesele personale și datoriile avute la data încetării mandatului sau a raporturilor de serviciu.

În ansamblu, se constată că MoldATSA asigură, în mare parte, respectarea obligațiilor privind declararea averii și intereselor personale de către subiecții declarării, nefiind identificate curențe semnificative în conținutul declarațiilor verificate aleatoriu. **Totodată, s-a constatat neasigurarea depunerii declarațiilor de avere și interese personale la încetarea raporturilor de muncă, contrar prevederilor art. 6 alin. (3) din Legea nr. 133/2016, fapt ce relevă necesitatea consolidării mecanismelor interne de monitorizare și control privind respectarea integrală a regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, inclusiv prin informarea subiecților declarării, la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu, despre obligația legală de depunere a declarației de avere și interese personale în termenul prevăzut de lege.**



CONCLUZIE:

Lipsa unor mecanisme interne eficiente de monitorizare și informare privind obligația depunerii declarațiilor de avere și interese personale la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu poate afecta asigurarea respectării integrale a regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, în conformitate cu cerințele prevăzute de Legea nr. 133/2016.



RECOMANDARE:

Instituirea unor mecanisme interne de monitorizare și evidență a subiecților declarării din cadrul MoldATSA, în vederea asigurării respectării termenelor și obligațiilor privind depunerea declarațiilor de avere și interese personale, inclusiv la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu.

Asigurarea informării obligatorii, sub semnătură, a subiecților declarării la angajare și la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu privind obligația legală de depunere a declarațiilor de avere și interese personale, conform prevederilor Legea nr. 133/2016.

Desemnarea unei persoane sau subdiviziuni responsabile de monitorizarea respectării regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, inclusiv verificarea depunerii declarațiilor



anuale și a celor depuse la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă.

Elaborarea și implementarea unor proceduri interne privind notificarea și informarea subiecților declarării despre termenele și obligațiile prevăzute de legislația aferentă declarării averii și intereselor personale.

Consolidarea controlului intern privind respectarea regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, inclusiv prin verificarea periodică a conformării subiecților declarării cu obligațiile prevăzute de cadrul normativ aplicabil.

1.4. RESPECTAREA REGIMULUI JURIDIC A CONFLICTELOR DE INTERESE

În conformitate cu *art.14) alin.1) din Legea nr.82/2017 – „În vederea asigurării servirii interesului public cu imparțialitate și obiectivitate, agenții publici, împreună cu conducătorul entității publice și, după caz, cu Autoritatea Națională de Integritate, sînt obligați să identifice și să trateze conflictele de interese care apar în activitatea lor profesională în termenele și modul prevăzute de Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.”*

Modul de soluționare a conflictelor de interese este prevăzut la cap. III din Legea nr. 133/2016, iar *art. 12 alin. (6) din legea prenotată* dispune obligativitatea înregistrării declarațiilor privind conflictul de interese real în *Registrul declarațiilor privind conflictele de interese*, ținut de către persoana desemnată de conducătorul organizației.

SE RETINE!

*Modul de declarare și soluționare a conflictelor de interese în cadrul Î.S „MoldATSA” este instituit prin Ordinul administratorului nr.73 din 16.12.2020, prin care a fost instituit **Registrul declarațiilor privind conflictele de interese, precum și desemnată persoană responsabilă de menținerea acestuia.***

În acest sens, potrivit informațiilor prezentate de către entitatea evaluată, în perioada anilor 2020 – 2025 **nu au fost declarate**, respectiv, soluționate careva conflicte de interese reale ale angajaților întreprinderii.

Totodată, potrivit *art.12 alin.2) din Legea nr. 133/2016*, **conflictul de interese potențial** reprezintă situația în care interesele personale ale subiectului declarării ar putea conduce la apariția unui conflict de interese real și care se declară în condițiile art.4–7 din legea prenotată. Conducătorul ierarhic superior acordă consultanță privind evitarea survenirii unui conflict real ca efect al celui potențial.

Totodată, pe parcursul evaluării **au fost identificate situații în care anumite persoane din cadrul MoldATSA se află în relații de rudenie sau afinitate**, circumstanțe care, prin natura lor, pot genera premise pentru apariția unor potențiale conflicte de interese și care necesită o monitorizare corespunzătoare din perspectiva respectării normelor de integritate instituțională. Cu titlu de exemplu, s-a constatat că unul dintre angajații MoldATSA, care anterior s-a aflat în raport de afinitate cu administratorul întreprinderii, activează în cadrul entității și exercită concomitent atribuții aferente mai multor funcții.

Prin urmare, chiar dacă în perioada evaluată nu au fost înregistrate conflicte de interese reale, existența unor relații de rudenie și afinitate în cadrul MoldATSA relevă necesitatea consolidării mecanismelor interne de identificare, monitorizare și gestionare

a potențialelor conflicte de interese, inclusiv prin informarea periodică a angajaților, acordarea consultanței în domeniul integrității și menținerea unor mecanisme eficiente de control intern privind respectarea regimului juridic al conflictelor de interese.



CONCLUZIE:

Cadrul instituțional privind declararea și gestionarea conflictelor de interese în cadrul MoldATSA este formal instituit, însă existența unor potențiale situații de conflict de interese, generate de prezența unor relații de rudenie și afinitate între angajați (*concubini, afini etc.*), poate afecta imparțialitatea și obiectivitatea în procesul decizional, fapt ce relevă necesitatea consolidării mecanismelor interne de prevenire, identificare, monitorizare și gestionare a conflictelor de interese potențiale, în vederea asigurării aplicării consecvente și efective a normelor de integritate instituțională.



RECOMANDARE:

Consolidarea mecanismului intern de identificare, evidență și gestionare a conflictelor de interese în cadrul MoldATSA, inclusiv prin asigurarea aplicării uniforme a prevederilor legale și a actelor interne relevante.

Asigurarea declarării și înregistrării obligatorii, în Registrul conflictelor de interese, a tuturor situațiilor de conflict de interese real și potențial, în conformitate cu prevederile Capitolului III din Legea nr. 133/2016.

Instituirea unor proceduri clare privind identificarea și raportarea conflictelor de interese potențiale, inclusiv în situațiile ce implică relații de rudenie sau afinitate între angajați, în scopul prevenirii materializării acestora în conflicte de interese reale.

Organizarea periodică a instruirilor și sesiunilor de informare a angajaților privind regimul juridic al conflictelor de interese, incompatibilităților și obligațiile de integritate instituțională.

Implementarea unui control intern periodic privind respectarea regimului conflictelor de interese, inclusiv prin verificarea situațiilor de cumul de funcții și a relațiilor de rudenie sau afinitate în cadrul entității.

1.5. NEADMITEREA FAVORITISMULUI

Potrivit *art.15 alin.1) din Legea nr. 82/2017*, în vederea asigurării servirii interesului public cu imparțialitate și obiectivitate, **practicile de favoritism în cadrul entităților publice sunt inadmisibile.**

Mai mult, în conformitate cu *art.15 alin.3) din aceeași Lege*, **conducătorii entităților publice sunt obligați să nu admită** cu bună știință practici de favoritism în activitatea profesională a agenților publici din entitatea pe care o conduce și să denunțe cazurile de favoritism la Centrul Național Anticorupție.



SE RETINE!

Potrivit *art. 3 din Legea nr. 82/2017*, **favoritismul** reprezintă sprijinul acordat în exercițiul funcțiunii de către agentul public persoanelor fizice sau juridice la soluționarea problemelor acestora, indiferent de motive, care nu este prevăzut de actele normative și care nu întrunește elementele unui conflict de interese sau elementele unei infracțiuni.

Totodată, în corespundere cu prevederile art.313¹ Cod Contravențional, *acordarea în condiții contrare prevederilor legale de sprijin, preferințe, privilegii sau crearea avantajelor unor persoane fizice sau juridice, întreprinsă în exercițiul funcției de către agentul public, dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale infracțiunii, se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 72 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 6 luni la un an.*



NOTĂ!

În cadrul evaluării integrității instituționale realizate la Î.S. „MoldATSA”, au fost identificate domenii cu grad sporit de vulnerabilitate la riscuri de corupție, în special din perspectiva potențialelor manifestări de favoritism, și anume **procedura de achiziții publice și practicile de recrutare a personalului**. Constatările și deficiențele aferente acestor procese au fost prezentate și analizate separat, în capitole distincte.

În contextul constatărilor menționate supra, se evidențiază riscul nerespectării politicii de neadmitere a favoritismului atât în cadrul procedurilor de achiziții publice, cât și în procesul de recrutare și angajare a personalului din cadrul MoldATSA, în condițiile în care persistă posibilitatea exercitării unor influențe necorespunzătoare sau a favorizării anumitor persoane de către angajații implicați în procesele decizionale.



CONCLUZIE:

Posibile practici de favorizare a unor operatori economici în cadrul procedurilor de achiziții publice, materializate prin situații în care anumite companii au beneficiat de atribuirea directă a contractelor în raport cu MoldATSA, în lipsa aplicării unor proceduri competitive, transparente și conforme cadrului normativ privind achizițiile publice.

Tolerarea și admiterea unor practici de tratament preferențial în cadrul procesului de recrutare și angajare a personalului, manifestate prin stabilirea unor cerințe profesionale și de eligibilitate mai puțin riguroase pentru anumite funcții de conducere, comparativ cu cele aplicate candidaților pentru funcții de execuție, fapt ce poate afecta principiile egalității de șanse, meritocrației și transparenței în procesul de angajare în cadrul MoldATSA.



RECOMANDARE:

Asigurarea neadmiterii oricăror forme de favoritism la încheierea contractelor cu persoane fizice sau juridice în cadrul procedurilor de achiziții publice, precum și în cadrul procedurilor de recrutare și angajare a personalului în cadrul MoldATSA, prin respectarea strictă a principiilor transparenței, concurenței și tratamentului egal.

Respectarea cu strictețe a prevederilor art. 15 din Legea nr. 82/2017, în vederea prevenirii și sancționării practicilor de favoritism și asigurării integrității proceselor decizionale în cadrul entității.

Completarea și ajustarea regulamentelor interne de activitate ale subdiviziunilor, precum și a Codului de etică și conduită al MoldATSA, prin includerea unor norme exprese care să instituie obligația de neadmitere a favoritismului în exercitarea atribuțiilor profesionale și să consolideze mecanismele de prevenire a conflictelor de interese și a influențelor necorespunzătoare.

1.6. RESPECTAREA REGIMULUI JURIDIC AL CADOURILOR

Potrivit *art.16 alin.1) din Legea nr. 82/2017*, pentru a evita apariția manifestărilor de corupție în activitatea entităților publice, conducătorilor și agenților publici le este interzis **să solicite sau să accepte cadouri** (*bunuri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj*) care le sânt destinate personal sau familiei lor, dacă oferirea sau acordarea lor este legată direct sau indirect de desfășurarea activității lor profesionale (*cadouri inadmisibile*). Solicitarea sau acceptarea cadourilor inadmisibile constituie acte de corupție în sensul legislației penale și al prevederilor cap. VI din Legea nr. 82/2017.



SE RETINE!

Regulamentul cu privire la regimul juridic al cadourilor aprobat prin *HG nr.116/2020 privind regimul juridic al cadourilor*, determină modul de activitate a Comisiei de evaluare și evidență a cadourilor oferite din politețe sau cu prilejul acțiunilor de protocol și a cadourilor inadmisibile oferite agenților publici.

Astfel, în conformitate cu *pct. 28 din Regulamentul* prenotat, cadourile admisibile se înregistrează într-un registru special, cu caracter public, ținut manual și electronic, denumit **Registru de evidență a cadourilor admisibile**. Iar potrivit *pct.35* al aceluiași Regulament, cadourile inadmisibile se înscriu într-un registru special, cu caracter public, ținut manual și electronic, denumit **Registru de evidență a cadourilor inadmisibile**.

În contextul normelor prenotate, în cadrul Î.S. „MoldATSA” prin **Ordin nr.74 din 16.12.2020** a fost instituită *Comisia de evidență și evaluare a cadourilor*, precum și au fost instituite Registrele de evidență a cadourilor admisibile și inadmisibile.

Subsecvent, potrivit *pct.11 subpct.8) din Regulamentul cu privire la regimul juridic al cadourilor aprobat prin HG nr.116/2020 privind regimul juridic al cadourilor*, comisia de evidență și evaluare a cadourilor are atribuția de menținere și actualizare trimestrială pe **pagina web oficială a entității publice** **Registru de evidență a cadourilor admisibile** și **Registru de evidență a cadourilor inadmisibile**.

Iar în conformitate cu *art.16 alin.5) lit.g) din Legea nr. 82/2017*, **conducătorul entității publice** are obligația în legătură cu asigurarea respectării regimului juridic al cadourilor **să asigure publicarea pe pagina web a entității publice a registrului special de evidență a cadourilor**.

NOTĂ!



Contrar prevederilor menționate supra, se constată că Î.S. „MoldATSA” **nu asigură publicarea Registrelor de evidență a cadourilor** pe pagina web oficială a entității. Totodată, se relevă **caracterul formal** al activității Comisiei, întrucât registrele respective nu conțin careva informații aferent cadourilor admisibile sau inadmisibile.

Totodată, remarcăm că domeniul de activitate specific al Î.S. „MoldATSA” implică participarea la delegări, conferințe și interacțiuni cu caracter diplomatic, contexte în care, de regulă, au loc schimbul de anumite bunuri/cadouri sau atenții ce ar putea constitui obiect al declarării. Cu toate acestea, în pofida numărului semnificativ de delegări desfășurate în perioada anilor 2020–2025, entitatea nu a raportat/declarat nici un cadou.

Mai mult, în cadrul discuțiilor purtate în procesul de evaluare, administratorul MoldATSA a recunoscut, în mod informal, că în contextul unor delegații au fost primite anumite cadouri de protocol, care nu au fost declarate, acestea nefiind considerate de către acesta ca fiind supuse obligației de declarare, circumstanță ce relevă o înțelegere insuficientă și o aplicare neunitară a regimului juridic al cadourilor la nivelul conducerii entității.

Totodată, în urma discuțiilor purtate în cadrul procesului de evaluare, s-a constatat că administratorul nu este suficient familiarizat cu politica internă privind declararea cadourilor, cu procedura aferentă și cu prevederile acesteia, precum și cu existența, la nivelul entității, a Comisiei de evidență și evaluare a cadourilor, fapt ce evidențiază necesitatea consolidării mecanismelor de informare, instruire și conformare în domeniul regimului juridic al cadourilor.

Subsecvent, urmare a examinării paginii web oficiale a MoldATSA, se constată că entitatea **nu dispune de o rubrică distinctă dedicată domeniului „Integritate și Anticorupție”**, circumstanță care limitează transparența instituțională și îngreunează accesul publicului și al părților interesate la informațiile relevante privind politicile, mecanismele și măsurile de asigurare a integrității și prevenirii corupției la nivelul întreprinderii.

CONCLUZIE:



Lipsa rubricii „Integritate și Anticorupție” pe pagina web oficială a MoldATSA, circumstanță care denotă deficiențe în asigurarea transparenței instituționale și în publicarea informațiilor de interes public privind mecanismele de integritate și prevenire a corupției.

Nepublicarea pe pagina web a întreprinderii a registrului special de evidență a cadourilor, în contradicție cu prevederile art. 16 alin. (5)

lit. g) din Legea nr. 82/2017, fapt ce constituie o neconformitate cu obligațiile legale privind asigurarea transparenței și publicității regimului juridic al cadourilor.

Menținerea riscului de nedeclarare a cadourilor, inclusiv la nivelul conducerii entității, determinat de insuficienta cunoaștere și aplicare a cadrului normativ și a procedurilor interne în materia declarării cadourilor.

Caracterul preponderent formal al activității Comisiei de evidență și evaluare a cadourilor din cadrul MoldATSA, reflectat prin lipsa evidențelor relevante în registrele de cadouri, fapt ce indică necesitatea consolidării rolului funcțional și a mecanismelor de control intern.



RECOMANDARE:

Instituirea pe pagina web oficială a MoldATSA a rubricii „Integritate și Anticorupție”, în vederea asigurării transparenței instituționale și facilitării accesului public la informațiile privind politicile și mecanismele de integritate.

Asigurarea publicării pe pagina web a întreprinderii a registrului special de evidență a cadourilor, în conformitate cu obligația prevăzută la art. 16 alin. (5) lit. g) din Legea nr. 82/2017, în scopul respectării cerințelor de transparență instituțională.

Completarea și actualizarea conformă a Registrului cadourilor admisibile și a Registrului cadourilor inadmisibile, în strictă conformitate cu prevederile Legea nr. 82/2017 și ale Hotărârea Guvernului nr. 116/2020, în vederea asigurării evidenței corecte și complete a cadourilor.

Organizarea și desfășurarea instruirilor interne pentru angajații entității cu privire la regimul juridic al cadourilor, în scopul consolidării nivelului de cunoaștere și aplicare a normelor de integritate instituțională.

Respectarea strictă a prevederilor art. 16 din Legea nr. 82/2017 și a normelor stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 116/2020, în vederea asigurării unui cadru unitar și conform de gestionare a cadourilor în cadrul entității.

1.7. NEADMITEREA, DENUNȚAREA ȘI TRATAREA INFLUENȚELOR NECORESPUNZĂTOARE

Potrivit *art. 3 din Legea nr. 82/2017*, **influență necorespunzătoare** reprezintă *imixtiune în activitatea profesională a agentului public din partea terțelor persoane, manifestată prin presiuni, amenințări sau rugăminți, în vederea determinării acestuia să își desfășoare activitatea profesională într-un mod anumit, atunci când imixtiunea dată este ilegală și nu este însoțită de promisiunea, oferirea sau darea, personal sau prin mijlocitor, de bunuri, servicii, privilegii sau avantaje sub orice formă, ce nu i se cuvin (nu întrunește elementele unei infracțiuni).*

Mecanismul de denunțare și tratare a influențelor necorespunzătoare este reglementat de **art. 17 al Legii integrității nr. 82/2017** care stabilește un șir de obligații atât conducătorului entității publice, cât și agenților publici supuși unor influențe necorespunzătoare.

Astfel, printre obligațiile conducătorului entității publice prevăzute la *art. 17 alin. 2) din Legea nr. 82/2017* se regăsesc următoarele: **adoptarea actelor administrative de stabilire a regulilor de organizare a activităților de denunțare și tratare a influențelor necorespunzătoare de către agenții publici; asigurarea evidenței într-un registru special, a cazurilor de influență necorespunzătoare exercitată asupra agenților publici; asigurarea posibilității denunțării în condiții de confidențialitate a cazurilor de influență necorespunzătoare; întreprinderea măsurilor de prevenire a cazurilor de influență necorespunzătoare prin implicarea nemijlocită în soluționarea acestora; tragerea la răspundere disciplinară agenții publici care își desfășoară activitatea profesională fără a respinge influențele necorespunzătoare la care sînt supuși sau fără a denunța influențele necorespunzătoare pe care nu le pot respinge de sine stătător.**

Angajații care au calitatea de agenți publici, în cazul unor influențe necorespunzătoare exercitate asupra lor, precum și în cazul altor încercări de a-i implica în manifestări de corupție în sensul Legii integrității nr.82/2017 și al Legii nr.325/2013 privind evaluarea integrității instituționale, sunt obligați să le denunțe.

În contextul normelor vizate, în cadrul MoldATSA, prin **Ordinul nr.71 din 16.12.2020** au fost instituite reguli privind gestionarea situațiilor de imixtiune în activitatea profesională a agentului public, fiind desemnată persoana responsabilă de evidența, într-un registru special, a cazurilor de influență necorespunzătoare exercitate asupra angajaților întreprinderii, în scopul asigurării documentării, monitorizării și prevenirii acestora în conformitate cu cadrul normativ aplicabil.

În urma examinării **registriului influențelor necorespunzătoare** din cadrul MoldATSA, s-a constatat că politica privind neadmiterea, denunțarea și tratarea influențelor necorespunzătoare are un caracter preponderent formal, întrucât în registrul

de evidență nu au fost identificate înscrieri relevante, fapt ce indică deficiențe în aplicarea practică a mecanismelor de raportare și monitorizare a acestor situații.

În consecință, deși pe parcursul perioadei evaluate nu au fost consemnate cazuri de influențe necorespunzătoare, existența unui risc aferent acestora nu poate fi exclusă, în special în cadrul procedurilor de angajare și promovare, precum și al participării la delegații, cursuri și instruiți profesionale.

Neraportarea cazurilor de influență necorespunzătoare poate fi explicată și prin anumite circumstanțe, inclusiv nivelul de remunerare competitiv comparativ cu alte entități publice și oportunitatea participării la multiple programe de instruire și deplasări externe, factori care pot genera premise pentru eventuale influențe necorespunzătoare în procesul decizional instituțional ori pot determina tolerarea acestora de către angajați și neraportarea lor, în scopul evitării unor eventuale consecințe instituționale sau limitări ale accesului la instruiți, delegații și alte activități profesionale.



CONCLUZIE:

Premise de tolerare a riscului nedeunțării unor influențe necorespunzătoare în cadrul MoldATSA, determinate de aplicarea preponderent formală a mecanismelor interne de raportare și evidență, precum și de anumite circumstanțe precum nivelul de remunerare competitiv comparativ cu alte entități publice și oportunitatea participării la multiple programe de instruire și deplasări externe.



RECOMANDARE:

Asigurarea neadmiterii, denunțării și tratării influențelor necorespunzătoare, prin implementarea conformă și efectivă a prevederilor art. 17 din Legea nr. 82/2017 privind integritatea, inclusiv prin consolidarea mecanismelor interne de raportare și evidență a acestor situații în cadrul MoldATSA.

Intensificarea controlului intern managerial asupra respectării regimului juridic al influențelor necorespunzătoare, inclusiv prin monitorizarea modului de aplicare a politicilor interne și a registrelor de evidență, în vederea prevenirii admiterii sau tolerării unor astfel de influențe.

Asigurarea responsabilizării disciplinare a agenților publici, inclusiv prin aplicarea măsurilor sancționatorii prevăzute de cadrul normativ, în cazurile în care aceștia nu resping influențele necorespunzătoare la care sunt supuși sau nu le denunță în condițiile legii.

1.8. NEADMITEREA, DENUNȚAREA MANIFESTĂRILOR DE CORUPȚIE ȘI PROTECȚIA AVERTIZORILOR DE INTEGRITATE

Potrivit **art. 18 alin. 1) din Legea nr. 82/2017**, pentru buna funcționare a entității publice în conformitate cu mandatul său legal de servire a interesului public și pentru asigurarea neafectării drepturilor omului, a imaginii și reputației entității publice, conducătorul acesteia și agenții publici trebuie **să nu admită și să denunțe neîntârziat încercările de implicare a lor în manifestări de corupție**. Agenții publici care cunosc cazuri de manifestări de corupție, de practici ilegale și lipsite de etică ce amenință interesul public, care au loc în cadrul entităților publice din care fac parte și/sau în cadrul entităților private cu care se află în raporturi de serviciu, dar în care nu sînt atrași nemijlocit, **sînt în drept să depună o sesizare** la conducătorul entității publice sau, după caz, la autoritatea anticorupție responsabilă, la alte autorități publice competente.



SE REȚINE!

Conducătorul entității publice are obligații atât în vederea neadmiterii manifestărilor de corupție și asigurării denunțării acestora, cât și în vederea asigurării protecției avertizorilor de integritate.

Astfel, obligațiile conducătorului entității publice în vederea neadmiterii manifestărilor de corupție, inclusiv în vederea asigurării denunțării acestora sunt prevăzute la **art.18 alin.2) din Legea nr.82/2017**, iar obligațiile conducătorului în vederea asigurării protecției avertizorilor de integritate sunt prevăzute la **art.18 alin.3) din Legea nr. 82/2017**.

În acest sens, urmează de menționat că în anul 2023 a fost adoptată **Legea privind avertizorii de integritate nr. 165/2023**, care reglementează procedura de primire, de examinare și soluționare a dezvăuirilor privind încălcări ale legii din cadrul entităților publice și private, drepturile și obligațiile persoanelor care efectuează dezvăluiri privind încălcări ale legii, măsurile de protecție a acestora, obligațiile angajatorilor, atribuțiile autorității competente de examinarea dezvăuirilor privind încălcări ale legii și ale autorităților de protecție a avertizorilor de integritate.

Angajații au dreptul să depună dezvăluiri privind încălcări ale legii, să fie recunoscuți în calitate de avertizori de integritate și să beneficieze de protecție în condițiile prevăzute de prezenta lege.

În contextul normelor prenotate, se relevă că în cadrul Î.S. „MoldATSA” prin **Ordinul nr. 72 din 16.12.2020** a fost aprobată procedura de examinare și raportare internă a dezvăuirilor practicilor ilegale, fiind desemnată și persoană responsabilă pentru ținerea registrului dezvăuirilor.




Totodată, se constată că Ordinul menționat conține prevederi depășite, întrucât face trimitere la un cadru normativ special care, între timp, a fost abrogat și substituit prin Legea nr. 165/2023 privind avertizorii de integritate. Această situație poate genera deficiențe în aplicarea normelor interne și poate afecta eficiența procedurii de examinare și raportare internă, care nu mai corespunde cadrului legislativ actual.

În acest sens, se remarcă faptul că Legea nr. 122/2018 privind avertizorii de integritate și Hotărârea Guvernului nr. 23/2020, la care se face trimitere în Ordinul prenotat, **au fost abrogate** prin **Legea nr. 165/2023 privind avertizorii de integritate**. Astfel, menținerea unor referințe la acte normative abrogate poate crea incertitudini în aplicarea procedurilor interne și impune necesitatea revizuirii și actualizării cadrului normativ intern al entității, în vederea asigurării conformității cu legislația în vigoare.

Vezi mai jos extras din Ordinul nr. 72 din 16.12.2020.

Extras din Ordinul nr. 72 din 16.12.2020

| | |
|--|--|
|  | ÎNTEPRINDEREA DE STAT PENTRU UTILIZAREA SPAȚIULUI AERIAN ȘI DESERVIREA TRAFICULUI AERIAN "MOLDATSA" |
| Data: | <u>16.12.2020</u> |
| Nr: | <u>72</u> |
| Cu privire la procedura de examinare și raportare internă a dezvăluirilor practicilor ilegale, la desemnarea persoanei responsabile pentru ținerea Registrului dezvoltării practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate în cadrul Î.S."MoldATSA" și instituirea Comisiei de examinare a practicilor ilegale | ORDIN |
| <p>În vederea sporirii cazurilor de dezvăluire a practicilor ilegale și altor dezvăluiri de interes public, întru promovarea climatului de integritate instituțională precum și aplicării măsurilor anticorupție în cadrul Î.S.,MOLDATSA", în conformitate cu prevederile <i>Legii integrității, nr.82/2017, Legii privind avertizorii de integritate nr.122/2018, Hotărârii Guvernului nr. 23 din 22.01.2020 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de examinare și raportare internă a dezvăluirilor practicilor ilegale.</i></p> | |

Prin urmare, se impune revizuirea și ajustarea Ordinului nr. 72/2020, în vederea asigurării unui cadru procedural clar, coerent și adaptat cerințelor legislative actuale,

precum și reglementarea expresă a procedurii interne de raportare a manifestărilor de corupție și instituirea unor mecanisme eficiente de protecție a avertizorilor de integritate.

Totodată, se consideră oportună desfășurarea periodică a instruirilor pentru angajați și personalul cu funcții de conducere, în vederea consolidării culturii integrității instituționale, sporirii nivelului de informare privind mecanismele de raportare internă și promovării unui climat organizațional care să încurajeze raportarea încălcărilor legii în condiții de confidențialitate și siguranță.



CONCLUZIE:

Evaluarea măsurilor instituționale privind protecția avertizorilor de integritate a relevat existența unor deficiențe în cadrul normativ intern al entității, determinate de menținerea unor acte departamentale și proceduri raportate la prevederi legale abrogate, care nu sunt armonizate cu dispozițiile Legii nr. 165/2023 privind avertizorii de integritate.

Totodată, s-a constatat existența unei reticente semnificative a angajaților de a raporta manifestările de corupție, în special cele care implică persoane cu funcții de conducere, situație generată de teama că nu vor beneficia de o protecție corespunzătoare împotriva eventualelor represalii și de riscul pierderii locului de muncă sau al aplicării unor măsuri de marginalizare profesională.



RECOMANDARE:

Neadmiterea și denunțarea neîntârziată a tentativelor de implicare în manifestări de corupție, cu respectarea prevederilor art. 18 din Legea nr. 82/2017;

Elaborarea și aprobarea unei proceduri interne privind raportarea faptelor de corupție, care să reglementeze clar etapele procesului, canalele de raportare, termenele de examinare, responsabilitățile instituționale, precum și mecanismele de protecție a avertizorilor de integritate, în conformitate cu prevederile *Legii nr. 165/2023 privind avertizorii de integritate*. Revizuirea și ajustarea Ordinului nr. 72/2020, în vederea asigurării unui cadru procedural clar, coerent și adaptat cerințelor legislative actuale;

Menținerea de către conducătorul entității a unui climat instituțional favorabil promovării politicii de neadmitere și denunțare



a manifestărilor de corupție, precum și protecției avertizorilor de integritate;

Asigurarea protecției avertizorilor de integritate împotriva eventualelor represalii în contextul examinării dezvăluirilor de interes public și garantarea confidențialității identității persoanei care raportează practici ilegale;

Organizarea periodică a instruirilor pentru angajați și personalul cu funcții de conducere privind mecanismele de raportare internă, drepturile avertizorilor de integritate și garanțiile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

1.9. INTOLERANȚA FAȚĂ DE INCIDENTELE DE INTEGRITATE

În conformitate cu **art.19 alin.(1) al Legii nr.82/2017** conducătorii entităților publice și agenții publici asigură credibilitatea și susținerea publică a mandatului entității din care fac parte sau, după caz, de a căror activitate sânt responsabili prin manifestarea spiritului de intoleranță față de incidentele de integritate în cadrul entităților publice [...].

Totodată, se menționează că potrivit **art.19 alin.(2) al Legii nr. 82/2017**, **conducătorul entității publice are următoarele obligații:**

- *să ofere agenților publici exemplul propriu* de respectare a interesului public și de neadmitere a incidentelor de integritate în activitatea profesională;
- *să adopte acte administrative* privind statutul disciplinar aplicabil entității publice, dacă acesta nu este aprobat prin legi și acte normative;
- *să creeze structura responsabilă de examinarea abaterilor disciplinare*, dacă aceasta nu este atribuția altor autorități publice competente;
- *să asigure sancționarea disciplinară a tuturor incidentelor de integritate* ce constituie abateri disciplinare admise de agenți publici;
- *să sesizeze autoritatea anticorupție* responsabilă despre incidentele de integritate ce constituie contravenții și infracțiuni, săvârșite de agenții publici.

În contextul dat, se constată că Î.S. „MoldATSA” nu a întreprins măsurile necesare pentru punerea în aplicare a prevederilor legale menționate, nefiind asigurată instituirea unei Comisii pentru examinarea abaterilor disciplinare, ceea ce determină lipsa unui mecanism funcțional și formalizat de constatare și sancționare a abaterilor disciplinare comise de agenții publici.

Mai mult, examinarea cazurilor de abateri disciplinare și aplicarea sancțiunilor se realizează în mod discreționar, direct de către administratorul întreprinderii, în lipsa unei anchete de serviciu prealabile, care ar permite stabilirea obiectivă a circumstanțelor de fapt și a gradului de vinovăție al agentului public..

În consecință, se constată că Î.S. „MoldATSA” nu asigură în mod corespunzător respectarea principiilor legalității și imparțialității în procesul de aplicare a răspunderii disciplinare față de unii agenți publici, circumstanță ce poate genera riscuri de viciere a procedurilor disciplinare și de aplicare neuniformă a sancțiunilor, inclusiv în contextul încetării raporturilor de serviciu, acestea putând fi utilizate ca mijloc de presiune sau ca temei formal pentru concediere.

În aceste condiții, se conturează riscul unor posibile contestări în instanța de judecată a actelor administrative emise de angajator, cu posibilitatea anulării sancțiunii disciplinare aplicate, restabilirii/repunerii în funcție a angajatului și obligării entității la repararea prejudiciului material și moral cauzat prin actele administrative nelegale.

NOTĂ!

În cadrul evaluării a fost identificat riscul concedierilor abuzive și neîntemeiate, fiind constatate cazuri de încetare a raporturilor de muncă în lipsa efectuării unei anchete de serviciu care să stabilească în mod obiectiv vinovăția salariatului și normele încălcate.

Astfel, nu au fost elucidate în mod corespunzător circumstanțele faptice care ar fi putut fundamenta legalitatea, temeinicia și obiectivitatea deciziilor de concediere. *În acest sens, a fost examinat un studiu de caz, prezentat detaliat la capitolul „Managementul resurselor umane”.*

CONCLUZIE:



Identificate neconformități în aplicarea prevederilor art. 19 din Legea nr. 82/2017, determinate de lipsa unui mecanism instituționalizat și funcțional de examinare a abaterilor disciplinare, inclusiv neconstituirea comisiei specializate și utilizarea unor proceduri discreționare în constatarea și sancționarea faptelor imputabile agenților publici. Aceste deficiențe afectează respectarea principiilor legalității, imparțialității și transparenței în procesul disciplinar și pot conduce la aplicarea neuniformă sau neîntemeiată a sancțiunilor, inclusiv la concedieri fără o fundamentare obiectivă și verificabilă.



RECOMANDARE:

Instituirea, prin act administrativ intern, a Comisiei pentru examinarea abaterilor disciplinare, cu stabilirea clară a componenței, atribuțiilor și procedurilor de lucru, în conformitate cu prevederile art. 19 din Legea nr. 82/2017.

Elaborarea și aprobarea unei proceduri interne privind investigarea abaterilor disciplinare (ancheta de serviciu), a Statutului disciplinar aplicabil entității publice, care să asigure caracterul obiectiv, imparțial și documentat al constatării faptelor, stabilirii vinovăției și aplicării sancțiunilor.

Instituirea unei structuri responsabile de investigarea abaterilor disciplinare, inclusiv prin desfășurarea anchetelor de serviciu, în vederea asigurării unui proces obiectiv, imparțial și documentat de examinare a faptelor.



Instruirea periodică a conducătorilor și a personalului cu funcții de decizie privind aplicarea corectă a legislației muncii și a cadrului de integritate, inclusiv a standardelor anticorupție și disciplinare.

Asigurarea mecanismelor de prevenire a abuzurilor în procesul de încetare a raporturilor de muncă, inclusiv prin documentarea completă a circumstanțelor și motivarea detaliată a fiecărei decizii de sancționare sau concediere.

Implementarea unui sistem de control intern care să permită verificarea ex-ante și ex-post a legalității deciziilor disciplinare, în scopul reducerii riscurilor de litigii și prejudicii instituționale.

1.10. ASIGURAREA TRANSPARENȚEI ÎN PROCESUL DECIZIONAL

În corespundere cu *art. 20 alin. 1) din Legea integrității*, desfășurarea activității entității publice în mod transparent, responsabil în raport cu cetățenii și cu implicarea acestora este asigurată prin **crearea posibilităților de participare a cetățenilor**, a asociațiilor constituite în corespundere cu legea și a altor părți interesate **la procesul decizional din cadrul entității publice**. Regulile cu privire la procedurile de asigurare a transparenței în procesul decizional din entitățile publice și derogările de la ele sînt prevăzute de Regulamentul Parlamentului, *Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional* și de actele normative ale Guvernului.

Astfel, potrivit *art.10 al Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional*, autoritatea publică asigură accesul la proiectele de decizii și la materialele aferente acestora prin **publicarea obligatorie a lor pe pagina web oficială a autorității publice**, prin asigurarea accesului la sediul autorității, precum și prin expediere prin poștă sau prin alte mijloace disponibile, la solicitarea persoanei interesate. Proiectul de decizie și materialele aferente acestuia se plasează pe pagina web oficială a autorității publice responsabile cel puțin pentru perioada recepționării și examinării recomandărilor.

Totodată, în corespundere cu *Anexa 1 pct. 14 la HG nr. 967/2016 cu privire la mecanismul de consultare publică cu societatea civilă în procesul decizional*, pentru facilitarea accesului părților interesate la informația privind procesul decizional în cadrul autorității publice, **pe pagina web oficială a acestora sînt create compartimente dedicate transparenței decizionale.**

Subsecvent, potrivit **art.20 alin.2) lit.b) din Legea nr. 82/2017**, conducătorul entității publice are obligația de asigurare **informării publicului asupra organizării procesului decizional prin:** publicarea informației referitoare la programele (planurile) anuale de activitate ale entității publice; **publicarea informației privind regulile interne adoptate**, a listei generale a părților interesate; informarea publicului, prin intermediul anunțurilor scrise, privind inițierea elaborării deciziei sau, după caz, privind retragerea unui proiect de decizie din procesul de elaborare; punerea la dispoziția părților interesate a proiectului de decizie și a materialelor aferente acestuia; publicarea raportului anual privind asigurarea transparenței în procesul decizional din cadrul entității publice.

În contextul normelor vizate, fiind accesată pagina web a Î.S. „MoldATSA”, s-a constatat că entitatea asigură doar parțial transparența procesului decizional. Astfel, deși pe pagina web oficială este creat compartimentul „Transparență decizională”, în cadrul acestuia **nu au fost identificate** actele interne care să reglementeze procedurile de informare, consultare și participare a părților interesate în procesul decizional, fapt ce denotă o conformare incompletă la cerințele prevăzute de *Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional*.

Drept urmare, contrar obligației prevăzute de Anexa nr. 1 pct. 14 subpct. 1) din HG nr. 967/2016, nu au fost aprobate și publicate pe pagina web oficială a entității regulile interne privind procedurile de informare, consultare și participare în procesul decizional, ceea ce denotă neasigurarea integrală a cerințelor de transparență decizională instituite de cadrul normativ în vigoare.

De asemenea, s-a constatat că proiectele de acte care urmează a fi supuse consultărilor publice sunt plasate în categoria „Anunțuri”, concomitent cu alte tipuri de informații, precum invitațiile de participare la procedurile de achiziții publice ori alte comunicări similare. O asemenea modalitate de publicare nu asigură delimitarea clară și accesibilitatea efectivă a proiectelor de decizii destinate consultării publice, îngreunând identificarea acestora de către părțile interesate și afectând realizarea efectivă a principiului transparenței în procesul decizional, consacrat de cadrul normativ aplicabil.

Concluzionând cele expuse, reiterăm că Î.S. „MoldATSA” se conformează parțial exigențelor prevăzute de art. 20 din Legea nr. 82/2017 și de Anexa nr. 1 pct. 14 din HG nr. 967/2016. Astfel, entitatea evaluată nu a aprobat și nu a publicat pe pagina web oficială regulile interne privind procedurile de informare, consultare și participare a publicului în procesul decizional.

Totodată, proiectele de acte supuse consultărilor publice nu sunt plasate într-un compartiment distinct și corespunzător destinației acestora, fapt ce îngreunează identificarea și accesarea lor de către societatea civilă și afectează caracterul efectiv al procesului de consultare publică. În acest context, se constată necesitatea instituirii, în cadrul compartimentului „*Transparență decizională*”, a unei rubrici distincte intitulată „*Consultări publice*”, destinată publicării proiectelor de acte și materialelor aferente procesului decizional.



CONCLUZIE:

Respectarea parțială a cerințelor prevăzute la art.20 din Legea nr.82/2017 și pct.14 al HG nr.967/2016.

Neaprobarea și nepublicarea pe pagina web a entității regulilor interne privind procedurile de informare, consultare și participare a publicului în procesul decizional.

Lipsa unei rubrici distincte „Consultări publice” în cadrul compartimentului „*Transparență decizională*”.

Accesibilitatea redusă și dificultatea identificării informațiilor aferente procesului de consultare publică, ca urmare a plasării acestora în compartimente necorespunzătoare.



RECOMANDARE:

Elaborarea, aprobarea și publicarea pe pagina web oficială a entității a regulilor interne privind procedurile de informare, consultare și participare a publicului în procesul decizional.

Asigurarea posibilităților efective de participare a cetățenilor la procesul decizional desfășurat în cadrul entității publice, cu respectarea prevederilor art. 20 din Legea nr. 82/2017, ale Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, precum și ale HG nr. 967/2016 cu privire la mecanismul de consultare publică cu societatea civilă în procesul decizional.

Instituirea, în cadrul compartimentului „Transparență decizională”, a unei rubrici distincte „Consultări publice”, destinată publicării proiectelor de acte, anunțurilor privind inițierea consultărilor publice și materialelor aferente procesului decizional.

1.11. ASIGURAREA ACCESULUI LA INFORMAȚIE DE INTERES PUBLIC

Potrivit *art.21 alin.1) al Legii nr. 82/2017*, întru eficientizarea procesului de informare a populației și a controlului efectuat de către cetățeni asupra activității entităților publice, stimularea formării opiniilor și participării active a populației la procesul de luare a deciziilor, **se garantează accesul la informații de interes public cu privire la activitatea entităților publice**. În acest scop, conducătorul entității publice și agenții publici asigură **accesul liber la informațiile oficiale**, inclusiv informarea activă, corectă și la timp a cetățenilor asupra chestiunilor de interes public și asupra problemelor de interes personal pentru ei.

Regulile generale de asigurare a accesului la informațiile oficiale de interes public și derogările cu privire la informațiile oficiale cu accesibilitate limitată sunt stabilite prin *Legea nr.148/2023 privind accesul la informațiile de interes public*.

În corespundere cu normele art. din *Legea 148/2023*, accesul la informațiile de interes public se realizează prin:

- a) transparență proactivă – diseminarea, din oficiu, a informațiilor de interes public, în special prin publicarea acestora pe paginile web oficiale ale furnizorilor de informații în modul prevăzut la cap. II al legii vizate;
- b) comunicarea informațiilor de interes public la cerere în modul prevăzut la cap. III al legii vizate.

Se constată că în cadrul Î.S. „MoldATSA” este aprobat Regulamentul de comunicare al întreprinderii, ediția nr. 01 din 17.07.2017.

Se constată că **prevederile Regulamentului conțin referințe la acte normative abrogate**, fapt ce relevă necorelarea acestuia cu cadrul normativ în vigoare și riscul aplicării unor dispoziții depășite din punct de vedere juridic. În aceste condiții, se impune revizuirea și actualizarea Regulamentului, prin armonizarea conținutului acestuia cu prevederile legislației aplicabile la data examinării.

În continuare, este redat un extras din Regulamentul de comunicare al întreprinderii, ediția nr. 01 din 17.07.2017.

3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Regulamentul este elaborat în conformitate cu prevederile următoarelor acte legislative și normative:

- a) Legea Nr.982-XIV din 11.05.2000 privind accesul la informație;
- b) Legea Nr. 243-XIII din 26.10.1994 cu privire la presă;
- c) Legea Nr. 133 din 08.07.2011 cu privire la protecția datelor cu caracter personal;
- d) Legea Nr. 239 din 13.11.2008 privind transparența în procesul decizional;
- e) Legea Nr. 171-XIII din 06.07.94 cu privire la secretul comercial;
- f) Legea Nr.38 din 29.02.2008 privind protecția mărcilor;
- g) Legea Nr. 467 din 21.11.2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat;
- h) Hotărârea Nr. 188 din 03.04.2012 privind paginile oficiale ale administrației publice în rețeaua internet;

Prin urmare, s-a constatat că Î.S. „MoldATSA” asigură doar parțial respectarea cerințelor legale privind accesul la informațiile de interes public. Deși entitatea dispune de acte interne care reglementează procesul de comunicare instituțională, prevederile acestora nu sunt pe deplin corelate cu cadrul normativ actualmente în vigoare, fiind identificate referințe la acte normative abrogate.

Totodată, anumite deficiențe privind organizarea și publicarea informațiilor de interes public pe pagina web oficială afectează accesibilitatea și identificarea facilă a acestora de către persoanele interesate, ceea ce diminuează eficiența procesului de informare publică și nivelul de conformare la exigențele stabilite de Legea nr. 82/2017 și Legea nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public.



CONCLUZIE:

Caracterul depășit al Regulamentului de comunicare aplicabil în cadrul Î.S. „MoldATSA”, determinat de existența unor trimiteri la acte normative abrogate și de necorelarea acestuia cu cadrul normativ actualmente în vigoare.

Insuficiența mecanismelor interne de control și supraveghere aferente procedurilor de comunicare și asigurare a accesului la informațiile de interes public.



RECOMANDARE:

Revizuirea, actualizarea și aducerea în concordanță a Regulamentului de comunicare al Î.S. „MoldATSA” cu prevederile cadrului normativ în vigoare, inclusiv ale Legii nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public.

Instituirea și consolidarea unor mecanisme interne eficiente de control și supraveghere privind gestionarea, publicarea și comunicarea informațiilor de interes public, în vederea asigurării respectării principiilor transparenței, legalității și accesibilității informației.

Asigurarea publicării proactive, complete și actualizate a informațiilor de interes public pe pagina web oficială a entității, într-o manieră clară, accesibilă și ușor identificabilă pentru persoanele interesate.

1.12. GESTIONAREA TRANSPARENTĂ ȘI RESPONSABILĂ A PATRIMONIULUI PUBLIC, A FINANTELOR RAMBURSABILE ȘI NERAMBURSABILE

Potrivit prevederilor *art.22 din Legea nr. 82/2017*, în vederea valorificării raționale, eficiente și durabile a resurselor publice, constituite ca rezultat al muncii societății prin aportul contribuabililor, precum și a mijloacelor din fonduri externe, conducătorul entității publice și agenții publice asigură gestionarea alocațiilor bugetare, administrează patrimoniul public în baza principiilor buneii guvernări, garantează transparența achizițiilor publice, implementarea sistemului de control intern managerial și organizarea auditului intern în sectorul public.

În acest sens, potrivit *art.8 alin.7 lit.r) al Legii nr. 246/2017*, **consiliul de administrație asigură transparența procedurilor de achiziție** a bunurilor, a lucrărilor și a serviciilor destinate acoperirii necesităților de producere și asigurării bazei tehnico-materiale, precum și **aprobă, în cazul întreprinderilor de stat, regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor. Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat se aprobă de Guvern.** Achiziționarea de bunuri, lucrări și servicii la întreprinderea de stat este supusă reglementărilor privind regimul de incompatibilități, prevăzute la art.16 alin.(6) și art.75 alin.(1) din Legea nr.131/2015 privind achizițiile publice;

În același timp, potrivit art. 9 alin.(1), lit. o), p) și q) din Legea nr. 246/2017, **administratorul în calitate de organ executiv unipersonal are următoarele atribuții:**

o) **solicită acordul prealabil al fondatorului și decizia consiliului privind achiziționarea de către întreprindere a bunurilor și serviciilor** a căror valoare de piață constituie peste 25% din valoarea activelor nete ale întreprinderii, conform ultimei situații financiare, sau depășește suma de 400 000 de lei;

p) **publică planul de achiziție și asigură respectarea principiului transparenței** procedurilor de achiziție a bunurilor, a lucrărilor și a serviciilor destinate atât acoperirii necesităților, cât și asigurării bazei tehnico-materiale și formării programului de producție al întreprinderii;

q) **realizează procedurile de achiziție a bunurilor, a lucrărilor și a serviciilor** pentru necesitățile de producere și asigurare a bazei tehnico-materiale, conform regulamentului privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor

În temeiul *art.8 alin.(7) lit.r) din Legea nr.246/2017 cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală* a fost aprobată *HG nr.351/2020* prin care se aprobă *Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat.*



Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat reglementează modalitățile, procedeele de achiziție pentru necesitățile întreprinderii de stat și asigură transparența în cadrul achizițiilor de bunuri, lucrări și servicii, minimizarea costurilor, economisirea mijloacelor bănești, asigurarea principiului celerității/operativității în cadrul achizițiilor, dar și sporirea gradului de eficiență a activității întreprinderii.

În vederea asigurării unor proceduri unice, clare, și transparente în procesul de achiziții ale bunurilor, lucrărilor și serviciilor, de către Î.S. „MoldATSA” a fost aprobat ***Regulamentul intern privind procedura de achiziție a bunurilor/ lucrărilor/serviciilor, ediția 05 din 10.08.2020.***

Totodată, în temeiul *Legii nr. 246/2017 cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală și Regulamentului privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat*, **prin Ordinul nr.78 din 24.07.2025 a fost instituit Grupul de lucru pentru achiziții.**

Potrivit pct.47 din HG nr. 351/2020, grupul de lucru are următoarele atribuții:

- 1) **elaborează planuri anuale** de efectuare a achizițiilor;
- 2) **întocmește anunțuri și invitații** de participare în cadrul procedurilor de achiziție;
- 3) **elaborează documentația de atribuire** și alte documente aplicabile în cadrul procedurilor de achiziție;
- 4) **inițiază și desfășoară** proceduri de achiziții;
- 5) **asigură transmiterea fiecărui operator economic** care a depus o cerere de participare răspunsurile la orice solicitare de clarificare;
- 6) **asigură participarea largă a operatorilor economici** la procedurile de achiziție;
- 7) **examinează, evaluează și compară ofertele** operatorilor economici prezentate în cadrul procedurilor de achiziție;
- 8) **atribuie contracte de achiziții** care sunt încheiate de întreprindere cu operatorii economici;
- 9) **monitorizează executarea conformă a contractelor de achiziții și asigură publicarea pe pagina web a informațiilor referitoare la executarea acestora;**
- 10) **asigură informarea, în termen de 3 zile lucrătoare** de la data aprobării deciziei grupului de lucru, ofertanților referitor la decizia grupului de lucru, motivele care au stat la baza deciziei grupului de lucru;
- 11) **asigură publicarea rezultatului procedurii de atribuire** a contractului pe pagina web a întreprinderii;
- 12) **păstrează și ține evidența tuturor documentelor** întocmite și aplicate în cadrul procedurilor de achiziție

În contextul cadrului normativ expus, se relevă că legiuitorul a instituit în sarcina organelor de conducere și executive ale întreprinderii de stat un ansamblu de obligații orientate spre asigurarea transparenței, legalității și eficienței procesului de achiziții, precum și spre garantarea unui mecanism adecvat de control asupra gestionării resurselor financiare și patrimoniului public.

Totodată, deși *HG nr. 351/2020* nu instituie obligația imperativă de utilizare a platformelor electronice de achiziții, **pct. 16 din Regulamentul aprobat prin actul normativ menționat consacră expres rolul Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (M-Tender)” în sporirea transparenței procesului de achiziții, eficientizarea raportului calitate/preț și reducerea costurilor de tranzacționare pentru părțile implicate.**

În aceste condiții, nivelul de conformare al Î.S. „MoldATSA” la principiile transparenței, concurenței, eficienței și buneii administrări urmează a fi apreciat inclusiv prin prisma modului de organizare și desfășurare a procedurilor de achiziții, a mecanismelor interne instituite pentru asigurarea transparenței și controlului, precum și a practicilor efectiv aplicate în procesul de gestionare a resurselor financiare publice.

Subsecvent, se reține că, deși entitatea nu are obligația legală de utilizare a platformelor electronice de achiziții, nevalorificarea posibilității de utilizare a SIA „RSAP” poate afecta nivelul de transparență și trasabilitate al procedurilor de achiziții, precum și eficiența mecanismelor de monitorizare și control asupra gestionării mijloacelor financiare ale întreprinderii, în condițiile în care pct. 16 din *HG nr. 351/2020* instituie expres finalitatea utilizării acestui sistem în vederea sporirii transparenței procesului de achiziții, obținerii unui raport calitate/preț mai eficient și reducerii costurilor de tranzacționare pentru toate părțile implicate.

În acest context, se impune analiza și evaluarea normelor prevăzute la *pct. 16 din HG nr. 351/2020*, prin prisma riscurilor și vulnerabilităților generate de caracterul facultativ al utilizării sistemului electronic de achiziții, *vezi tabelul de mai jos.*

Tabel: Analiza și evaluarea normelor pct.16 din HG nr.351/2020

| |
|--|
| <i>Pct.16 din HG nr.351/2020 cu privire la aprobarea Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat</i> |
|--|

| |
|--|
| <i>Pct.16</i> – În scopul sporirii transparenței procesului de achiziții în totalitate, obținerii unui raport de calitate/preț mai bun în cadrul procedurilor de achiziții și reducerii costurilor de tranzacționare pentru toate părțile implicate, întreprinderea <i>este în drept</i> să utilizeze Sistemul informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (M-Tender)”. |
|--|

| |
|------------------|
| OBIECȚII: |
|------------------|

Din prevederile *pct. 16 din HG nr. 351/2020*, rezultă că aplicarea/utilizarea SIA „RSAP” în cadrul procedurilor de achiziții publice de către întreprinderea de stat rămâne la discreția entității publice.

Cu toate acestea, neutilizarea platformei electronice de achiziții poate genera anumite vulnerabilități instituționale și riscuri aferente procesului de gestionare a resurselor financiare. În special, lipsa utilizării SIA „RSAP” poate diminua gradul de transparență și trasabilitate a procedurilor de achiziții, reduce accesibilitatea informațiilor privind contractele atribuite și limita posibilitatea exercitării unui control public eficient asupra modului de utilizare a mijloacelor financiare ale entității.

Totodată, desfășurarea procedurilor de achiziții în afara unei platforme electronice centralizate poate afecta nivelul concurenței între operatorii economici, accesul egal la informațiile privind achizițiile inițiate și verificabilitatea etapelor procedurale, generând premise pentru aplicarea neuniformă a procedurilor interne și sporirea riscurilor de netransparență și favoritism.

În același timp, lipsa obligației de desfășurare a procedurilor de achiziții prin intermediul unui sistem informațional automatizat poate diminua gradul de transparență a procesului de achiziții, îngreunând exercitarea mecanismelor de monitorizare și control extern de către autoritățile competente, societatea civilă și alte persoane interesate, cu potențial impact asupra realizării principiilor transparenței, eficienței și bunei administrări în gestionarea patrimoniului și a mijloacelor financiare publice.

Subsecvent, se relevă că stabilirea, prin *pct. 16 din HG nr. 351/2020*, a unui drept al entității publice de a utiliza SIA „RSAP” (**„întreprinderea este în drept să utilizeze”**), în detrimentul instituirii unei obligații exprese, determină configurarea competenței entității într-o manieră discreționară. Or, în condițiile în care scopul normei constă în sporirea transparenței procesului de achiziții, asigurarea unui raport calitate/preț corespunzător și reducerea costurilor de tranzacționare, reglementarea utilizării SIA „RSAP” sub forma unui drept, și nu a unei obligații, conferă entității publice o marjă discreționară excesivă în aplicarea mecanismelor de transparență aferente procedurilor de achiziții.

Factorul de risc rezidă în caracterul discreționar al normei, manifestat prin posibilitatea entității publice de a decide asupra utilizării sau neutilizării SIA „RSAP” în lipsa unor criterii normative clare, exhaustive și previzibile care să reglementeze condițiile de exercitare a acestei competențe. Lipsa delimitării exprese a situațiilor în care entitatea poate deroga de la utilizarea sistemului informațional automatizat generează premise pentru aplicarea neuniformă a normei, diminuarea gradului de transparență și trasabilitate a procedurilor de achiziții, precum și afectarea mecanismelor de control public și instituțional asupra gestionării resurselor financiare și patrimoniului public.

În concluzie, se relevă că stabilirea lacunară a unui drept în loc de obligație a generat discreții la realizarea dreptului de utilizare a **SIA „RSAP” de către Î.S. „MoldATSA”**.

Astfel, generând în toate cazurile inacțiuni ale entității publice la desfășurarea procedurilor de achiziții prin intermediul mijloacelor electronice, practici care nu au putut garanta realizarea unor proceduri de achiziții transparente și concurențiale. Neutilizarea SIA „RSAP” limitează accesul operatorilor economici la informațiile privind achizițiile planificate și realizate, reduce nivelul concurenței și afectează transparența procedurilor de achiziții. În consecință, se creează premise pentru manifestarea riscurilor de favoritism, conflicte de interese, tratament preferențial și alte practici anticoncurențiale. Prin urmare, utilizarea SIA „RSAP” apare drept o măsură obiectiv necesară pentru asigurarea transparenței, trasabilității și monitorizării eficiente a procedurilor de achiziții, precum și pentru diminuarea riscurilor de corupție aferente gestionării resurselor financiare publice.

RECOMANDĂRI:

- 1. Modificarea de către Consiliul de administrație al Î.S. „MoldATSA” a Regulamentului intern privind desfășurarea procedurilor de achiziții, în vederea instituirii obligației de organizare a procedurilor de achiziții prin intermediul Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (SIA „RSAP”/M-Tender)”;**
- 2. Examinarea de către Ministerul Finanțelor a oportunității modificării pct. 16 din HG nr. 351/2020, prin instituirea obligației de asigurare a transparenței procedurilor de achiziții desfășurate de întreprinderile de stat prin utilizarea SIA „RSAP”, precum și, după caz, reglementarea expresă și exhaustivă a excepțiilor care ar putea justifica neutilizarea sistemelor electronice de achiziții.**

În confirmarea vulnerabilităților expuse, a fost efectuată o analiză comparativă a proceselor de desfășurare a procedurilor de achiziții prin intermediul Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (SIA „RSAP”)” și a procedurilor desfășurate în afara sistemelor electronice de achiziții, *rezultatele comparative fiind prezentate mai jos:*

| ETAPA | Cu utilizarea SIA RSAP (M-Tender) | Fără utilizarea SIA RSAP |
|------------------------|--|--|
| Planificare | Planul de achiziții este încărcat online, accesibil public | Planul de achiziții pe hârtie sau PDF, acces limitat, nu se regăsește mereu pe pagina web |
| Publicare anunț | Automat, online în sistem, notificări transmise electronic | Publicare manuală (<i>ex. în Buletin Oficial</i>), acces limitat, fie doar pe pagina web a entității care desfășoară achiziția |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| Acces la documentație | Imediat, gratuit, în format electronic | Necesită solicitare oficială, transmitere prin e-mail/fizic |
| Clarificări | Prin mesaje în platformă, cu răspunsuri vizibile public | Prin scrisori/email, proces mai lent și netransparent |
| Depunerea ofertelor | Exclusiv online, cu semnătură electronică | Fizic sau prin poștă, risc de întârziere/eroare umană/ influență necorespunzătoare |
| Deschiderea ofertelor | Automată, la data fixată, transparentă pentru toți participanții | Fizic, cu procese-verbale scrise |
| Evaluarea ofertelor | Automată/parțial automată, cu algoritmi clari în sistem (<i>în dependență de criteriile stabilite</i>) | Manuală, potențial subiectivism sau favoritism la evaluarea deciziilor |
| Comunicarea rezultatelor | Notificări automate prin sistem, simultan tuturor | Prin scrisori/email, posibil întârziat, sau în lipsa acestora |
| Semnarea contractului | Posibilitatea semnării contractul încărcat în sistem, cu dată și semnătură electronică | Semnare fizică, fără trasabilitate completă și lipsită de transparență. |
| Arhivare și audit | Toate documentele stocate digital, accesibile instant, atât de către autoritatea care desfășoară achiziția, cât și pentru societate, organe de control, etc. | Arhivare fizică, audit manual, consum de timp, imposibilitate acces la necesitate sau acces limitat. |

AVANTAJELE UTILIZĂRII SISTEMULUI ELECTRONIC ÎN PROCEDURILE DE ACHIZIȚII (SIA „RSAP”)



- ✓ asigurarea unui nivel sporit de transparență a proceselor de achiziții;
- ✓ garantarea accesului egal și nediscriminatoriu al operatorilor economici la procedurile de achiziții;
- ✓ crearea premiselor pentru obținerea unor oferte mai avantajoase din punct de vedere economic și calitativ;
- ✓ reducerea costurilor administrative și a timpului aferent desfășurării procedurilor de achiziții;
- ✓ asigurarea trasabilității procedurilor, cu posibilitatea exercitării unui control riguros și a realizării unui audit eficient;



- ✓ **eficientizarea și simplificarea procesului decizional aferent procedurilor de achiziții;**
- ✓ **consolidarea nivelului de încredere a publicului și a operatorilor economici în activitatea entității;**
- ✓ **alinieră procedurilor interne de achiziții la bunele practici și standarde internaționale în domeniul transparenței și guvernantei corporative.**

În contextul avantajelor utilizării sistemelor electronice de achiziții expuse supra, urmează a fi evidențiate și **principiile care guvernează relațiile privind achizițiile publice**, consacrate la *art. 7 din Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice*, și anume:

- ✓ *utilizarea eficientă a banilor publici și minimizarea riscurilor autorităților contractante; transparența achizițiilor publice;*
- ✓ *asigurarea concurenței și combaterea practicilor anticoncurențiale în domeniul achizițiilor publice;*
- ✓ *protecția mediului și promovarea unei dezvoltări durabile prin intermediul achizițiilor publice;*
- ✓ *menținerea ordinii publice, bunelor moravuri și siguranței publice, ocrotirea sănătății, protejarea vieții oamenilor, florei și faunei;*
- ✓ *liberalizarea și extinderea comerțului internațional;*
- ✓ *libera circulație a mărfurilor, libertatea de stabilire și de prestare a serviciilor; tratament egal, imparțialitate, nediscriminare în privința tuturor ofertanților și operatorilor economici;*
- ✓ *proporționalitate; recunoaștere reciprocă; asumarea răspunderii în cadrul procedurilor de achiziție publică.*

Mai mult, Î.S. „MoldATSA” este o întreprindere de stat cu poziție de monopol în prestarea serviciilor de navigație aeriană, activitate ce nu are caracterul unei activități comerciale obișnuite, ci reprezintă servicii de interes public general, reglementate inclusiv prin Convenția de la Chicago (OACI/ICAO) privind aviația civilă internațională.⁴ În acest sens, specificul activității entității impune un standard sporit de transparență, integritate și responsabilitate în gestionarea resurselor și în derularea procedurilor aferente, inclusiv a celor de achiziții.

SE RETINE!

Ținând cont de avantajele utilizării sistemului electronic, se impune ca organul de conducere, la caz Consiliul de administrare și fondatorul, să examineze **oportunitatea desfășurării procesului de achiziții în conformitate cu Legea nr. 131/2015. Astfel, instituind obligația de utilizare a sistemelor electronice în procedurile de achiziții.**

⁴ Convenția Internațională a Aviației Civile.

Totodată, în contextul realizării angajamentelor în procesul de aderare la UE, în domeniul achizițiilor publice și necesitatea alinierii/transpunerii *Directivei 2014/24/UE a Parlamentului European privind achizițiile publice*⁵, **devine esențial ca entitățile publice, inclusiv întreprinderile de stat, să implementeze și să respecte cu strictete procedurile transparente în cadrul achizițiilor publice.** Aplicarea acestor proceduri nu doar că asigură conformitatea legală și evitarea riscurilor de corupție, dar contribuie și la creșterea încrederii publice, la eficientizarea utilizării resurselor și la promovarea unei culturi organizaționale bazate pe responsabilitate și integritate.

Subsecvent, reiterăm că **HG nr.351/2020 pentru aprobarea Regulamentului privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat, conține prevederi învechite, care nu asigură procese transparente și concurențiale.** În forma actuală, actul normativ nu reflectă evoluțiile legislative europene și bunele practici în domeniu.

În acest sens, ținând cont de angajamentele Republicii Moldova, remarcăm că noua *Legea privind achizițiile publice* care urmează să intre în vigoare, a fost modificată în special în vederea respectării principiilor prenotate și alinierii la cadrul juridic european.

Subsecvent, despre nevalorificarea dreptului de utilizare a Sistemului M-Tender s-a expus inclusiv APP, în cadrul *Raportului de Audit intern nr.3/2023 desfășurat la Î.S. „MoldATSA”*, fapt ce **denotă poziția APP** privind necesitatea și oportunitatea utilizării sistemului electronic de achiziții de către entitatea evaluată.

Vezi mai jos extras din Raportului de Audit intern nr.3/2023 desfășurat de către APP în cadrul Î.S. „MoldATSA”.

9. Întreprinderea **nu își realizează dreptul de utilizare a Sistemul informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (Mtender)”**. În conformitate cu prevederile pct.16 al Regulamentului privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 351/2020 *„În scopul sporirii transparenței procesului de achiziții în totalitate, obținerii unui raport de calitate/preț mai bun în cadrul procedurilor de achiziții și reducerii costurilor de tranzacționare pentru toate părțile implicate, întreprinderea este în drept să utilizeze Sistemul informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (Mtender)”*.

Mai mult, urmare a examinării paginii web a Î.S. „MoldATSA” din perspectiva asigurării transparenței în procesul de achiziții, au fost identificate următoarele **deficiente:**

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=celex:32014L0024>



- ✓ **planurile anuale de achiziții publice publicate pe pagina web a entității** nu conțin informații esențiale privind tipul/procedura de achiziție care urmează a fi aplicată pentru achizițiile planificate, precum și data publicării acestora, fapt ce nu permite verificarea respectării prevederilor *pct. 6 din Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat, aprobat prin HG nr. 351/2020*. În acest context, se reține că deficiențe similare privind nepublicarea corespunzătoare a planurilor de achiziții au fost constatate și în cadrul misiunii de audit intern desfășurate de către Agenția Proprietății Publice la Î.S. „MoldATSA”, aspect consemnat în Raportul de audit intern nr. 3/2023, extras din care este prezentat mai jos.

Vezi mai jos extras din Raportului de Audit intern nr.3/2023 desfășurat de către APP în cadrul Î.S. „MoldATSA”.

5. Întreprinderea de stat „MOLDATSA” a realizat procedurile de achiziții în anul 2022 și anul 2023, fără publicarea planului de achiziții aprobat pe pagina-web a fondatorului. În conformitate cu prevederile pct.6 al Regulamentului privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 351/2020 „*Procedurile de achiziții se realizează în baza planului de achiziții aprobat, inclusiv modificările operate la acesta, și publicat pe pagina-web a întreprinderii și a fondatorului prin organizarea procedurilor de atribuire*”.

- ✓ **planificarea achizițiilor este realizată într-o manieră generală și insuficient fundamentată**, fiind constatată indicarea unor perioade extinse de desfășurare a procedurilor (semestrul I–IV), fără concretizarea expresă a termenelor de inițiere și desfășurare a procedurilor de achiziții, fapt ce generează incertitudine în procesul de planificare și afectează previzibilitatea activității grupului de lucru pentru achiziții publice.
- ✓ **neîntocmirea și nepublicarea pe pagina web oficială a entității a rapoartelor anuale de monitorizare a executării contractelor de achiziții publice**, fapt ce determină imposibilitatea exercitării unui control ex-post eficient și limitează posibilitatea verificării și auditării modului de derulare și executare a achizițiilor publice desfășurate de entitate.
- ✓ **contrar prevederilor pct. 47 alin. (9) din Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat, aprobat prin HG nr. 351/2020**, grupul de lucru al întreprinderii nu își exercită atribuția de monitorizare a executării conforme a contractelor de achiziții și nu asigură publicarea pe pagina web oficială a informațiilor aferente executării acestora, fapt ce denotă neconformarea la exigențele de transparență și control instituite de cadrul normativ aplicabil.



- ✓ **contrar prevederilor pct. 47 alin.9) din Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat, aprobat prin HG nr. 351/2020**, grupul de lucru pentru achiziții al întreprinderii nu-și execută atribuția de monitorizare a executării conforme a contractelor de achiziții și nu asigură publicarea pe pagina web a informațiilor referitoare la executarea acestora.
- ✓ **lipsa transparenței în ceea ce privește contractele de achiziții executate de Î.S. „MoldATSA”**, întrucât pe pagina web oficială a entității nu sunt publicate rapoartele anuale de monitorizare a achizițiilor. Totodată, pe pagina web a Agenției Proprietății Publice, la compartimentul „Planurile de achiziții” aferent Î.S. „MoldATSA”, sunt disponibile exclusiv planurile de achiziții pentru anii 2022 și 2023. Suplimentar, a fost identificată o singură dare de seamă privind executarea achizițiilor pentru anul 2023, aceasta fiind incompletă, întrucât nu conține informații privind operatorii economici de la care au fost achiziționate bunurile, lucrările sau serviciile. *Vezi mai jos extras de pe pagina APP.*

| Planuri de achiziții | | | |
|----------------------|--|--------------------------------------|--|
| 2023 | Planificat 44.138.073,45 Lei | Executat 14.215.069,71 Lei | Diferență -29.923.003,74 Lei |
| | | | Raport de execuție Planul de achiziții |
| 2022 | Planificat 76.016.767,00 Lei | Executat - | Diferență - |
| | | | Planul de achiziții |

Prin urmare, se constată că nevalorificarea posibilității de utilizare a sistemului electronic de achiziții „M-Tender”, lipsa transparenței în derularea procedurilor de achiziții publice, planificarea defectuoasă a achizițiilor, precum și neasigurarea monitorizării și raportării anuale a executării contractelor de achiziții constituie doar o parte din carențe identificate aferente procedurilor de achiziții.

Totodată, în urma examinării unor proceduri de achiziții desfășurate de către Î.S. „MoldATSA”, au fost identificate anumite carențe și vulnerabilități aferente procesului de achiziții, inclusiv **practici de încheiere a contractelor la limita plafonului valoric pentru care ar fi necesar acordul fondatorului, premise de divizare premeditată a procedurilor de achiziții, precum și circumstanțe susceptibile de a genera favorizarea unor operatori economici. Neconformitățile și carențele menționate au fost constatate inclusiv de către Agenția Proprietății Publice în cadrul misiunii de audit desfășurate în anul 2023, circumstanțe care au determinat autoritatea fondatoare să înainteze propunerea privind eliberarea din funcție a fostului administrator al entității.**

Neconformitățile și deficiențele constatate sunt descrise detaliat în cadrul capitolului „Procedura de desfășurare a achizițiilor”.



CONCLUZIE:

Tolerarea unor vulnerabilități sistemice aferente politicii de gestionare transparentă și responsabilă a mijloacelor financiare ale Î.S. „MoldATSA”, materializate prin existența multiplelor curențe și neconformități în cadrul procesului de planificare, organizare, desfășurare și monitorizare a procedurilor de achiziții.

Nevalorificarea posibilității de utilizare a Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (M-Tender)” în cadrul procedurilor de achiziții, fapt ce diminuează nivelul de transparență, trasabilitate și concurență în procesul de atribuire a contractelor și afectează mecanismele de asigurare a accesului egal și nediscriminatoriu al operatorilor economici la procedurile de achiziții.

Caracterul facultativ al normei prevăzute la pct. 16 din HG nr. 351/2020, prin instituirea unui drept, și nu a unei obligații de utilizare a SIA „RSAP”, generează premise pentru aplicarea discreționară a mecanismelor de transparență în cadrul procedurilor de achiziții și sporirea vulnerabilităților aferente procesului de gestionare a resurselor financiare publice.

Lipsa unui nivel corespunzător de transparență în cadrul procedurilor de achiziții publice, manifestată prin:

- planificarea defectuoasă a achizițiilor, exprimată prin indicarea unor termene generale de desfășurare a procedurilor și lipsa informațiilor privind tipul/procedura de achiziție planificată;
- nepublicarea rapoartelor anuale de monitorizare a executării contractelor de achiziții, contrar prevederilor pct. 47 alin. (9) din Regulamentul aprobat prin HG nr. 351/2020, fapt ce denotă neexecutarea de către grupul de lucru pentru achiziții a atribuțiilor aferente monitorizării executării contractelor și asigurării publicării informațiilor privind executarea acestora pe pagina web oficială a entității.



RECOMANDARE:

Asigurarea implementării conforme a prevederilor art. 22 din Legea nr. 82/2017 privind gestionarea transparentă și responsabilă a patrimoniului public, a finanțelor rambursabile și nerambursabile, prin instituirea unor mecanisme eficiente de transparență, control și monitorizare a proceselor de achiziții.

Modificarea de către Consiliul de administrație al Î.S. „MoldATSA” a Regulamentului intern privind desfășurarea procedurilor de achiziții, în vederea instituirii obligației de organizare a procedurilor de achiziții prin intermediul Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (M-Tender)”.

Înaintarea către Ministerul Finanțelor a propunerii privind examinarea oportunității modificării pct. 16 din HG nr. 351/2020, prin instituirea obligației de utilizare a SIA „RSAP” în vederea asigurării transparenței procedurilor de achiziții desfășurate de întreprinderile de stat, precum și, după caz, reglementarea expresă și exhaustivă a excepțiilor care ar putea justifica neutilizarea sistemelor electronice de achiziții.

Instituirea obligației de raportare trimestrială și anuală către Consiliul de administrație și fondatorul întreprinderii (Agenția Proprietății Publice) privind modul de gestionare a mijloacelor financiare, prin prisma respectării principiilor buneii guvernări, inclusiv a principiilor transparenței, răspunderii, economicității, eficienței, eficacității, legalității, echității, eticii și integrității în cadrul procedurilor de achiziții.

Asigurarea întocmirii Planului anual de achiziții publice și a modificărilor aferente, cu indicarea expresă a codului CPV, obiectului achiziției, tipului procedurii de achiziție aplicabile (CVM, COP, LP etc.), precum și a perioadei concrete planificate pentru desfășurarea procedurii, cu evitarea utilizării termenelor generale sau ambigue.

Aprobarea și modificarea planurilor de achiziții în baza unor acte administrative interne motivate și justificate corespunzător, cu publicarea ulterioară pe pagina web oficială a entității a planurilor modificate.



Asigurarea întocmirii și publicării pe pagina web oficială a Î.S. „MoldATSA” a rapoartelor anuale de monitorizare a executării contractelor de achiziții, cu indicarea obligatorie a operatorilor economici de la care au fost achiziționate bunurile, lucrările sau serviciile, inclusiv pentru achizițiile de valoare mică.

Prezentarea către fondatorul întreprinderii (Agenția Proprietății Publice) a rapoartelor anuale privind monitorizarea executării contractelor de achiziții desfășurate.

1.13. NORME DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE

Respectarea normelor de etică și deontologie constituie un deziderat statuat de **art.23 al Legii nr.82/2017**, cu specificarea aplicării în mod complementar a legislației speciale care reglementează activitatea unor categorii de agenți publici.

Astfel, potrivit *art.23 alin.(2) din Legea nr.82/2017*, conducătorul entității publice are **următoarele obligații:**

- a) să instituie și să implementeze norme de etică și deontologie;*
- b) să asigure instruirea agenților publici cu privire la normele de etică și deontologie;*
- c) să ofere agenților publici exemplul propriu de respectare a normelor de etică și deontologie în activitatea pe care o desfășoară;*
- d) să publice pe pagina web a entității publice normele de etică și deontologie adoptate;*
- e) să creeze sau, după caz, să desemneze subdiviziunea responsabilă de monitorizarea respectării de către agenții publici a normelor de etică și deontologie;*
- f) să tragă la răspundere disciplinară agenții publici care încalcă normele de etică și deontologie.*

Astfel, în vederea instituirii unui *climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și entitatea publică, urmărind scopul creării și menținerii prestigiului, sporirii prestației, eliminării birocrăției și manifestărilor de corupție din cadrul entității publice, conducătorii și agenții publici promovează normele de etică și deontologie în cadrul entității publice* și informează publicul cu privire la conduita etică și profesională la care cetățenii sânt îndreptățiți să se aștepte din partea conducătorului și a agenților publici în realizarea activității profesionale.

În contextul normelor prenotate, se reține că în cadrul Î.S. „MoldATSA”, prin Ordinul nr. 91 din 01.08.2018, a fost aprobat Codul de conduită al angajaților, ediția 01.

Urmare a examinării prevederilor Codului de conduită, s-a constatat că acesta conține referințe la acte normative abrogate, precum și dispoziții necorelate cu cadrul normativ în vigoare, fapt ce relevă caracterul depășit și neactualizat al actului intern.

Totodată, s-a constatat că Codul de conduită al angajaților nu este publicat pe pagina web oficială a întreprinderii, circumstanță ce afectează nivelul de transparență instituțională și accesibilitatea normelor de conduită și integritate aplicabile personalului entității.



CONCLUZIE:

Respectarea parțială de către Î.S. „MoldATSA” a exigențelor prevăzute de art. 23 din Legea nr. 82/2017 privind instituirea, implementarea și asigurarea transparenței normelor de etică și deontologie în cadrul entității publice.

Caracterul depășit și neactualizat al cadrului intern aferent normelor de etică și conduită profesională, determinat de existența unor trimiteri la acte normative abrogate și a unor prevederi necorelate cu cadrul normativ în vigoare.

Neasigurarea transparenței normelor interne de etică și conduită profesională, prin nepublicarea pe pagina web oficială a entității a Codului de conduită al angajaților.



RECOMANDARE:

Revizuirea și actualizarea Codului de conduită al angajaților Î.S. „MoldATSA”, prin excluderea trimiterilor la acte normative abrogate și corelarea prevederilor acestuia cu cadrul normativ actualmente în vigoare în domeniul integrității, eticii și deontologiei profesionale.

Publicării pe pagina web oficială a Î.S. „MoldATSA” a Codului de conduită al angajaților, în vederea respectării cerințelor de transparență prevăzute de art. 23 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 82/2017 și facilitării accesului publicului la normele de etică și integritate aplicabile personalului entității.

Asigurarea informării sistematice a personalului entității cu privire la normele Codului de conduită și de etică profesională, inclusiv prin instruirii periodice și diseminarea internă a prevederilor acestuia, în vederea consolidării culturii de integritate și respectării standardelor de conduită în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

1.14. IMPLEMENTAREA CONTROLULUI FINANCIAR PUBLIC INTERN

Control intern managerial reprezintă un sistem organizat de managerul entității publice și personalul acesteia în scopul asigurării bunei guvernări, care cuprinde totalitatea politicilor, procedurilor, regulilor interne, proceselor și activităților realizate în cadrul entității publice pentru a gestiona riscurile și a oferi o asigurare rezonabilă privind atingerea obiectivelor și rezultatelor planificate.

În sensul dat, potrivit *art.15 alin.1) din Legea nr.229/2010 privind controlul financiar public intern*, **managerul entității publice este responsabil de organizarea sistemului de control intern managerial în entitatea publică.**

Totodată, în conformitate cu *art.16 alin. 1) al aceleiași legi*, managerul entității publice, în rezultatul autoevaluării, apreciază organizarea sistemului de control intern managerial și emite anual, pentru anul precedent, o **declarație de răspundere managerială.**

Astfel, potrivit *pct. 4 al Ordinului MF nr. 4 din 09.01.2019* cu privire la aprobarea *Regulamentului privind autoevaluarea, raportarea sistemului de control intern managerial și emiterea Declarației de răspundere managerială*, entitatea publică efectuează autoevaluarea în scopul determinării funcționalității sistemului control intern managerial, aprecierii gradului de conformitate a acestuia cu cadrul normativ în domeniu, și elaborează **Raportul anual privind controlul intern managerial, precum și emite/depune Declarația de răspundere managerială.**

Potrivit *art. 8 din Legea nr. 229/2010*, managerul entității publice **implementează sistemul de control intern managerial conform Standardelor naționale de control intern în sectorul public**, ținând cont de complexitatea și domeniul de activitate al entității publice, în baza următoarelor componente:

- a) mediul de control;
- b) managementul performanțelor și al riscurilor;
- c) activitățile de control;
- d) informația și comunicarea;
- e) monitorizarea și evaluarea.



SE RETINE!

Extras din Ordinul MF nr.189/2015 cu privire la aprobarea Standardelor naționale de control intern în sectorul public (SNCI):

SNCI nr.9 „Managementul riscurilor” prevede că „entitatea publică evaluează expunerea la riscuri, generată de posibile evenimente viitoare și determină nivelul acceptabil al riscurilor reziduale. Managerii asigură identificarea, înregistrarea,



evaluarea, controlul, monitorizarea și raportarea sistematică a riscurilor, inclusiv a riscurilor de corupție, prin ținerea unui registru al riscurilor. Fiecare subdiviziune structurală autonomă din cadrul entității publice elaborează Registrul riscurilor, care ulterior urmează a fi consolidat în Registrul riscurilor entității publice”.

SNCI 12. „Divizarea obligațiilor și responsabilităților”, prevede că, entitatea publică asigură faptul că funcțiile de inițiere a unei tranzacții cu consecințe financiare și de verificare a validității tranzacției finale sânt separate. Entitatea publică elaborează și implementează o politică adecvată privind funcțiile sensibile. Entitatea publică identifică funcțiile considerate ca fiind sensibile și stabilește o politică de rotație pe cât este posibil a angajaților care ocupă astfel de funcții. O funcție este considerată ca fiind sensibilă dacă, de regulă, prezintă riscuri semnificative de delapidare/fraudă/corupție. De asemenea, se consideră a fi funcții sensibile posturile care au atribuții de control, efectuează activitatea în relație directă cu beneficiarul (cetățeni sau agenți economici). Entitatea publică întocmește lista funcțiilor sensibile și lista salariiilor care ocupă funcții sensibile.

În conformitate cu art.27 alin.1) din Legea nr.82/2017, **managementul riscurilor de corupție este procesul desfășurat în cadrul entității publice prin care are loc evaluarea internă a riscurilor de corupție** în vederea identificării și gestionării riscurilor de corupție aferente activității profesionale.

Totodată, potrivit art. art. 27 alin. 2) din aceeași lege, conducătorul entității publice este responsabil de asigurarea managementului riscurilor de corupție în contextul implementării standardelor de etică și integritate profesională, în condițiile Legii nr.229/2010 privind controlul financiar public intern.

Astfel, prin Ordinul nr. 74 din 23.10.2024, Î.S. „MoldATSA” a aprobat *Registrul de evidență a riscurilor de fraudă și corupție*, responsabilitatea completării acestuia fiind atribuită subdiviziunilor structurale competente, iar monitorizarea și actualizarea registrului revenind persoanei desemnate în domeniul prevenirii corupției.

Cu toate acestea, în cadrul procesului de evaluare s-a constatat că entitatea nu a identificat și nu a aprobat lista funcțiilor sensibile, respectiv **nu a elaborat careva reglementări** interne privind gestionarea funcțiilor sensibile întru conformarea la cerințele *SNCI 12 Divizarea obligațiilor și responsabilităților* din Ordinul MF nr.189/2015.

Complementar, se reține că Î.S. „MoldATSA” a instituit în anul 2025 unitatea de audit intern, în vederea consolidării mecanismelor de control intern și a funcției de asigurare și consiliere.

În concluzie, se constată că Î.S. „MoldATSA” asigură implementarea parțială a controlului financiar public intern, fiind identificate carențe semnificative la nivelul procesului de identificare și gestionare a funcțiilor sensibile, fapt ce afectează

plenitudinea mecanismelor de prevenire și diminuare a riscurilor de corupție în cadrul entității.



CONCLUZIE:

Conformare parțială a Î.S. „MoldATSA” la cerințele SNCI 12 „Divizarea obligațiilor și responsabilităților”, aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 189/2015, determinată de neidentificarea și neaprobarea funcțiilor sensibile, precum și de lipsa reglementărilor interne privind gestionarea acestora, circumstanțe ce afectează implementarea adecvată a mecanismelor de control intern și reduc eficiența sistemului de prevenire și gestionare a riscurilor în cadrul entității.



RECOMANDARE:

Asigurarea managementului riscurilor de corupție în contextul implementării standardelor de etică și integritate profesională, în condițiile *Legii nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern* și a *art.27 din Legea 82/2017*.

Identificarea, analiza și aprobarea funcțiilor sensibile în cadrul Î.S. „MoldATSA”, în funcție de nivelul de expunere la riscuri de integritate și corupție, în vederea asigurării unei gestionări adecvate a acestora.

Elaborarea și implementarea unui cadru normativ intern privind gestionarea funcțiilor sensibile, inclusiv stabilirea procedurilor de prevenire, monitorizare și control, în conformitate cu cerințele SNCI 12 „Divizarea obligațiilor și responsabilităților”, aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 189/2015.

Asigurarea separării adecvate a atribuțiilor și responsabilităților în cadrul proceselor operaționale și decizionale ale entității, în scopul diminuării riscurilor de fraudă, erori și conflicte de interese.

Consolidarea mecanismelor de control intern managerial prin integrarea gestionării funcțiilor sensibile în procesul de management al riscurilor și monitorizarea periodică a acestora de către conducerea entității.



II. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

CONTEXT:

Managementul resurselor umane în cadrul entităților publice reprezintă un ansamblu de procese și activități organizatorice, orientate spre asigurarea corelării obiectivelor instituționale cu competențele și interesele profesionale ale angajaților, prin recrutarea, dezvoltarea și menținerea unui personal calificat, responsabil și integru, capabil să implementeze politicile publice și să exercite atribuțiile de serviciu în condiții de eficiență, legalitate, transparență și responsabilitate în raport cu interesul public.

NOTĂ! potrivit art. 3 din Legea nr. 82/2017:

entitate publică reprezintă persoană juridică cu statut de: d) **întreprindere de stat** sau municipală, societate pe acțiuni în care statul deține pachetul majoritar de acțiuni;

agent public reprezintă persoană încadrată într-o entitate publică și care exercită o funcție publică, o funcție publică cu statut special, o funcție de demnitate publică, este angajată în cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică sau prestează servicii de interes public, precum și alesul local, sau, după caz, persoana încadrată într-o entitate publică și care este subiect al declarării averii și intereselor personale în conformitate cu *art.3 alin. (1) lit. e²⁴) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.*

Prin urmare, Î.S. „MoldATSA” au obligația de a respecta prevederile art. 11 din Legea nr. 82/2017.

Astfel, managementul resurselor umane cuprinde un ansamblu de activități și procese, precum: *planificarea resurselor umane; elaborarea și actualizarea fișelor de post; recrutarea și selectarea personalului; evaluarea performanțelor individuale și organizaționale; stabilirea sistemului de recompense și beneficii specifice locului de muncă; asigurarea sănătății și securității în muncă; monitorizarea disciplinei și a performanței profesionale, controlul și evaluarea performanțelor muncii; precum și gestionarea relațiilor de muncă, inclusiv menținerea unui climat organizațional echitabil de muncă și soluționarea eventualelor conflicte; respectarea strictă a cadrului legal aplicabil etc.*

În contextul dat, potrivit *Procedurii interne a Resurselor umane, ediția 03 din 31.05.2024, aprobată de administratorului Î.S. „MoldATSA”, managementul resurselor umane* reprezintă ansamblul de măsuri și activități cu privire la recrutarea personalului, selecția, încadrarea, utilizarea prin organizarea ergonomică a muncii, stimularea materială și morală până în momentul încetării contractului de muncă.



Referindu-ne la ***Politica în domeniul resurselor umane*** aprobată prin Procedura internă menționată supra, se remarcă că aceasta se bazează pe următoarele principii: *recrutarea și selecția angajaților axată pe transparență, echitate și obiectivitate; formarea continuă și dezvoltarea profesională; comunicarea internă; evaluarea performanțelor; recompensare și recunoaștere; nediscriminare și promovarea egalității.*

În acest context, nerespectarea sau aplicarea necorespunzătoare a acestor principii poate genera vulnerabilități instituționale, inclusiv riscuri de practici abuzive în cadrul procedurilor de recrutare, selecție și eliberare din funcție, manifestări de favoritism în procesul de evaluare a performanțelor profesionale, precum și disfuncționalități în acordarea recompenselor și stimulentei, cu impact asupra integrității și obiectivității managementului resurselor umane.

În continuare, vor fi descrise neconformitățile constatate urmare a examinării modului de respectare a politicilor în domeniul resurselor umane și a managementului resurselor umane în cadrul Î.S. „MoldATSA”, prin prisma obligațiilor care derivă din *Legea integrității nr.82/2017* și a cadrului normativ special în domeniul dat.

2.1. PREMISE DE MIMARE A CONCURSURILOR PUBLICE

Potrivit dispozițiilor generale stabilite la *pct.6 din Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs ediția 01 din 12.02.2018*, posturile vacante din cadrul întreprinderii pot fi suplinite atât din **surse externe, cât și din surse interne.**

Astfel, suplinirea unui post vacant **se realizează în următoarele etape:**

- a) *solicitarea inițierii concursului;*
- b) *publicarea anunțului/informarea privind existența posturilor vacante;*
- c) *desfășurarea concursului;*
- d) *elaborarea, emiterea și aprobarea documentelor de suplinire a postului vacant.*

În acest sens, *pct.7 din Regulamentul prenotat*, stabilește modul de organizare și desfășurare a concursului pentru suplinirea postului vacant din surse externe, care se bazează pe:

- a) *competiție deschisă, prin asigurarea accesului liber de participanți la concurs;*
- b) *asigurarea transparenței, prin punerea la dispoziția tuturor celor interesați a informațiilor referitoare la modul de organizare și desfășurare a concursului;*
- c) *tratamentul egal, prin aplicarea în mod nediscriminatoria a unor criterii de selectare obiective și clar definite, astfel în cât orice candidat să aibă șanse egale.*

În corespundere cu *subpct.7.2. al aceluiași Regulament*, **publicarea concursului se va asigura prin plasarea anunțului pe panoul informațional al întreprinderii și/sau pe pagina web, după caz prin intermediul altor surse.** Publicarea anunțurilor este efectuată de către subdiviziunea resurse umane în colaborare cu persoana responsabilă care administrează pagina web a întreprinderii.

NOTĂ!

Analizând norma citată, se constată caracterul discreționar al sintagmei „**sau**”, aceasta conferind un grad de flexibilitate în procesul de publicare a anunțurilor de concurs, inclusiv posibilitatea nepublicării acestora pe pagina web oficială în cazul unor concursuri din surse externe, deși, din perspectiva asigurării transparenței și egalității de șanse, publicarea pe pagina web ar trebui să constituie o condiție obligatorie.

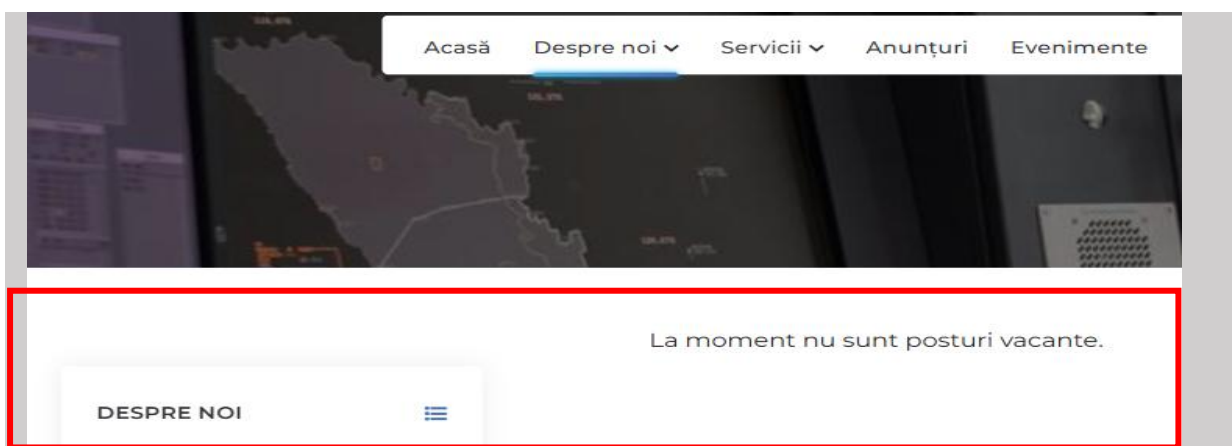
În aceste circumstanțe, există riscul ca informarea privind funcțiile vacante să fie realizată către un cerc restrâns de persoane, inclusiv prin mijloace individuale de comunicare (e-mail, telefon), fapt ce poate afecta principiile transparenței, accesului egal la ocuparea funcțiilor și concurenței loiale în cadrul procedurilor de recrutare.

În vederea evaluării corectitudinii desfășurării etapelor concursurilor publice în cadrul Î.S. „MoldATSA”, au fost selectate aleatoriu dosarele de concurs pentru perioada anilor 2024-2025.

În acest sens, pentru identificarea modalităților de informare a potențialilor candidați cu privire la funcțiile vacante existente în cadrul întreprinderii, a fost examinată pagina web oficială a entității, precum și au fost purtate discuții cu angajații Î.S. „MoldATSA”, în vederea stabilirii practicilor aplicate în procesul de publicare și diseminare a informațiilor privind posturile vacante.

Drept urmare, se relevă că pe pagina web oficială a entității lipsesc informații aferente concursurilor desfășurate și rezultatelor acestora, iar rubrica „Posturi vacante” nu conține nicio informație la momentul evaluării, inclusiv cu privire la eventualele anunțuri publicate anterior, fapt ce denotă deficiențe în asigurarea transparenței procesului de recrutare și accesului la informațiile privind ocuparea funcțiilor vacante.

Vezi mai jos extras de pe pagina web la rubrica posturi vacante.



În urma verificării surselor de informare privind recrutarea personalului, inclusiv paginile de socializare ale Î.S. „MoldATSA” (Facebook), precum și platformele de recrutare din Republica Moldova (ex. rabota.md), **nu au fost identificate anunțuri de angajare sau informații aferente posturilor vacante**, circumstanță ce denotă lipsa unei practici consecvente de publicare și diseminare a informațiilor privind funcțiile vacante și afectează transparența procesului de recrutare.

Astfel, în cadrul evaluării **nu au fost identificate** surse deschise care să confirme asigurarea transparenței în cadrul procedurilor de angajare, inclusiv sub aspectul publicării și afișării condițiilor de participare, precum și a anunțurilor privind posturile vacante în cadrul Î.S. „MoldATSA”, fapt ce denotă deficiențe în asigurarea accesului public la informațiile aferente procesului de recrutare și selecție a personalului.



Subsecvent, în cadrul interviurilor realizate aleatoriu cu unii angajați nou-încadrați, în vederea identificării surselor de informare privind posturile vacante pentru care aceștia au aplicat, au fost obținute răspunsuri neconcludente și contradictorii. Totodată, o parte dintre aceștia au indicat că **au luat cunoștință despre anunțurile de angajare prin intermediul panoului informativ din cadrul întreprinderii**, circumstanță ce relevă practici neuniforme de informare și posibile deficiențe în asigurarea transparenței procesului de recrutare.

Se remarcă faptul că panoul informativ al întreprinderii este amplasat în interiorul sediului Î.S. „MoldATSA”, iar accesul în incintă este restricționat exclusiv personalului autorizat, prin utilizarea sistemului de control al accesului (turnichete și carduri de acces). Prin urmare, în condițiile în care accesul persoanelor din exterior este limitat, utilizarea panoului informațional ca unică modalitate de publicare a anunțurilor de angajare nu asigură informarea potențialilor candidați din surse externe, ceea ce reduce gradul de transparență și accesibilitate a procedurilor de recrutare.

Mai mult, la momentul evaluării s-a constatat că la nivelul (etajul) unde era amplasat panoul informativ sunt desfășurate lucrări de reparație, iar panoul informativ nu este instalat de aproximativ un an, circumstanță care confirmă lipsa efectivă a acestui instrument de informare și, respectiv, imposibilitatea utilizării sale în scopul asigurării transparenței procedurilor de recrutare.

Cu referire la Comisia de concurs se menționează că, potrivit *pct.7, subpct.7.4.1 din Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs ediția 01 din 12.02.2018*, aceasta **urmează a fi constituită din 5 membri, inclusiv președintele și secretarul, desemnați prin ordinul de constituire a comisiei.**

În urma examinării aleatorii a dosarelor de concurs, se constată că, în majoritatea cazurilor, comisiile de concurs au fost constituite cu abateri de la prevederile pct. 7 subpct. 7.4.1 din Regulamentul vizat, referitoare la componența numerică și modalitatea de desemnare a membrilor, fapt ce denotă neconformarea la procedurile interne stabilite pentru organizarea concursurilor de ocupare a funcțiilor vacante. Astfel, se constată că comisiile de concurs au fost constituite din 3 sau 4 membri, nefiind asigurat în unele cazuri principiul parității, fapt ce denotă abateri de la prevederile regulamentare privind componența și constituirea acestora.

Vezi mai jos extras din P-V a ședinței grupului de lucru.

Extras din P-V nr. 1 din 01.04.2025 a ședinței grupului de lucru**Întreprinderea de Stat Î.S. „MOLDATSA”****Mun. Chișinău****PROCES -VERBAL nr.1****01.04.2025**

al ședinței grupului de lucru pentru organizarea și desfășurarea procesului de selecție a candidaților pentru funcția vacantă *Specialist în Achiziții* (instituit prin ordinul nr.45 din 01.04.2025)

Au fost prezenți:***Președintele grupului de lucru:***

- [REDACTAT], șef Direcția Administrativă;

Membrii grupului de lucru:

- [REDACTAT], șef Secția Achiziții;

- [REDACTAT], *Specialist principal în resurse umane, SRUAJ (secretarul grupului de lucru).*

Concluzionând cele expuse supra, **persistă riscul ca procedura de ocupare a posturilor vacante în cadrul Î.S. „MoldATSA”, prin organizarea concursurilor publice, să aibă un caracter formal, fără asigurarea deplină a principiilor transparenței și accesului egal al candidaților la funcțiile vacante. Or, în cadrul evaluării nu au fost identificate anunțuri de concurs publicate în surse deschise, fapt ce limitează accesul egal al potențialilor candidați la informațiile privind funcțiile vacante și afectează integritatea procesului de recrutare. Circumstanțe care pot fi asociate cu potențiale riscuri de favoritism, tratament preferențial și admiterea unor practici discreționare în procesul de selectare și angajare a personalului.**

Respectiv, se prezumă că modalitatea de informare a candidaților privind existența posturilor vacante a fost una netransparentă, cu caracter preponderent formal. Totodată, se conturează suspiciuni rezonabile că procedurile de recrutare au fost desfășurate mai mult pentru crearea aparenței respectării cadrului normativ, fără asigurarea efectivă a accesului egal și nediscriminatoriu la informațiile aferente funcțiilor vacante.



CONCLUZIE:

Procedura de organizare și desfășurare a concursurilor publice de angajare în cadrul Î.S. „MoldATSA” are un caracter formal, fără asigurarea efectivă a elementelor unei competiții reale, transparente și bazate pe acces egal al candidaților la funcțiile vacante.

Nerespectarea prevederilor pct. 7 subpct. 7.4.1 din Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs, ediția 01 din 12.02.2018, manifestată prin constituirea comisiilor de concurs cu abateri de la componența obligatorie stabilită de actul normativ intern.

Lipsa unui mecanism adecvat de arhivare și publicare pe pagina web oficială a informațiilor aferente concursurilor desfășurate, etapelor procedurale parcurse și rezultatelor acestora, fapt ce afectează transparența, accesibilitatea informației și trasabilitatea procesului de recrutare.

Existența unor formulări cu caracter discreționar în normele interne care reglementează publicarea anunțurilor privind organizarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor vacante din surse externe, circumstanță ce poate admite nepublicarea deliberată a anunțurilor de concurs, restrângerea accesului la informație și favorizarea unor candidați prin informare selectivă și neoficială.



RECOMANDARE:

Asigurarea organizării și desfășurării concursurilor publice de angajare în condiții de transparență, competitivitate și acces egal al candidaților, cu respectarea integrală a etapelor procedurale prevăzute de cadrul normativ intern, inclusiv publicarea pe pagina web oficială a entității a anunțului de concurs, condițiilor de participare, etapelor desfășurate (proba scrisă/interviu) și rezultatelor finale ale concursului.

Respectarea prevederilor pct. 7 subpct. 7.4.1 din Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs, ediția 01 din 12.02.2018, prin constituirea comisiilor de concurs în componența numerică stabilită de actul normativ intern și asigurarea unui proces decizional imparțial și echilibrat.

Instituirea și menținerea unui mecanism corespunzător de arhivare și evidență a documentelor aferente concursurilor publice desfășurate,



inclusiv asigurarea publicării și păstrării acestora pe pagina web oficială a entității, la compartimentul destinat funcțiilor vacante.

Delimitarea distinctă, pe pagina web oficială a entității, a compartimentelor aferente „Anunțurilor privind funcțiile vacante” și „Rezultatelor concursurilor”, în vederea sporirii accesibilității informației și asigurării trasabilității procedurilor de recrutare.

Revizuirea și ajustarea prevederilor subpct. 7.2 din Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs, ediția 01 din 12.02.2018, prin excluderea formulărilor cu caracter discreționar, inclusiv a sintagmelor „sau” și „după caz”, în scopul instituirii obligației exprese de publicare a anunțurilor de concurs pe pagina web oficială a entității și prevenirii aplicării neuniforme a normelor.

2.2. PRACTICI ABUZIVE LA ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

În conformitate cu art. 81 alin.1) din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82 și 310);
- a¹) prin acordul scris al părților (art. 82¹) și
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

În vederea evaluării corectitudinii desfășurării practicii de încetare a raporturilor de muncă în cadrul Î.S. „MoldATSA”, a fost evaluată procedura de respectare a prevederilor art. 81 alin.1) lit.b) din Codul Muncii, și anume art. 86 din codul muncii care vizează **concedierea**.

Potrivit art. 86 alin. 1) din Codul Muncii, concedierea reprezintă **desfacerea din inițiativa angajatorului** a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, care este admisă pentru o serie de motive **stabilite expres în Codul muncii**.

În contextul dat, fiind examinate cele mai recente cazuri înregistrate în cadrul întreprinderii aferent încetării raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului, s-a **constatat riscul concedierii abuzive ale unor persoane**.

Vezi mai jos studiu de caz care confirmă riscul constatat supra:



STUDIU DE CAZ:

La data de 27.05.2025, în baza *Ordinul nr. 423-P cu privire la concedierea salariatului*, a fost încetat contractul individual de muncă cu cet. A.S. în baza art. 86 alin.1) lit.h) din Codul Muncii, **ca urmare a absentei fără motive întemeiate** de la locul de lucru cel puțin 4 ore consecutive.

Fiind examinate actele care au stat la baza concedierii salariatului, inclusiv alte acte aferente, precum și urmare a discuțiilor purtate cu angajații entității evaluate privind cauzele care au condus la concedierea angajatei, **se relevă următoarele aspecte care s-au derulat în mai multe etape/acțiuni:**

| Nº | Perioada | Acțiunea |
|----|------------|--|
| 1 | 05.05.2025 | Angajata A.S. a întocmit și a semnat cererea de acordare a concediului anual plătit pentru 1 zi, pentru data de 06.05.2025 – cererea fiind elaborată pe format de hârtie și semnată olograf. |



| | | |
|---|-------------------|---|
| 2 | 05.05.2025 | Angajata A.S. a informat conducătorul ierarhic superior (<i>Șeful Departamentului conformitate, calitate și audit</i>) cu privire la depunerea cererii de concediu pentru ziua următoare, iar acesta, spre finele zilei de muncă, a contrasemnat cererea depusă , circumstanță confirmată de conducătorul vizat. |
| 3 | 06.05.2025 | În conformitate cu practica internă, cererea de concediu a fost depusă la Departamentul Economie, Analize și Tarife (<i>DEAT</i>) de către una din kolegele cet. A.S. – <i>fapt confirmat de către persoana vizată și conducătorul ierarhic superior, inclusiv de către reprezentanții DEAT care au confirmat despre recepționarea cererii de acordare a concediului și înregistrarea în registrul intern.</i> |
| 4 | 06.05.2025 | Cererea de concediu a fost transmisă fizic de către o angajată a DEAT în anticamera administrației, în vederea prezentării acesteia spre examinare și semnare administratorului întreprinderii, <i>circumstanță confirmată de persoana responsabilă din cadrul DEAT.</i> <u>Ulterior, cererea privind acordarea concediului urma să fie aprobată sau respinsă de către administratorul întreprinderii, însă, din motive necunoscute, documentul nu a fost identificat ca fiind semnat sau respins în modul corespunzător.</u> Mai mult, administratorul întreprinderii potrivit informațiilor prezentate a motivat că prezenta cerere nu a parvenit la el spre semnare. |
| 5 | 08.05.2025 | Prin urmare, angajatei A.S. i-a fost solicitată prezentarea unei note explicative privind motivul absenței de la locul de muncă la data de 06.05.2025. <i>Totodată, se remarcă faptul că solicitarea privind prezentarea notei explicative, la care se face referire în Ordinul nr. 423-P din 27.05.2025, nu a fost identificată în dosarul aferent procedurii de concediere a persoanei vizate.</i> |
| 6 | 15.05.2025 | Angajata A.S. a prezentat nota explicativă solicitată privind motivul absenței de la locul de muncă la data de 06.05.2025. În conținutul notei explicative, aceasta a indicat faptul că, la data de 05.05.2025, a depus cererea privind acordarea concediului anual plătit, document care a fost contrasemnat de conducătorul ierarhic superior și transmis, conform procedurilor interne aplicabile, subdiviziunii responsabile, în vederea prezentării ulterioare spre examinare și semnare administratorului întreprinderii. |



| | | |
|---|-------------------|---|
| 7 | 26.05.2025 | Administratorul Î.S. „MoldATSA” a înaintat către Comitetul Sindical al angajaților Î.S. „MoldATSA” un <i>Demers privind solicitarea opiniei consultative cu privire la concedierea salariatului în temeiul art.86 alin.1) lit.h) Codul Muncii.</i> |
| 8 | 27.05.2025 | Comitetul sindical a comunicat că, în cazul dat nu se impune obținerea acordului organului sindical, în condițiile întrunirii cerințelor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Totodată, acesta a subliniat că aplicarea unei sancțiuni disciplinare ar fi o soluție mai puțin radicală în coraport cu aplicarea măsurii de concediere în baza art.86 alin.1) lit.h) din Codul Muncii. |
| 9 | 27.05.2025 | A fost emis Ordinul nr. 423-P cu privire la concedierea salariatului A.S. în temeiul art.86 alin.1) lit.h) Codul Muncii , fără a stabili circumstanțele care au admis ca cererea de concediu să nu fi ajuns la administratorul Î.S. „MoldATSA” spre semnare. Or, se conturează ipoteza potrivit căreia cererea ar fi putut să nu fie semnată sau să nu fi fost transmisă spre semnare în mod deliberat de către anumite persoane responsabile, circumstanță care nu a fost investigată și documentată corespunzător în cadrul procedurii de concediere. |

Analizând consecutivitatea tuturor etapelor care au condus la eliberarea angajatei A.S. în situații neclare/incerte, precum și informațiile prezentate urmare a interviuării angajaților entității evaluate, se relevă **următoarele neconformități:**

1. **Neînregistrarea/pierderea cererii de concediu și imposibilitatea confirmării trasabilității depunerii acesteia**, circumstanțe admise ca urmare a neînregistrării documentului în sistemul de management al documentelor electronice „E-Cancelaria”. La caz, se relevă că entitatea nu utilizează sistemul „E-Cancelaria”, fapt ce afectează gestionarea corespunzătoare a circuitului documentelor și nu permite asigurarea unui mecanism eficient de evidență, monitorizare și control al actelor interne.
2. **Ambiguități și curențe în circuitul intern al documentelor în cadrul întreprinderii**, în condițiile în care sistemul utilizat nu este dezvoltat pentru a permite semnarea documentelor în format electronic, iar angajații nu dispun de semnături electronice. Ca urmare, cererile de concediu depuse de angajați nu sunt înregistrate în SI „E-Cancelaria”, fiind întocmite și transmise exclusiv pe suport

Vezi mai jos extras din Registru.

| | | | | | | |
|----------|-------|--------------|----|------------|---|----------------|
| 05.05.25 | 412-C | Acordarea CO | N. | 10.05.2025 | - | 18.05.2025 |
| - | 413-C | Acordarea CO | N. | 13.05.2025 | - | 18.05.2025 |
| - | 414-C | Acordarea CO | S. | 08.05.2025 | - | |
| - | 415-C | Acordarea CO | N. | 11.05.2025 | - | 16.05.2025 |
| 06.05.25 | 416-C | Acordarea CO | S. | 06.05.2025 | - | nu se întoarce |
| - | 417-C | Acordarea CO | V. | 19.05.2025 | - | 25.05.2025 |
| 07.05.25 | 418-C | Acordarea CO | N. | 08.05.2025 | - | |

Astfel, înscrisurile examinate și informațiile constatate confirmă faptul că salariații au depus cererea de concediu, iar proiectului ordinului aferent i-a fost atribuit inclusiv un număr de înregistrare. Cu toate acestea, din motive neelucidate, ordinul respectiv nu a fost aprobat și semnat de către administratorul Î.S. „MoldATSA”.

În circumstanțele expuse supra, se constată că neutilizarea unui sistem electronic de gestionare și evidență a documentelor a admis pierderea cererii de concediu și neemiterea ordinului privind acordarea concediului în baza cererii depuse de salariații A.S.

Prin urmare, carențele identificate în gestionarea circuitului intern al documentelor și lipsa unui mecanism eficient de evidență și trasabilitate a actelor interne au generat premise pentru admiterea unor practici arbitrare și riscul dispunerii unei concedieri potențial abuzive în privința angajatei vizate.

3. Ignorarea opiniei consultative exprimate de Comitetul sindical, care a apreciat că aplicarea unei sancțiuni disciplinare ar constitui o măsură mai puțin severă și mai proporțională în raport cu circumstanțele cazului. Or, Comitetul sindical a concluzionat că măsura concedierii salariații reprezintă o sancțiune excesiv de radicală în raport cu situația de fapt examinată.

Vezi mai jos extras din Opinia Comitetului Sindical.



Ținând cont de prevederile art.86 alin. (1), litera (h) al Codului Munci: ”*absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi*”.

Dacă condiția sus menționată a fost îndeplinită, considerăm că nu este necesar acordul organului sindical pentru concediere.

Este regretabil faptul că [redacted] nu a ținut cont de prevederile legale și a admis absența sa de la locul de lucru. Considerăm aplicarea unei sancțiuni disciplinare, ar fi o soluție mai puțin radicală în cazul ei.

Ședința Comitetului Sindical a avut loc în data de 27.05.2025, cu prezența a 5 din 7 membri.
Conținutul adresării a fost pus la vot și unanim a fost aprobat de toți cei prezenți în ședință.

4. Neefectuarea unei anchete de serviciu în vederea elucidării complete a circumstanțelor cazului și stabilirii eventualelor abateri disciplinare admise atât de către angajata A.S., cât și de către persoanele responsabile de gestionarea circuitului documentelor, care ar fi admis neînregistrarea, omiterea sau pierderea cererii de concediu.

De menționat că, potrivit **art.86 alin.1) lit.h) Codul Muncii**, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată se admite pentru **absența fără motive întemeiate** de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

Referindu-ne la obligațiile conducătorului entității care derivă din art. 19 alin. (2) din Legea integrității nr. 82/2017, inclusiv obligația de instituire a mecanismelor și structurilor responsabile de examinarea abaterilor disciplinare, se relevă că, anterior dispunerii concedierii persoanei vizate în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, angajatorul urma să inițieze și să desfășoare o anchetă de serviciu.

Or, efectuarea unei astfel de proceduri constituia modalitatea necesară și pertinentă pentru elucidarea circumstanțelor cazului, verificarea existenței unei eventuale abateri disciplinare și demonstrarea caracterului nejustificat al absenței de la locul de muncă, prin prisma sintagmei „absență fără motive întemeiate”, prevăzută de norma legală invocată. Aceasta fiind unica modalitate de a demonstra fapta comisă.

Una dintre componentele esențiale ale laturii subiective a faptei prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii o constituie vinovăția persoanei, manifestată sub forma intenției de a lipsi nejustificat de la locul de muncă.

Subsecvent, potrivit art. 206 alin. (5) din Codul muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare, **angajatorul are obligația să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise, precum și de toate circumstanțele obiective aferente cazului examinat.**

Prin urmare, se atestă că în cadrul Î.S. „MoldATSA” **nu a fost desfășurată o anchetă de serviciu în vederea confirmării sau infirmării circumstanțelor de fapt** privind pretinsa absență fără motive întemeiate de la locul de muncă pe o durată de cel puțin 4 ore consecutive, circumstanță ce afectează caracterul complet, obiectiv și imparțial al procedurii de examinare a cazului și al măsurii disciplinare aplicate.

În ordinea celor expuse, se relevă că angajatorul nu a asigurat o examinare completă, obiectivă și multiaspectuală a circumstanțelor de fapt aferente motivelor neaprezentării la locul de muncă a angajatei A.S.

Mai mult, planează suspiciuni asupra caracterului obiectiv și proporțional al deciziei de concediere adoptate de conducătorul entității în raport cu pretinsa primă abatere disciplinară imputată angajatei A.S., în condițiile în care, pe parcursul activității acesteia în cadrul întreprinderii, nu i-au fost aplicate anterior sancțiuni disciplinare.

Subsecvent, urmare a interviuării angajaților Î.S. „MoldATSA”, s-a constatat că, în ziua în care angajata A.S. nu s-a prezentat la serviciu, nici o persoană din cadrul entității nu a întreprins acțiuni pentru a o contacta în vederea clarificării motivului absenței de la locul de muncă.

Această circumstanță confirmă indirect faptul că conducătorul ierarhic superior și colegii salariați cunoșteau despre depunerea de către aceasta a cererii de concediu.

Concluzionând cele prenotate, evidențiem că practica dată poate fi asociată cu **riscul abuzului de serviciu și concedierii neîntemeiată** a persoanei din cadrul întreprinderii. Totodată, se atestă premise privind mimarea unei proceduri legale de încetare a raporturilor de muncă, în condițiile în care explicațiile și circumstanțele invocate de către angajata vizată nu au fost examinate și verificate în mod complet, obiectiv și imparțial.

5. Exercitarea unor atribuții/sarcini improprii de către anumite subdiviziuni structurale din cadrul entității evaluate, care sunt în contradicție cu misiunea de baza și competențele funcționale pentru care acestea au fost instituite. Astfel, s-a constatat că unele subdiviziuni desfășoară activități nespecifice domeniului lor de activitate, circumstanță ce poate afecta delimitarea clară a responsabilităților, eficiența activității instituționale și funcționalitatea mecanismelor de control intern.

6. Exercitarea unor atribuții improprii de către unele subdiviziunile structurale din cadrul entității evaluat care în majoritatea cazurilor sunt în contradicție cu misiunile pentru care au fost instituite acestea. Astfel, constatându-se că unele subdiviziuni desfășoară activități nespecifice/improprii domeniului său de activitate.

NOTĂ! *Atribuțiile improprii reprezintă atribuții care depășesc competențele funcționale sau nu corespund misiunii și statutului subdiviziunii structurale învestite cu exercitarea acestora.*

Astfel, exercitarea unor atribuții necaracteristice determină extinderea nejustificată a competențelor unor subdiviziuni în raport cu atribuțiile altor structuri interne, circumstanță ce poate genera vulnerabilități instituționale și riscuri aferente manifestării unor practici de corupție, inclusiv riscul depășirii atribuțiilor de serviciu, abuzului de serviciu, exercitării discreționare a competențelor și diminuării eficienței mecanismelor de control intern.

Exemplu de exercitare a atribuțiilor improprii și fragmentare a responsabilităților funcționale în domeniul gestionării resurselor umane:

Cu titlu de exemplu, se menționează că în cadrul Î.S. „MoldATSA” anumite atribuții specifice subdiviziunii **Resurse Umane**, inclusiv recepționarea cererilor de concediu și a cererilor privind acordarea zilelor de odihnă, precum și planificarea instruirilor și cursurilor de calificare, sunt exercitate, în fapt, de către Departamentul Economie, Analize și Tarife (DEAT).

Această practică denotă existența unor suprapuneri de competențe și abateri de la delimitarea funcțională instituită la nivel organizațional, fiind de natură să afecteze claritatea responsabilităților funcționale, eficiența activității subdiviziunilor structurale și funcționalitatea mecanismelor de control intern managerial.

În acest sens, *pct. 5 subpct. 5.4 din Regulamentul DEAT, ediția 07 din 11.11.2024*, stabilește în sarcina Departamentului Economie, Analize și Tarife atribuții și obligații în domeniul muncii și salarizării, care, prin natura lor, exced competențele funcționale specifice subdiviziunii respective și sunt caracteristice domeniului de activitate al subdiviziunii Resurse Umane.

Vezi mai jos extras din regulament în acest sens.

În domeniul organizării muncii și salarizării:

- Organizarea și studierea sistematică a utilizării timpului de muncă de către toate categoriile de lucrători;
- Monitorizarea evidenței timpului de muncă, identificarea și analiza cauzelor pierderii timpului de muncă;
- Participarea la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă și organizarea verificării îndeplinirii lui în compartimentul legat de activitatea secției;
- Studierea eficacității aplicării sistemelor de salarizare în vigoare, întocmirea acțiunilor pentru perfecționarea salarizării a tuturor categoriilor de lucrători;
- Elaborarea regulamentelor de remunerare a angajaților, efectuarea controlului asupra corectitudinii aplicării lor;
- Efectuarea controlului asupra corectitudinii aplicării coeficienților tarifari, salariilor de funcții, sporurilor și adaosurilor la salariile de funcții;

- Elaborarea statelor e personal și actualizarea lor pe parcursul anului;
- Organizarea în comun cu contabilitatea, ducerea evidenței și raportarea privind indicatorii de muncă și salarizare, analiza lunară a utilizării fondului de salarizare;
- Elaborarea regulamentelor de stimulare materială;
- Elaborarea și prezentarea rapoartelor statistice în domeniul muncii;
- Asigurarea respectării în cadrul întreprinderii a legislației muncii și a regimului intern pe întreprindere în limitele competenței secției.

Remarcăm, în acest sens, că **sarcinile și obligațiile stabilite DEAT în domeniul muncii și salarizării nu corespund pe deplin misiunii funcționale** prevăzute la pct. 5.2 din Regulamentul DEAT, ediția 07 din 11.11.2024.

Or, potrivit Regulamentului, misiunea subdiviziunii este orientată preponderent spre *formarea politicii economice a întreprinderii, coordonarea activităților de planificare economică, analiza economico-financiară, determinarea tarifelor și gestionarea indicatorilor economici și financiari ai entității etc.*

În aceste condiții, **atribuirea și exercitarea unor competențe specifice domeniului managementului resurselor umane**, inclusiv gestionarea cererilor de concediu, organizarea instruirilor și alte activități aferente administrării personalului, **excede misiunii funcționale de bază a DEAT și denotă existența unor suprapuneri de competențe și abateri de la delimitarea clară a atribuțiilor instituționale.**

Vezi mai jos extras din Regulament.

5.2. Misiunea Secției

- Formarea politicii economice a întreprinderii în baza analizei situației economice și tendințelor de dezvoltare;
- Coordonarea și asigurarea activității de planificare economică, elaborarea planurilor de dezvoltare economică a întreprinderii, curente și de perspectivă (plan strategic de afaceri), în vederea gestionării eficiente a activității unității, identificarea și utilizarea resurselor întreprinderii, organizarea muncii și salarizării;
- Organizarea și desfășurarea analizei economice complexe a întreprinderii, înaintarea propunerilor de utilizare eficientă a capacității de producție, resurselor materiale și de muncă în scopul creșterii eficienței economice a întreprinderii, îmbunătățirea eficienței costurilor prin implementarea unui sistem de performanță;
- Acumularea și generalizarea datelor economice și financiare a activității întreprinderii necesare pentru efectuarea analizei economice a întreprinderii și elaborarea pronosticurilor;
- Determinarea bazei de costuri pentru stabilirea tarifelor de navigație aeriană de rută și terminal, calcularea și determinarea prețurilor la alte servicii prestate de către întreprindere;
- Asigurarea funcționării sistemului de colectare a tarifelor pentru servicii de deservire a navigației aeriene în spațiul aerian al Republicii Moldova;
- Asigurarea comunicării cu organizațiile internaționale ICAO, EUROCONTROL, companii aeriene în baza competențelor atribuite de prezentul regulament (calculul și aplicarea taxelor de navigație aeriană, statistica, analiză și planificare, etc.).

Astfel, se constată că atribuțiile stabilite în sarcina DEAT privind activitățile de muncă și salarizare contravin scopului și misiunii funcționale ale subdiviziunii, întrucât

Regulamentul departamentului nu prevede atribuții specifice domeniului managementului resurselor umane.

Ca rezultat, Departamentul Resurse Umane nu deține o evidență completă, integrată și actualizată a informațiilor privind salariații aflați în concediu, deplasare sau la instruire, nefiind asigurată o monitorizare și gestionare corespunzătoare a situației personalului în cadrul entității.

Totodată, această practică contravine inclusiv politicii în domeniul resurselor umane stabilite la pct. 1 din Procedura Internă a Resurselor Umane, ediția nr. 03 din 31.05.2024, care consacră drept principii fundamentale *transparența, echitatea și obiectivitatea în gestionarea resurselor umane, comunicarea internă eficientă, evaluarea performanțelor, nediscriminarea și promovarea egalității, precum și asigurarea unui management integrat și eficient al personalului etc.*

În aceste condiții, atribuirea unor sarcini specifice domeniului resurselor umane către alte subdiviziuni structurale afectează funcționalitatea mecanismelor interne de administrare a personalului, delimitarea clară a responsabilităților și eficiența controlului intern managerial.

Subsecvent, potrivit *Procedurii interne a resurselor umane*, scopul procedurii aferentă resurselor umane, constă în recrutare, selecție, angajare și gestionare a personalului în conformitate cu politica Î.S. „MoldATSA” și cu legislația în vigoare. Astfel, *gestionarea resurselor umane* presupune *administrarea corectă a dosarelor angajaților, a beneficiilor și a altor aspecte legate de relația de muncă în conformitate cu politicile și reglementările interne și externe, inclusiv încadrarea și evidența persoanelor, administrarea raporturilor de muncă, evaluarea performanțelor, formarea profesională, monitorizarea, raportarea și controlul etc.*

Prin urmare, evidența, procesarea, aprobarea și monitorizarea cererilor de concediu constituie atribuții specifice domeniului managementului resurselor umane, care urmau a fi exercitate de către Departamentul Resurse Umane al întreprinderii.

În aceste condiții, atribuirea unor asemenea responsabilități altor subdiviziuni structurale contravine principiilor unei administrări unitare, eficiente și conforme a resurselor umane, generând riscuri privind gestionarea defectuoasă a evidenței personalului, fragmentarea responsabilităților funcționale și admiterea unor erori sau practici discreționare în administrarea raporturilor de muncă.

Remarcăm că exercitarea unor atribuții improprii de către DEAT poate genera omisiuni în înregistrarea și evidența informațiilor aferente personalului din cadrul întreprinderii, precum și poate afecta continuitatea proceselor de lucru specifice managementului resurselor umane.

În concluzie, exercitarea unor atribuții improprii prin preluarea responsabilităților de *evidență a concediilor, planificarea instruirilor, inclusiv asumarea altor sarcini*

specifice domeniului resurselor umane, poate genera omisiuni și neconcordanțe la înregistrarea și actualizarea datelor privind personalul, inclusiv potențialele neglijențe în serviciu care pot afecta climatul de integritate instituțională.



CONCLUZIE:

Identificate vulnerabilități și deficiențe în procesul de management al resurselor umane, susceptibile să afecteze respectarea principiilor legalității, transparenței, obiectivității și proporționalității în administrarea raporturilor de muncă, inclusiv în procesele de recrutare, evaluare și încetare a acestora.

Constatate deficiențe majore în gestionarea circuitului documentelor aferente resurselor umane, inclusiv a cererilor de concediu, generate de neutilizarea eficientă a sistemelor informaționale și de lipsa unor mecanisme adecvate de evidență, trasabilitate și control, circumstanțe care au creat premise pentru pierderea, omiterea sau gestionarea discreționară a documentelor interne.

Constatate neconformități în organizarea și desfășurarea procedurilor de recrutare și ocupare a funcțiilor vacante, manifestate prin caracterul formal al concursurilor, deficiențe în publicarea și diseminarea informațiilor, precum și prin constituirea comisiilor de concurs cu abateri de la prevederile normelor interne, cu impact asupra transparenței și accesului egal la funcțiile vacante.

Constatate riscuri privind aplicarea unor măsuri de încetare a raporturilor de muncă și sancționare disciplinară fără elucidarea completă și obiectivă a circumstanțelor de fapt, în lipsa anchetelor de serviciu și a verificării integrale a situațiilor invocate, inclusiv sub aspectul vinovăției și proporționalității măsurilor dispuse.

Identificate cazuri de aplicare a unor sancțiuni disciplinare cu caracter disproporționat, inclusiv dispunerea celor mai severe măsuri pentru pretinse prime abateri, cu ignorarea principiului individualizării răspunderii disciplinare și a recomandărilor organelor consultative.

Constatate disfuncționalități în delimitarea competențelor între subdiviziunile structurale, manifestate prin exercitarea unor atribuții improprii în domeniul resurselor umane de către alte structuri organizaționale, cu impact asupra coerenței proceselor interne și a funcționalității controlului intern managerial.



RECOMANDARE:

Implementarea conformă și integrală a Sistemului Informațional „E-Cancelaria” în toate procesele de lucru ale entității, cu utilizarea acestuia ca unic instrument obligatoriu de evidență, înregistrare și circulație a documentelor electronice, în vederea asigurării trasabilității și controlului intern efectiv.

Dezvoltarea și modernizarea Sistemului Informațional „E-Cancelaria” prin integrarea funcționalităților de semnare electronică a documentelor interne, inclusiv aprobare și avizare digitală, pentru garantarea integrității, autenticității și verificabilității actelor administrative.

Asigurarea dotării obligatorii a tuturor angajaților și factorilor decizionali cu semnături electronice valide, precum și instruirea acestora privind utilizarea corectă a instrumentelor digitale în procesul de semnare, aprobare și circulație a documentelor.

Delimitarea strictă a competențelor funcționale între subdiviziunile entității și limitarea exercitării atribuțiilor improprii, prin stabilirea expresă a responsabilității exclusive a Departamentului Resurse Umane în gestionarea proceselor aferente managementului resurselor umane.

Elaborarea și aprobarea unei proceduri interne unificate privind depunerea, înregistrarea și aprobarea cererilor de concediu, cu separarea clară a fluxului cererii de concediu de cel al ordinului de acordare, pentru asigurarea respectării etapelor procedurale și a trasabilității documentelor.

Modificarea și actualizarea regulamentelor interne ale subdiviziunilor structurale, în vederea stabilirii clare, coerente și conforme a atribuțiilor funcționale, în strictă concordanță cu misiunea organizațională a fiecărei unități.

Instituirea unei Comisii de disciplină la nivelul entității, prin act administrativ intern, cu competențe clare privind examinarea, investigarea și soluționarea abaterilor disciplinare, în condiții de obiectivitate și imparțialitate.

Respectarea principiului proporționalității la aplicarea sancțiunilor disciplinare, prin individualizarea măsurilor în raport cu gravitatea faptei, circumstanțele cauzei și istoricul disciplinar al



angajatului, inclusiv prin analizarea și valorificarea opiniilor comitetului sindical.

Prevenirea practicilor susceptibile de a fi calificate drept abuzive în procedurile de încetare a raporturilor de muncă, prin garantarea emiterii unor decizii motivate, fundamentate juridic și factual, de către Comisia de disciplină, în toate cazurile de sancționare.

2.3. PRACTICI DE FAVORIZARE A UNOR PERSOANE LA ANGAJARE

Urmare a evaluării procedurii de recrutare și încadrare în muncă, se relevă existența unor riscuri privind posibila favorizare a anumitor persoane, generate de lipsa unor criterii de selecție clar definite, obiective, verificabile și aplicate în mod uniform, precum și de deficiențe în asigurarea transparenței și informării publice cu privire la funcțiile vacante, condițiile de participare și modalitatea de desfășurare a concursurilor.

Totodată, se constată că, modalitatea de organizare și derulare a procedurilor de angajare, inclusiv diseminarea incompletă, neuniformă sau limitată a informațiilor aferente posturilor vacante, precum și documentarea parțială a etapelor procedurale de selecție și evaluare, creează premise pentru afectarea trasabilității deciziilor de personal și restrângerea posibilității de verificare ulterioară a legalității și corectitudinii acestora.

În aceste condiții, se relevă că situațiile constatate sunt de natură să afecteze principiile fundamentale de egalitate de șanse, transparență și meritocrație în procesul de ocupare a funcțiilor vacante, generând premise susceptibile să influențeze obiectivitatea deciziilor de angajare și să compromită integritatea și corectitudinea procesului de recrutare și selecție a personalului.

De menționat că potrivit *art.15 alin.1) din Legea integrității nr. 82/2017*, în vederea asigurării servirii interesului public cu imparțialitate și obiectivitate, **practicile de favoritism în cadrul entităților publice sânt inadmisibile.**

Mai mult, în conformitate cu *art.15 alin.3) din aceeași Lege*, **conducătorii entităților publice sunt obligați să nu admită** cu bună știință practici de favoritism în activitatea profesională a agenților publici din entitatea pe care o conduce și să denunțe cazurile de favoritism la Centrul Național Anticorupție.

SE RETINE!

Potrivit *art. 3 din Legea integrității nr.82/2017*, **favoritismul reprezintă sprijinul acordat în exercițiul funcțiunii de către agentul public persoanelor fizice sau juridice la soluționarea problemelor acestora, indiferent de motive, care nu este prevăzut de actele normative și care nu întrunește elementele unui conflict de interese sau elementele unei infracțiuni.**

Totodată, în corespundere cu normele art.313¹ CC „Favoritismul” - *acordarea în condiții contrare prevederilor legale de sprijin, preferințe, privilegii sau crearea avantajelor unor persoane fizice sau juridice, întreprinsă în exercițiul funcției de către agentul public, dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale infracțiunii, se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 72 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de*

răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 6 luni la un an.

Vezi mai jos un studiu de caz în acest sens.

STUDIU DE CAZ:



La data de **05.05.2025** de către *Inspectoratul Control Financiar de Stat* a fost întocmit *Raportul privind rezultatele inspecției financiare efectuate la Î.S. „MoldATSA”*. Potrivit constatărilor inspecției, **careva abateri semnificative nu au fost constatate**, fiind consemnate doar unele deficiențe și abateri cu caracter minor, reflectate și analizate și în rapoartele precedente.

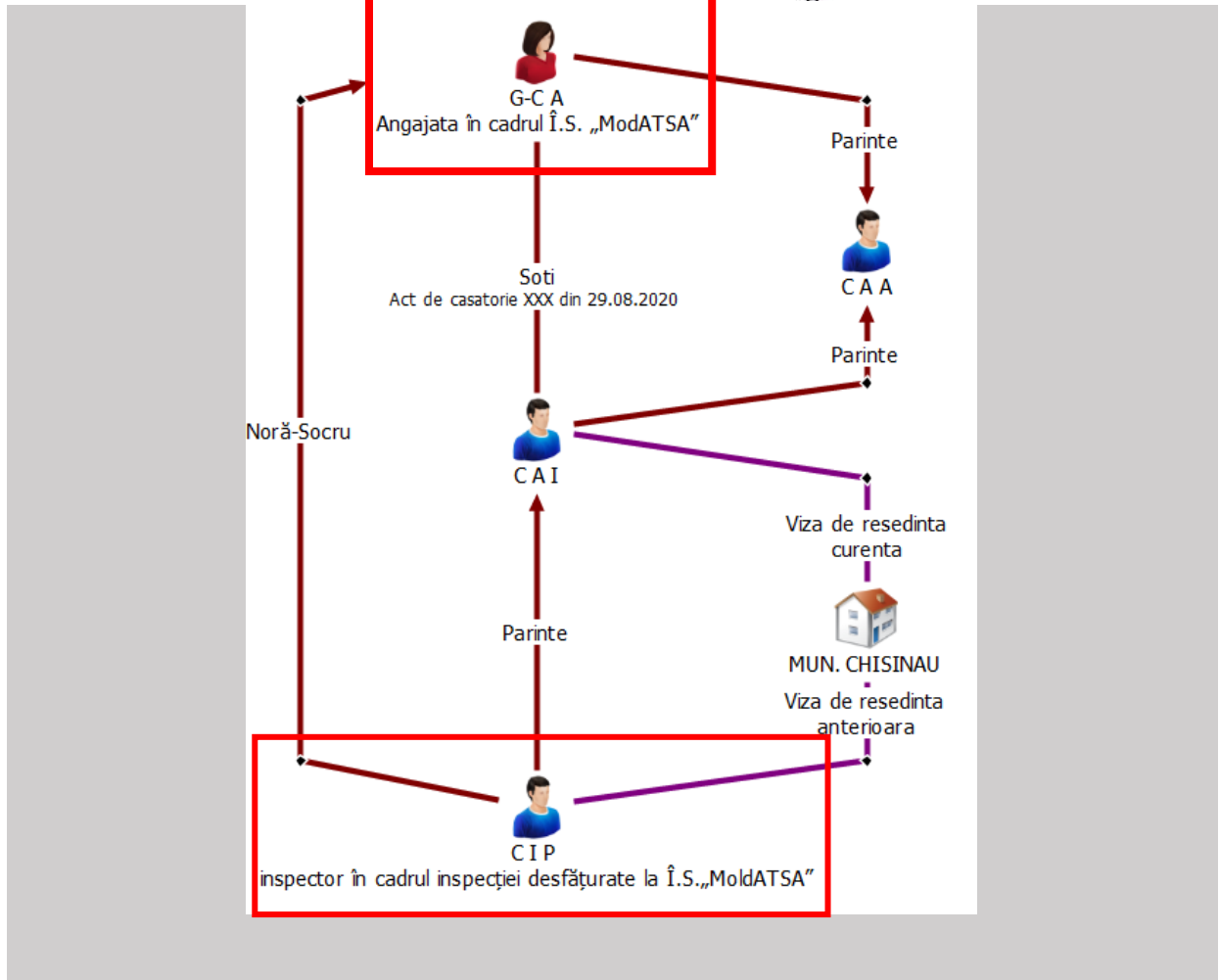
La data de **02.05.2025**, adică cu câteva zile înainte de a fi emis *Raportul privind rezultatele inspecției*, a fost întocmită o notă de serviciu cu privire la inițierea procedurii de deschidere a funcției vacante de *economist coordonator în cadrul Î.S. „MoldATSA”*.

Urmare a acestui fapt, la data de **12.05.2025**, postul vacant de *economist coordonator* a fost suplinit fără organizarea și desfășurarea unui concurs public, fiind încheiat contractul individual de muncă cu angajata G.-C.A.

În urma discuțiilor purtate cu angajata G.-C. A. cu privire la modalitatea și etapele de angajare, aceasta a declarat că a aflat despre existența postului vacant de la o persoană terță, care deține funcția de pilot de aeronavă. Ulterior, aceasta a fost contactată de către un angajat al Î.S. „MoldATSA”, care i-a propus ocuparea funcției de *economist coordonator*.

În vederea elucidării circumstanțelor aferente procedurii de angajare a cet. G.-C. A. și a identificării eventualelor riscuri de favoritism, a fost solicitat suportul Direcției Analitice din cadrul CNA pentru examinarea existenței unor eventuale conexiuni sau relații susceptibile de a influența procesul de recrutare. Analiza a fost realizată în scopul identificării unor posibile situații de **influență necorespunzătoare sau de favoritism în cadrul procedurii de angajare**.

Astfel, în baza Notei informative oferite de către Direcția Analitică a CNA, s-a constata că de fapt cet. G.-C. A. angajată în cadrul întreprinderii este rudă de gradul I prin afinitate cu inspectorul care a desfășurat inspecția financiară în cadrul Î.S. „MoldATSA”. Vezi mai jos extras din nota informativă aferent relațiilor de rudenie.



În contextul constatărilor privind existența unor legături de rudenie/afinitate între cet. G.-C.A. și inspectorul care a exercitat atribuțiile de control în cadrul Î.S. „MoldATSA”, se mențin unele suspiciuni rezonabile privind posibila materializare a riscului favoritismului în procesul de recrutare și angajare, circumstanțe de natură să afecteze obiectivitatea, imparțialitatea și integritatea procedurii de angajare.

Mai mult, persistă unele incertitudini cu privire la circumstanțele care au determinat rezultatele favorabile ale inspecției financiare. Or, în lipsa organizării unui concurs public pentru ocuparea funcției, riscul favoritismului ar putea fi materializat în trecut. Totodată, existența relațiilor de rudenie/afinitate dintre persoanele vizate nu permite excluderea unor aparențe de influențare a obiectivității inspecției financiare, inclusiv sub aspectul posibilității ca rezultatele favorabile ale acesteia să fi fost afectate de interese personale, în detrimentul principiilor imparțialității și integrității instituționale.



CONCLUZIE:

Existența unor vulnerabilități în procesul de recrutare și angajare, generate de lipsa organizării concursului public, a criteriilor de selecție clar definite și a mecanismelor adecvate de asigurare a transparenței, circumstanțe care creează premise pentru manifestarea

riscurilor de favoritism și afectarea integrității procedurilor de personal.

Identificarea unor circumstanțe susceptibile să genereze suspiciuni rezonabile privind posibila exercitare a unor influențe necorespunzătoare sau materializarea unor practici de favoritism în procesul de recrutare și angajare, inclusiv în contextul existenței unor relații de rudenie/afinitate între persoana angajată și persoana care a efectuat inspecția financiară în cadrul entității, fapt ce poate afecta obiectivitatea, imparțialitatea, transparența, integritatea și credibilitatea procedurii de ocupare a funcției.

Constatarea unor deficiențe în documentarea și justificarea etapelor procesului de recrutare și angajare, precum și a lipsei unor mecanisme eficiente de control intern și prevenire a practicilor de favoritism, circumstanțe care afectează trasabilitatea deciziilor de personal și limitează posibilitatea verificării ulterioare a legalității, obiectivității și temeiniciei acestora.



RECOMANDARE:

Revizuirea și completarea cadrului normativ intern privind recrutarea și selecția personalului, prin instituirea unor proceduri transparente și nediscriminatorii de ocupare a funcțiilor vacante, inclusiv prin stabilirea unor criterii de eligibilitate și selecție clare, obiective și verificabile, asigurarea transparenței procesului de recrutare și angajare, precum și documentarea și arhivarea integrală a tuturor etapelor procesului de recrutare, selecție și încadrare în muncă.

Instituirea unor mecanisme interne de prevenire, declarare și gestionare a situațiilor susceptibile de a genera favoritism, influențe necorespunzătoare sau conflicte de interese, inclusiv prin obligarea membrilor comisiilor și a persoanelor implicate în procesul de recrutare să declare existența unor relații de rudenie, afinitate sau alte relații care ar putea afecta imparțialitatea procesului decizional.

Consolidarea mecanismelor de control intern aferente proceselor de recrutare și gestionare a resurselor umane, prin instituirea unor cerințe obligatorii privind documentarea, arhivarea și justificarea tuturor deciziilor de personal, efectuarea verificărilor periodice de conformitate și includerea riscurilor aferente favoritismului în

registru instituțional al riscurilor, cu stabilirea măsurilor de control corespunzătoare.

2.4. ADOPTAREA UNOR DECIZII DISCREȚIONARE ȘI INECHITABILE ÎN PROCESUL DE ACORDARE A PREMIILOR UNICE, CIRCUMSTANȚĂ CARE GENEREAZĂ RISCURI DE GESTIONARE INEFICIENTĂ A MIJLOACELOR FINANCIARE

În conformitate cu prevederile *art.137 din Codul Muncii „Plăți de stimulare”*, angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

De asemenea, potrivit art.4 alin.1) și alin.4) din Legea salarizării nr. 847-XV/2002, în sistemul tarifar și sistemele netarifare salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare. Alte plăți de stimulare și compensare includ recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plățile de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație care nu contravin acesteia.

În acest sens, în corespundere cu pct. 6.1 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA” ediția 13 din 24.09.2024, componentele sistemului de salarizare a personalului întreprinderii de stat sunt:

- a) salariul de bază (*salariul funcției*);
- b) salariul suplimentar;
- c) **plăți de stimulare și compensare**, care includ recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plăți de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație, și care nu contravin acesteia.

Referindu-ne la **plățile salariale cu caracter de stimulare**, remarcăm că în conformitate cu pct. 6.4.2.4 și 6.4.2.5 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA” ediția 13 din 24.09.2024, premiile unice pot fi acordate personalului în **cazurile executării unor sarcini unice pentru beneficiul întreprinderii care nu se încadrează în obligațiile de funcție conform fișei de post (inventarierea anuală; pentru participarea activă în cadrul proiectelor investiționale de importanță majoră, ce țin de implementarea și punerea în exploatare a noilor sisteme și echipamente, construcția și reconstrucția obiectelor la finalizarea acestora, s.a.)**. Aceste premii se vor acorda nemijlocit personalului implicat în activitățile menționate în dependență de contribuția fiecăruia, care **vor fi stabilite de către comisia formată conform ordinului**



pe întreprindere. Ordinile cu privire la acordarea premiilor unice vor fi **coordonate cu organul sindical**.

Fiind examinate Ordinile pentru anii 2021-2025 cu privire la instituirea comisiei pentru stabilirea premiilor unice conform pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA”, **au fost constatate modificări semnificative în ceea ce privește componența comisiilor respective**.

Astfel, s-a constatat că până în anul 2024, comisiile erau formate din **6 membri**, iar începând cu data de 19.03.2025, numărul membrilor a fost **reduc până la 3**, comisia fiind compusă din **administrator, contabil și președintele comitetul sindical**.

Reducerea semnificativă a numărului membrilor Comisiei pentru stabilirea premiilor, de la șase la trei persoane, are ca efect diminuarea gradului de echilibru decizional și a pluralismului decizional, precum și restrângerea mecanismelor interne de verificare și control reciproc. În asemenea circumstanțe, procesul de adoptare a deciziilor devine concentrat în mâinile unui număr redus de persoane, fapt ce poate facilita influențarea acestora și reduce nivelul de obiectivitate și temeinicie necesar examinării propunerilor de premiere.

Totodată, o comisie constituită dintr-un număr restrâns de membri este mai susceptibilă la exercitarea unor influențe necorespunzătoare și la apariția unor raporturi de dependență sau conformare față de pozițiile exprimate de persoanele cu funcții de conducere. În lipsa unor mecanisme eficiente de contrapondere instituțională și a unei reprezentări mai largi în cadrul procesului decizional, se amplifică riscul adoptării unor decizii insuficient fundamentate, inechitabile sau disproportionale, inclusiv prin favorizarea anumitor salariați în detrimentul altora, fără existența unor criterii obiective care să justifice tratamentul diferențiat.

O asemenea abordare poate afecta percepția de echitate și imparțialitate a sistemului de remunerare, generând în rândul personalului suspiciuni privind existența unor tratamente preferențiale și diminuând încrederea în corectitudinea procesului de premiere. În consecință, aceste circumstanțe pot avea un impact negativ asupra climatului organizațional și a motivației profesionale a angajaților, concomitent cu sporirea riscului de gestionare defectuoasă și ineficientă a mijloacelor financiare destinate stimulării personalului.

Vezi mai jos pentru comparație extrase din ordinile pentru anii 2024 și 2025.

Extras din Ordinul nr. 13 din 14.02.2024 cu privire la instituirea comisiei pentru stabilirea premiilor unice conform pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA”.

Data: 14.02.2024Nr: 13

ORDIN

Cu privire la instituirea comisiei pentru stabilirea premiilor unice conform pct. 6.4.2.4. din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. "MOLDATSA"

În conformitate cu prevederile pct.6.4.2.4. din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. "MOLDATSA" precum și în vederea stimulării salariaților Î.S. "MOLDATSA" în cazurile executării unor sarcini unice pentru beneficiul întreprinderii care nu se încadrează în obligațiunile de funcție conform fișei de post,

ORDON:

- Se instituie Comisia pentru stabilirea premiilor unice, acordate personalului Î.S. "MOLDATSA", în cazurile executării unor sarcini unice pentru beneficiul întreprinderii, care nu se încadrează în obligațiunile de funcție conform fișei de post, în următoarea componență:
Președintele comisiei:
 - Administrator Î.S. "MOLDATSA"*Membrii comisiei:*
 - Șef Secția Economie, Analiză și Tarife;
 - Șef Serviciul Resurse Umane și Asistență Juridică;
 - Președinte Comitetul Sindical al Organizației Sindicale Primare a angajaților Î.S. „MOLDATSA”;
 - Contabil-șef Secția Contabilitate
 - Șeful nemijlocit al salariatului propus spre acordarea plății suplimentare la salariu (premiu unică), inclusiv va fi membru al Comisiei.
- Lucrările de secretariat ale Comisiei se asigură de membrul comisiei - șef Secția Economie, Analiză și Tarife.

Extras din Ordinul nr. 40 din 19.03.2025 cu privire la instituirea comisiei pentru stabilirea premiilor unice conform pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA”.

Data: 19.03.2025Nr: 40

ORDIN

Cu privire la instituirea comisiei pentru stabilirea premiilor unice conform pct. 6.4.2.4. din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. "MOLDATSA"

În conformitate cu prevederile pct.6.4.2.4. din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. "MOLDATSA" precum și în vederea stimulării salariaților Î.S. "MOLDATSA" în cazurile executării unor sarcini unice pentru beneficiul întreprinderii care nu se încadrează în obligațiunile de funcție conform fișei de post,

ORDON:

- Se instituie Comisia pentru stabilirea premiilor unice, acordate personalului Î.S. "MOLDATSA", în cazurile executării unor sarcini unice pentru beneficiul întreprinderii, care nu se încadrează în obligațiunile de funcție conform fișei de post, în următoarea componență:
Președintele comisiei:
Administrator Î.S. "MOLDATSA"
Membrii comisiei:
 - Președinte Comitetul Sindical al Organizației Sindicale Primare a angajaților Î.S. „MOLDATSA”;
 - Contabil-șef Secția Contabilitate
- Lucrările de secretariat ale Comisiei se asigură de către Șef SEAT. Înregistrarea ordinelor privind primele unice să efectuează de către Secția Contabilitate.

Prin urmare, în contextul reducerii numărului membrilor Comisiei pentru stabilirea premiilor unice acordate salariaților, se relevă că această practică este susceptibilă să genereze **riscul adoptării unor decizii nejustificate/abuzive, riscul exercitării unor influențe necorespunzătoare, precum și riscul validării formale a unor decizii prestabilite**. Totodată, situația respectivă poate favoriza apariția unor înțelegeri informale și a unor practici netransparente în procesul de acordare a premiilor unice.

În consecință, aceste circumstanțe sunt susceptibile să favorizeze adoptarea unor decizii subiective, nefundamentate obiectiv, precum și coordonarea informală a deciziilor între membrii comisiei, situații de natură să afecteze integritatea, obiectivitatea și transparența procesului de acordare a premiilor unice.

Aceste circumstanțe, pot determina diminuarea încrederii angajaților în echitatea și obiectivitatea deciziilor de acordare a premiilor unice, iar percepția privind posibila favorizare a unor categorii de angajați, în lipsa unor criterii clare, obiective și transparente, este de natură să afecteze climatul organizațional, precum și nivelul de motivare și performanță al personalului.

Mai mult, potrivit prevederilor pct. 6.4.2.5 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților, **ordinele privind acordarea premiilor unice urmează a fi coordonate cu organul sindical**, adică ulterior adoptării deciziei de către Comisia pentru stabilirea premiilor unice, și fără implicarea acestuia în procesul decizional.

În acest context, nu este clar modul de asigurare a mecanismului de coordonare a ordinelor privind acordarea premiilor unice, în condițiile în care reprezentantul organului sindical participă nemijlocit la procesul decizional al comisiei, circumstanță ce poate genera suprapuneri de atribuții și posibile conflicte de interese.

În consecință, includerea reprezentantului organului sindical în procesul decizional este susceptibilă să genereze riscul exercitării unor influențe necorespunzătoare, să afecteze imparțialitatea procesului decizional și să conducă la denaturarea procedurii interne reglementate de entitate, prin depășirea cadrului normativ aplicabil și instituirea unor atribuții paralele în procesul de luare a deciziilor, circumstanțe de natură să genereze posibile conflicte de interese și să afecteze integritatea procesului de acordare a premiilor unice.

Întru confirmarea deficiențelor identificate supra, au fost examinate aleatoriu Odienele și P-V ale *Comisiilor pentru stabilirea premiilor unice* pentru anii 2024-2025.

Urmare a analizelor efectuate, au fost identificate multiple cazuri de acordare a premiilor unice **contrar prevederilor pct. 6.4.2.4. din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților, și anume:**

1. pentru activități care se încadrează în obligațiile de funcție conform fișei de post;

2. pentru derularea eficientă și finalizarea în termen restrâns a lucrărilor de reparație (responsabilități care țin de monitorizarea executării în termen a contractelor de achiziții de lucrări);

3. participarea la procesul de recrutare și selecție a candidaților pentru funcția de controlor trafic aerian (atribuții specifice subdiviziunilor resurselor umane și a comisiilor de concurs) etc.

Astfel, se constată că, în cazurile analizate, premiile unice au fost acordate pentru activități expres prevăzute în fișa postului și circumscrise obligațiilor de serviciu curente, fără a fi demonstrat caracterul excepțional, suplimentar sau distinct al acestora. Această practică denotă aplicarea defectuoasă a criteriilor de acordare a premiilor unice și este susceptibilă să genereze utilizarea inefficientă și nejustificată a mijloacelor financiare ale entității.

În continuare este prezentat un caz care relevă indicii privind acordarea premiilor unice cu nerespectarea prevederilor pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților.



Exemplul :

Potrivit Ordinului nr.192 din 22.08.2025 cu privire la premiarea salariaților, în baza prevederilor pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților, a fost acordat un premiu bănesc în mărime totală de **327 780 lei** (pentru 6 persoane), **pentru desfășurarea activității de elaborare și implementare în sistemul 1C:Contabilitate a unui volum semnificativ de documente administrative, în scopul optimizării fluxurilor interne de lucru.** Vezi mai jos extras din Ordinul nr. 192/2025.

Extras din Ordinul nr. 192 din 22.08.2025.



Nr.: 132

Data: 22.08.2025

ORDIN

Cu privire la premierea salariaților

În cadrul întreprinderii o echipă formată din angajații Serviciului Contabilitate a desfășurat o activitate de elaborare pentru implementare în softul 1C:Contabilitate a unui volum semnificativ de documente administrative în cadrul modului „Cadre și Salarizare”, în scopul optimizării fluxurilor interne de lucru, reducerii timpului de procesare a datelor, modernizării infrastructurii digitale utilizate în procesul de salarizare, corectitudinii calculelor, raportărilor și dărilor de seamă aferente salariilor angajaților întreprinderii, creșterii eficienței a sectorului „Remunerarea muncii” din cadrul Serviciului Contabilitate în relație cu DEAT și alte subdiviziuni.

În calitate de Secretar al comisiilor privind determinarea și comercializarea activelor neutilizate ale întreprinderii, punerea în funcțiune și casarea mijloacelor fixe și a materialelor, activelor nemateriale și a obiectelor cu mică valoare și scurtă durată, dna [REDACTED] parcursul unei perioade îndelungate de activitate, și-a exercitat funcțiile cu maximă responsabilitate și profesionalism, demonstrând corectitudine și conformitate cu prevederile legislației în vigoare și ale actelor normative interne, implicare directă în coordonarea documentației cu subdiviziunile responsabile și persoanele cu răspundere materială de bunuri, calitatea înaltă a documentației. Ca membru diferitor comisii de transmitere a activelor din administrarea Agenției Proprietății Publice, gestiunea ÎS MoldATSA, în gestiunea altor întreprinderi, a demonstrat implicarea și responsabilitatea față de sarcinile atribuite.

Contribuția, implicarea și aportul adus de către angajații menționați a dat dovadă de disponibilitate, conștiinciozitate, responsabilitate și profesionalismul înalt.

Reieșind din cele menționate mai sus, pentru implicare și participare activă, efortul depus, volumul de lucru și activități realizate de către acești angajați, în baza prevederilor pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MOLDATSA” și conform drepturilor delegate Administratorului întreprinderii conform Statutului Î.S. „MOLDATSA”,

ORDON:

1. A acorda angajaților antranați în activitatea nominalizată, un premiu bănesc conform anexei nr. 1 la prezentul ordin, din contul fondului de salarizare al întreprinderii.
2. Controlul asupra executării prezentului Ordin se atribuie Serviciului Contabilitate.

Urmare a examinării Ordinului prenotat, remarcăm că acesta este unul ambiguu în partea ce ține de motivarea sarcinilor exercitate de către angajații menționați la Anexa nr.1. Astfel, **ordinul nu oferă informații suficiente privind activitățile efectiv desfășurate de fiecare beneficiar și nici cu privire la volumul lucrărilor sau al documentelor procesate individual**, fapt ce împiedică evaluarea obiectivă a contribuției fiecărei persoane și a temeiniciei acordării premiilor.

Suplimentar, fiind examinat P-V nr.20 din 19.08.2025 a *Comisiei pentru stabilirea primelor*, se remarcă că și acesta conține **formulări generale și insuficient motivate, lipsite de o justificare temeinică aferentă performanțelor și criteriilor clare de acordare a premiilor salariale.**

Potrivit P-V nr.20/2025, *Comisia* a examinat propunerea de acordare a premiilor unor angajați ai întreprinderii pentru *activități aferente implementării în softul 1C:Contabilitate a unui volum semnificativ de documente administrative în cadrul modului „Cadre și Salarizare”*.

NOTĂ!

Softul 1C:Contabilitate reprezintă sistemul informațional de bază utilizat pentru gestionarea și evidența proceselor financiar-contabile ale întreprinderii, constituind o bază de date unică ce necesită administrare, actualizare și completare permanentă. Activitățile ce țin de operarea, actualizarea și introducerea datelor în acest sistem fac parte din atribuțiile funcționale curente ale angajaților din cadrul Serviciului Contabilitate, având în vedere că acestea sunt indispensabile pentru asigurarea evidenței contabile și salariale a întreprinderii.

În aceste condiții, simpla completare a softului cu date sau documente aferente modulului „Cadre și Salarizare” **nu poate fi calificată, în sine, drept o activitate suplimentară sau excepțională, distinctă de obligațiile de serviciu ale angajaților.**

În ordinea celor expuse, se prezumă că cele 6 persoane din cadrul Serviciului Contabilitate **au fost premiați în lipsa unei motivări clare și obiective, fapt care contravine prevederilor stabilite la pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților și principiilor bunei guvernante, economicității, eficienței și utilizării responsabile a resurselor financiare.** Aceste carențe pot genera practici de subiectivism, favoritism și utilizarea frauduloasă a mijloacelor financiare.

Mai mult, s-a constatat că una dintre persoanele beneficiare ale premiului, în cuantum de **73.580 lei**, deține concomitent și calitatea de membru al *Comisiei pentru stabilirea premiilor*. **Această situație poate genera aparența unui potențial conflict de interese**, în măsura în care persoana respectivă a participat, direct sau indirect, la examinarea, avizarea ori adoptarea deciziei privind acordarea premiului de care a beneficiat. În lipsa unor informații care să confirme abținerea acesteia de la procesul decizional, nu poate fi exclus riscul influențării deciziei de premiere, aspect ce impune o examinare suplimentară sub aspectul respectării principiilor de imparțialitate, obiectivitate și integritate în gestionarea mijloacelor financiare ale întreprinderii.

În concluzie, analiza documentelor examinate relevă existența unor **deficiente sistemice în procesul de acordare a premiilor salariale în cadrul întreprinderii.** Astfel, se constată că premiile sunt acordate inclusiv pentru activități care, prin natura lor, se încadrează în atribuțiile funcționale curente ale angajaților, fără a fi demonstrată existența unor rezultate excepționale sau a unor sarcini suplimentare care să justifice remunerarea suplimentară. Totodată, ordinele și procesele-verbale aferente premierii sunt formulate într-o manieră generală și ambiguă, fără indicarea unor criterii obiective de evaluare, a contribuției individuale a beneficiarilor și a rezultatelor concrete obținute.

Drept urmare, lipsa unor criterii clare, transparente și obiective de evaluare, precum și utilizarea unor formulări generale și ambigue în ordinele de premiere,

denotă deficiențe în gestionarea mijloacelor financiare destinate stimulării angajaților.

Totodată, acordarea premiilor pentru activități care fac parte din atribuțiile funcționale de bază, în lipsa unei justificări corespunzătoare privind caracterul excepțional al acestora sau rezultatele deosebite obținute, afectează echitatea și integritatea procesului de remunerare. Mai mult, aceste circumstanțe limitează posibilitatea verificării obiective a temeiniciei deciziilor de premiere și creează premise pentru aplicarea discreționară a mecanismului de stimulare financiară.



CONCLUZIE:

Decizii discreționare și inechitabile privind acordarea premiilor unice salariaților, în lipsa unor criterii clare, transparente și măsurabile.

Reducerea nejustificată a numărului membrilor Comisiei de premiere (*de la 6 la 3 membri*) fapt ce poate admite decizii concertate, favoritism și subiectivism în procesul decizional.

Admiterea organului sindical în procesul decizional privind acordarea premiilor salariale, în condițiile în care actele interne prevăd doar coordonarea ordinilor respective, nu și dreptul de vot/acces la procesul decizional.

Acordarea premiilor contrar prevederilor pct. 6.4.2.4. din Regulamentului privind remunerarea muncii angajaților (*prime pentru activități care nu se încadrează în obligațiile de funcție conform fișei de post*), pentru activități care se circumscriu atribuțiilor de bază ale funcțiilor deținute.

Ordine cu privire la premierea salariaților nu sunt motivate corespunzător și sunt de o manieră ambiguă, nefiind clar care au fost circumstanțele excepționale sau activitățile suplimentare realizate, care au stat la baza acordării premiilor salariale.

Potențiale conflicte de interese susceptibile de a afecta imparțialitatea deciziilor adoptate la acordarea primei salariale de 73 580 lei unui membru al Comisiei.

Gestionarea inefficientă și iresponsabilă a mijloacelor financiare destinate stimulării angajaților.



RECOMANDARE:

Ajustarea Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S.,MoldATSA” cu stabilirea unor criteriilor clare și cuantificabile privind remunerarea angajaților.

Elaborarea unei proceduri interne de evaluare a performanței și a criteriilor de remunerare a angajaților, cu includerea obligației de prezentare a rapoartelor de activitate și a documentelor justificative ale conducătorilor și salariaților.

Completarea componenței Comisiei de premiere, prin includerea unui număr suficient de membri (*cel puțin 5–7 persoane*) din diferite subdiviziuni, astfel încât să fie asigurată diversitatea opiniilor, echilibrul decizional și prevenirea potențialelor situații de influență necorespunzătoare sau conflict de interese.

Excluderea reprezentantului organului sindical din componența Comisiei de premiere și instituirea unui mecanism distinct de coordonare a deciziilor emise de Comisia de premiere cu organul sindical, în conformitate cu prevederile pct. 6.4.2.5 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților.

Acordarea premiilor exclusiv în condițiile și pentru cazurile prevăzute la pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților. Totodată, se recomandă revizuirea și clarificarea criteriilor de acordare a premiilor, astfel încât acestea să fie transparente, documentate corespunzător și să excludă remunerarea activităților care se circumscriu sarcinilor de serviciu curente prevăzute în fișa postului.

Motivarea corespunzătoare a ordinelor privind premiile salariaților, cu indicarea expresă a activităților desfășurate, a rezultatelor obținute sau a meritelor care au stat la baza acordării premiilor.

Asigurarea motivării detaliate a deciziilor Comisiei, prin consemnarea în procesele-verbale a criteriilor aplicate, a evaluării individuale și a fundamentării cuantumului premiilor acordate.

Neadmiterea conflictelor de interese în cadrul procedurilor de premiere, prin asigurarea faptului că niciun membru al Comisiei de premiere nu poate fi beneficiar al premiilor aprobate de aceasta, precum și prin instituirea obligației de semnare a declarațiilor de imparțialitate și includerea în Regulamentul intern și în ordinele de



constituire a comisiei a prevederilor privind prevenirea și neadmiterea conflictelor de interese.

2.5. PRACTICI DEFECTUOASE DE CUMULARE A UNOR FUNCȚII

În conformitate cu prevederile **art.156 alin.1) din Codul Muncii**, *salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, **o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.***

În urma examinării practicii de cumulare a funcțiilor în cadrul Î.S., „MoldATSA”, s-a constatat o aplicare excesivă și defectuoasă a *prevederilor art.156 alin.1) din Codul Muncii*, identificând-se multiple cazuri în care **angajații cumulează concomitent mai multe funcții, exercitând atribuțiile aferente unor posturi vacante pe o perioadă îndelungată de timp.** O asemenea practică depășește caracterul excepțional și temporar al cumulării funcțiilor, fiind susceptibilă să afecteze organizarea eficientă a activității, exercitarea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu și gestionarea resurselor umane în cadrul entității.

Or, din prevederile *art. 156 alin. (1) din Codul muncii* rezultă că sporul pentru cumulare de funcții poate fi acordat salariaților care, pe lângă atribuțiile aferente funcției de bază, exercită suplimentar atribuțiile unei alte funcții sau ale unui salariat temporar absent, fără a fi exonerati de obligațiile de serviciu principale. Deși aceste prevederi pot fi aplicate, în anumite situații, și în cazul exercitării atribuțiilor aferente unor funcții vacante până la ocuparea acestora, mecanismul cumulării nu poate fi utilizat în mod excesiv sau permanent și nu trebuie să conducă la exercitarea concomitentă a unui număr excesiv de funcții, în detrimentul bunei organizări a activității, al calității muncii prestate și al principiilor de utilizare eficientă a resurselor umane.

În acest sens, în urma examinării ordinelor privind cumulare funcțiilor pentru anul 2025, au fost identificate situații în care **unii salariați au exercitat concomitent atribuțiile aferente a două sau chiar trei funcții pe perioade îndelungate, cuprinse între 7 și 9 luni.** Aceste circumstanțe indică asupra utilizării excesive și de durată a mecanismului de cumulare a funcțiilor pentru acoperirea unor posturi vacante, în detrimentul ocupării acestora prin procedurile de recrutare și angajare prevăzute de cadrul normativ aplicabil.

Remarcăm, în acest sens, că în cadrul procesului de examinare **nu au fost identificate și prezentate probe sau documente care să ateste inițierea ori desfășurarea procedurilor de recrutare și concurs pentru ocuparea funcțiilor vacante exercitate prin cumul de către alți angajați ai întreprinderii.** În lipsa unor acțiuni concrete orientate spre ocuparea acestor posturi, se conturează suspiciuni rezonabile cu privire la existența unei intenții reale de suplinire a funcțiilor vacante.

Această circumstanță poate indica utilizarea cumulării funcțiilor ca o soluție de durată, contrară caracterului său excepțional și temporar prevăzut de legislația muncii, precum și crearea unor premise pentru acordarea unor drepturi salariale suplimentare aferente cumulului de funcții, fără asigurarea, în mod necesar, a unui volum de activitate sau a unor rezultate proporționale cu remunerarea acordată.

Or, **persistă riscul că entitatea să nu întreprindă, în mod deliberat, măsurile necesare pentru ocuparea funcțiilor vacante**, menținând artificial aceste posturi neacoperite și **oferind astfel posibilitatea unor angajați de a beneficia, pe perioade îndelungate, de plăți salariale suplimentare aferente cumulului de funcții**. O asemenea practică este susceptibilă să afecteze principiile de economicitate, echitate și utilizare eficientă a resurselor financiare și umane ale întreprinderii.

Mai mult, cumularea funcțiilor și a obligațiilor aferente posturilor vacante este admisă de legislația muncii exclusiv în scopul asigurării continuității activității și nu poate fi utilizată ca mecanism de exercitare integrală și simultană a atribuțiilor mai multor funcții de către aceeași persoană. În mod obiectiv, este puțin realist ca o singură persoană să preia în totalitate sarcinile aferente mai multor posturi vacante, fără a afecta calitatea, volumul și eficiența activității desfășurate, ceea ce confirmă caracterul strict excepțional și temporar al cumulării funcțiilor.



CONCLUZIE:

Crearea unor premise de menținere prelungită a posturilor vacante, susceptibile să genereze oportunități de acordare a unor venituri suplimentare anumitor persoane prin cumularea nejustificată a atribuțiilor aferente mai multor funcții.

Exercitarea formală sau incompletă a atribuțiilor aferente funcțiilor cumulate, existând suspiciuni rezonabile privind acordarea unor remunerări suplimentare fără o raportare directă la volumul real de muncă prestat.

Gestionarea ineficientă a resurselor umane, evidențiată prin lipsa inițiativelor și a măsurilor necesare pentru ocuparea în termen a posturilor vacante și asigurarea unei structuri organizaționale funcționale.



RECOMANDARE:

Neadmiterea cumulării defectuoase și excesive a funcțiilor, revizuirea cadrului normativ intern privind remunerarea muncii și stabilirea unor criterii clare și obiective de acordare a sporului pentru cumularea de funcții, astfel încât acesta să fie acordat exclusiv pentru



exercitarea efectivă a unor sarcini suplimentare, fără a permite exercitarea concomitentă a atribuțiilor aferente mai multor posturi vacante.

Inițierea și desfășurarea, în termene rezonabile, a procedurilor de ocupare a funcțiilor vacante prin concurs public, în vederea excluderii practicii de cumul excesiv sau nejustificat de funcții și asigurării ocupării legale și efective a posturilor vacante.

Instituirea unui mecanism de control intern, monitorizare și raportare privind acordarea sporurilor și plăților suplimentare aferente cumulului de funcții, în scopul asigurării integrității procesului decizional și prevenirii riscurilor de favorizare, utilizare discreționară a resurselor financiare și posibile conflicte de interese.

Asigurarea monitorizării periodice a cumulului de funcții și a atribuțiilor exercitate temporar, prin întocmirea de rapoarte lunare privind volumul și natura activităților efectiv realizate de fiecare salariat, în vederea justificării obiective a plăților acordate și asigurării transparenței utilizării resurselor financiare.

2.6. PRACTICI DISCREȚIONARE LA STABILIREA UNOR SPORURI LA SALARIUL DE FUNCȚIE

Potrivit pct. 6.4.1.5 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA” ediția 13 din 24.09.2024, angajații întreprinderii (cu excepția muncitorilor) pot beneficia de sporuri la salariu de funcție **pentru înalta competență profesională**, precum și pentru **îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență pe perioada efectuării lor**. Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an și pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a sarcinilor, scăderii calității muncii sau încălcării disciplinei de muncă. Nu se stabilesc sporurile nominalizate salariaților pe perioada de probă. Mărimea concretă a sporurilor menționate supra se stabilesc prin ordinul Administratorului la propunerea șefilor subdiviziunilor interne.

În acest context, **administratorul întreprinderii are competența de a acorda sporuri salariale pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență**, pe durata executării acestora și în condițiile expres prevăzute de regulament.

Urmare a examinării selective a ordinelor privind stabilirea sporurilor la salariul de funcție, au fost identificate situații în care **sporurile au fost acordate unor salariați pentru exercitarea unor sarcini care, potrivit competențelor funcționale, țin de atribuțiile altor subdiviziuni structurale ale întreprinderii**. Această practică denotă o aplicare neuniformă a prevederilor regulamentare și este de natură să genereze incertitudini cu privire la fundamentarea obiectivă a necesității și caracterului de importanță majoră sau urgență al sarcinilor invocate.

Astfel, **sporul a fost acordat unor angajați pentru exercitarea unor sarcini suplimentare care, potrivit regulamentelor interne și fișelor de post, revin altor subdiviziuni structurale**, constând în organizarea și rezervarea biletelor, serviciilor hoteliere și efectuarea asigurărilor medicale pentru salariații delegați în deplasări de serviciu. Aceste atribuții nu sunt specifice funcțiilor deținute și nu prezintă un caracter de importanță majoră sau de urgență, în sensul prevederilor pct. 6.4.1.5 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA”.


Prin urmare, acești angajați au beneficiat de remunerare suplimentară în cuantum de 30% sau 50% din salariul de funcție, pe perioade îndelungate de timp, fără o corelare riguroasă cu atribuțiile funcționale și criteriile stabilite de regulament.

**Exemplu:**

Prin *Ordinul nr. 539-P din 05.11.2024*, unui angajat din cadrul SSA i-a fost stabilit un spor la salariul de funcție în mărime de **30%**, **pentru activitățile de organizare și rezervare a biletelor, serviciilor hoteliere și a asigurărilor medicale pentru salariații delegați în deplasări de serviciu.** Activitățile respective, potrivit fișelor de post și competențelor funcționale, sunt atribuite altei subdiviziuni structurale ale întreprinderii și nu constituie, în mod evident, sarcini de importanță majoră sau de urgență în sensul prevederilor regulamentare invocate. În acest context, acordarea sporului indică posibile neconformități în raport cu condițiile stabilite de regulament pentru acordarea acestuia și ridică incertitudini privind fundamentarea obiectivă a încadrării activităților respective în categoria celor eligibile pentru remunerare suplimentară.

Vezi mai jos extras din Ordin în acest sens.

Extras din Ordinul nr.539-P din 05.11.2024



INTREPRINDEREA DE STAT PENTRU UTILIZAREA SPAȚIULUI AERIAN
ȘI DESERVIREA TRAFICULUI AERIAN "MOLDATSA"

Nr. 539 -P
Data: 05.11.2024
Mun. Chișinău

ORDIN

*Cu privire la stabilirea sporului
la salariul de funcție*

Având în vedere atribuirea unor sarcini suplimentare privind organizarea și rezervarea biletelor, hotelului și efectuării asigurării, medicale a salariaților delegați în deplasările în interes de serviciu, conform ordinului nr.78 din 28.10.2024 precum și conform prevederilor pct 6.4.1.5 din „Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S.„MOLDATSA”

ORDON:

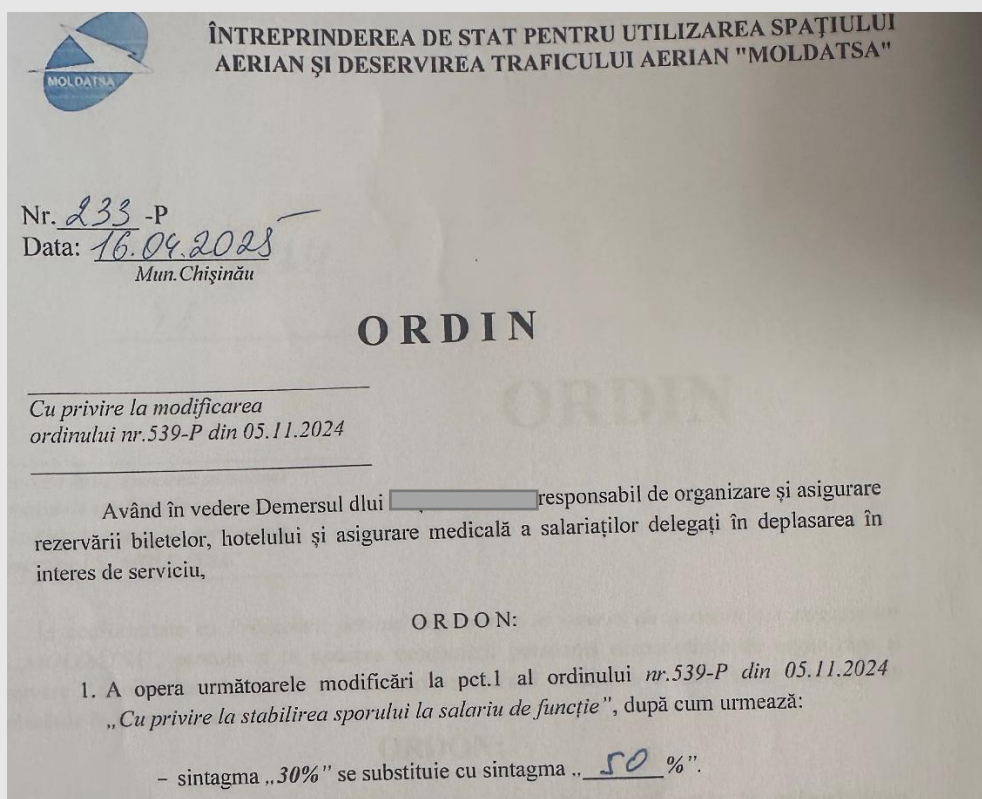
1. A stabili dl [redacted] specialist coordonator în îmbunătățirea proceselor, SSA, un spor la salariul de funcție în mărime de 30 % din salariul de funcție, începând cu 01.11.2024 până pe 31.10.2025.

Ulterior, în baza demersului angajatului, prin *Ordinul nr. 233-P din 16.04.2025*, **sporul inițial stabilit a fost majorat până la 50%** din salariul de funcție, pentru executarea sarcinilor atribuite.



Vezi mai jos extras din Ordinul nr. 233-P din 16.04.2025.

Extras din Ordinul nr. 233-P din 16.04.2025.



NOTĂ!

Se menționează că sarcinile privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor în cadrul Î.S. „MoldATSA” sunt atribuite **Serviciului Achiziții și Contracte**, care, potrivit Regulamentului intern de activitate și fișelor de post, are competențe directe în organizarea și desfășurarea procedurilor de achiziții.

Totodată, în cadrul Serviciului Achiziții și Contracte activează 6 angajați, dintre care 5 **dețin atribuții directe privind realizarea, organizarea și desfășurarea achizițiilor în cadrul întreprinderii.**

În contextul dat, se remarcă faptul că **sarcinile privind achiziționarea biletelor, rezervarea serviciilor hoteliere și perfectarea asigurărilor medicale pentru salariații delegați în deplasări nu pot fi calificate, în mod obiectiv, drept sarcini de importanță majoră sau de urgență**, în sensul prevederilor regulamentare aplicabile. Aceste **activități au un caracter operațional și recurent și nu presupun circumstanțe excepționale care să justifice atribuirea lor în afara structurilor funcționale competente.**



Prin urmare, astfel de sarcini urmau a fi realizate de către angajații *Serviciului Achiziții și Contracte*, subdiviziune care deține competențele funcționale și responsabilitățile necesare pentru desfășurarea activităților de achiziție în cadrul întreprinderii.

SE RETINE!

În vederea *achiziționării unor bunuri, lucrări sau servicii* în cadrul întreprinderii, conducătorii subdiviziunilor structurale înaintează lista necesităților către **Serviciul Achiziții și Contracte**, care la rândul său organizează nemijlocit procedura de achiziționare.

Astfel, în cazul necesității de achiziționare a biletelor, asigurărilor medicale sau altor servicii similare, conducătorul subdiviziunii a cărui angajat urmează să plece într-o deplasare, urmează să înainteze un demers către Serviciul Achiziții și Contracte, care va efectua achiziția necesităților înaintate potrivit atribuțiilor ce le revin.

Mai mult, de remarcat că, achizițiile de servicii de *transport/hoteliere/asigurare* urmează a fi desfășurate prin proceduri concurențiale și competitive, adică doar prin procedură de achiziție transparentă, în vederea selectării ofertantului cu cel mai avantajos preț.

În ordinea celor expuse mai sus, se constată că unui angajat din cadrul Departamentului Securitate **Aeronautică i-a fost stabilit, în mod nejustificat, un spor salarial la funcția de bază în mărime de 50%** pentru exercitarea unor sarcini care, de jure, țin de competența unei alte subdiviziuni structurale.

În acest context, se atestă riscul dublei remunerări pentru aceleași sarcini și responsabilități, atât prin includerea acestora în atribuțiile și remunerarea angajaților Serviciului Achiziții și Contracte, cât și prin acordarea sporului salarial angajatului din cadrul Departamentului Securitate Aeronautică.

Cazul examinat confirmă existența unor practici de stabilire discreționară și excesivă a unor sporuri salariale, precum și utilizarea inefficientă a mijloacelor financiare ale întreprinderii. Această situație poate genera suprapuneri de atribuții între subdiviziuni și poate conduce la efectuarea unor cheltuieli salariale nejustificate, cu impact asupra utilizării economice și transparente a resurselor financiare.

NOTĂ!

Abateri cu privire la acordarea unor sporuri nejustificate angajaților Î.S. „MoldATSA” au fost constatate inclusiv în cadrul inspecțiilor financiare efectuate la entitatea evaluată de către Inspectoratul Control Financiar de Stat din 05.05.2025.

Vezi mai jos extras din Raport.

Extras din Raportul privind rezultatele inspecției financiare din 05.05.2025.

Contrar prevederilor pct. 26 din Standardul Național de Contabilitate „Cheltuieli”, aprobat prin ordinul Ministerului Finanțelor nr. 118/2013, în lipsa temeiului legal precum și necesității suportării cheltuielilor respective, de către Întreprindere, au fost calculate și achitate plăți salariale suplimentare pentru îndeplinirea lucrărilor ce prevăd accesul la secretul de stat în sumă totală 378.8 mii lei, inclusiv: anul 2020 - 88,4 mii lei, anul 2021 - 91,2 mii lei, anul 2022 - 86,6 mii lei, anul 2023 - 90,3 mii lei și la situația de 31.06.2024 - 22,3 mii lei, totodată fiind calculate contribuțiile asigurărilor sociale de stat obligatorii și primele obligatorii de asistență medicală în sumă de 95,0 mii lei.

De menționat abaterea constatată a fost descrisă în raportul privind rezultatele inspecției financiare tematice 30.10.2024 și Prescripția nr. 25-06/1798 din 14.11.2024.

În contextul abaterilor identificate, se evidențiază necesitatea revizuirii modului de stabilire și acordare a sporurilor salariale, cu asigurarea unei fundamentări clare și documentate a acestora, în vederea excluderii situațiilor de remunerare dublă pentru aceleași sarcini sau pentru activități improprii funcției deținute.

O asemenea revizuire trebuie să vizeze delimitarea explicită a responsabilităților între subdiviziunile structurale ale întreprinderii, astfel încât fiecare activitate să fie atribuită și executată de personalul competent, în conformitate cu fișele de post și competențele funcționale stabilite.

**CONCLUZIE:**

Acordarea unor sporuri salariale nejustificate pentru exercitarea unor atribuții care, potrivit delimitării competențelor funcționale și fișelor de post, revin altor subdiviziuni structurale ale întreprinderii.

Generarea unor premise de suprapunere a atribuțiilor și de dublă remunerare, fapt ce poate conduce la utilizarea ineficientă a mijloacelor financiare alocate și la efectuarea unor cheltuieli salariale nejustificate.

**RECOMANDARE:**

Neadmiterea acordării unor sporuri salariale nejustificate prin atribuirea către anumiți angajați a sarcinilor care, potrivit competențelor funcționale și fișelor de post, revin altor subdiviziuni structurale sau persoane responsabile.



Excluderea riscului de efectuare a plăților duble pentru aceleași sarcini și responsabilități, prin consolidarea mecanismelor de verificare și aprobare a sporurilor salariale.

Implementarea unor măsuri eficiente pentru prevenirea suprapunerii de atribuții, în vederea asigurării unui management transparent și eficient al resurselor umane și financiare în cadrul întreprinderii.

Revizuirea prevederilor pct. 6.4.1.5 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA”, ediția 13 din 24.09.2024, cu stabilirea unor criterii clare, obiective și verificabile de acordare a sporurilor salariale, inclusiv definirea expresă a atribuțiilor și sarcinilor ce pot fi calificate drept „*de importanță majoră*” sau „*de urgență*”.

2.7. DELEGAREA PERSONALULUI LA INSTRUIRI ȘI CURSURI ÎN LIPSA UNOR NECESITĂȚI REALE – premisă pentru utilizarea ineficientă a resurselor financiare

Modul de delegare în hotarele Republicii Moldova și în străinătate a personalului entităților din Republica Moldova și de compensare a cheltuielilor ce țin de majorarea prețurilor la produsele alimentare și a tarifelor la serviciile de cazare este reglementat prin *HG nr. 10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova*.

În acest sens, în vederea asigurării cu personal calificat, dezvoltării competențelor profesionale și creșterii performanței instituționale, Î.S. „MoldATSA” planifică și implementează anual programe de instruire, perfecționare profesională și participare la cursuri specializate, desfășurate atât pe teritoriul Republicii Moldova, cât și peste hotare.

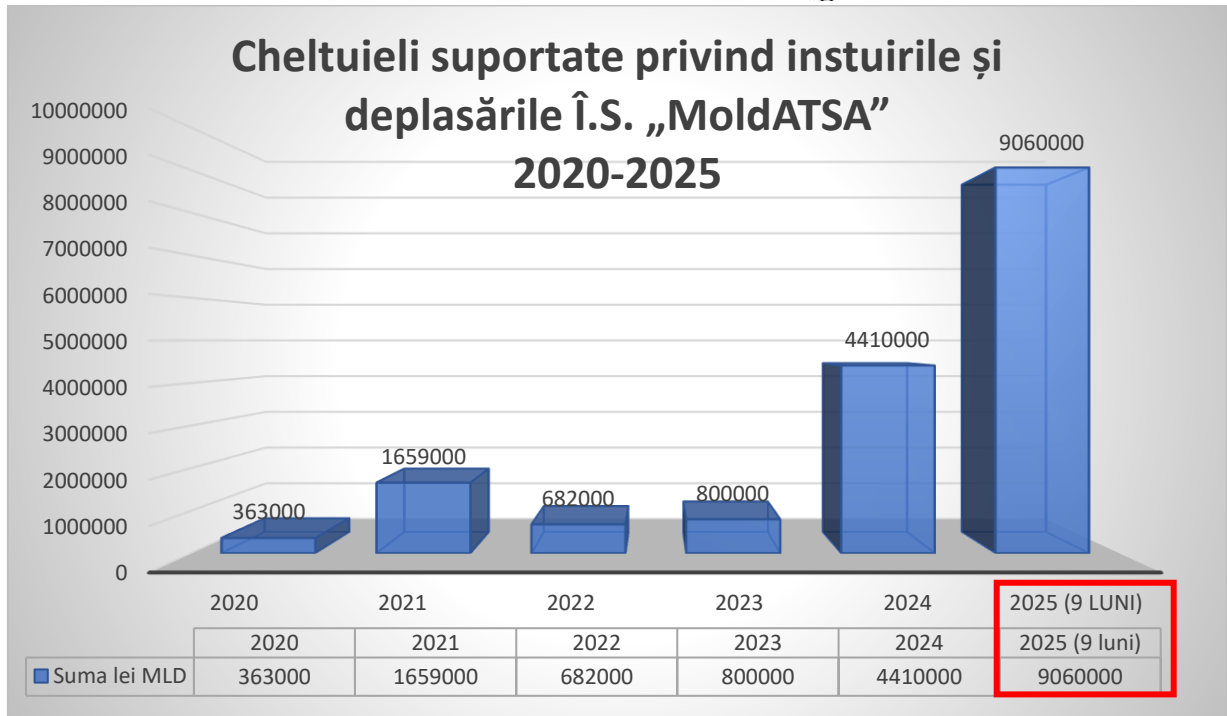
Participarea salariaților la astfel de instruiți urmează să fie fundamentată pe necesități reale de dezvoltare profesională, corelate cu atribuțiile funcției deținute, obiectivele subdiviziunii și necesitățile operaționale ale întreprinderii. Totodată, selectarea participanților trebuie să se bazeze pe criterii obiective și transparente, care să asigure utilizarea eficientă a resurselor financiare alocate pentru formarea profesională.

De menționat că, în cadrul evaluării integrității instituționale, **au fost examinate cazuri de delegare a unor salariați la instruiți și cursuri de perfecționare**, fiind analizată măsura în care participarea acestora a fost justificată prin necesități profesionale reale și a contribuit la îmbunătățirea capacităților funcționale ale întreprinderii. Examinarea documentelor aferente a relevat situații în care necesitatea participării la anumite instruiți nu a fost argumentată suficient, iar legătura dintre conținutul cursurilor și atribuțiile exercitate de participanți nu a fost demonstrată în mod concludent, inclusiv cazuri în care s-a optat pentru cursuri desfășurate în afara țării, deși tematici similare erau disponibile pe plan național.

În aceste condiții, persistă riscul utilizării ineficiente a resurselor financiare destinate instruirii personalului, precum și al efectuării unor cheltuieli care nu generează beneficii proporționale pentru activitatea și obiectivele întreprinderii.

Fiind examinate *Dările de seamă de instruiți și delegări pentru perioada anilor 2020-2025*, **s-a constatat o creștere semnificativă a cheltuielilor suportate în vederea instruirii și perfecționării personalului**.

Vezi mai jos date statistice în acest sens.



Potrivit datelor prezentate supra se observă o creștere semnificativă a cheltuielilor suportate de către entitate în vederea desfășurării instruirilor și deplasărilor de personal de la 363 mii lei în anul 2020 până la 9 milioane lei în doar 9 luni ale anului 2025.

În vederea evaluării corectitudinii și eficienței instruirilor desfășurate, au fost examinate *Planurile și Dărilor de seamă a instruirilor și deplasărilor*, urmare a cărui fapt au fost constatate cazuri de **delegare a persoanelor la instruiți și cursuri în lipsa unor necesități reale de desfășurare a acestora** întrucât atribuțiile lor de serviciu nu au legătură directă cu tematicile abordate în cadrul acestora, precum și cazuri de participare la cursuri peste hotare care ar fi putut fi realizate în Republica Moldova la costuri semnificativ mai reduse.

SE RETINE!:

Republica Moldova în calitate de stat membru al EUROCONTROL⁶ achită anual cotizațiile de rigoare către organizația europeană, fapt ce **oferă acces la un număr semnificativ de cursuri și instruiți gratuite** pentru personalul din domeniul aviației, **costurile suportate de întreprindere fiind limitate doar la cheltuieli de deplasare.**

Astfel, deși EUROCONTROL pune la dispoziția statelor membre un spectru extins de cursuri în domeniul aviației, s-a constatat că, în anul 2025, Î.S. „MoldATSA” a

⁶ Organizația Europeană pentru Siguranța Navigației Aeriene, cunoscută în mod obișnuit ca Eurocontrol (stilizat EUROCONTROL), este o organizație internațională care lucrează pentru a realiza un management sigur al traficului aerian în întreaga Europă.

recurs în mod repetat la delegarea personalului la cursuri contra cost organizate de către IATA.⁷

În lipsa unei analize comparative documentate privind disponibilitatea unor instruirii similare oferite prin intermediul EUROCONTROL, precum și a unei justificări economice a opțiunii pentru cursurile contra cost, persistă riscul suportării unor cheltuieli suplimentare care ar fi putut fi evitate sau diminuate.

Această practică relevă necesitatea consolidării procesului de planificare și selectare a programelor de instruire, cu accent pe valorificarea oportunităților de formare profesională deja disponibile prin intermediul organizațiilor internaționale la care Republica Moldova este parte și pentru care sunt achitate contribuții anuale.

Totodată, se impune instituirea unor mecanisme clare de evaluare prealabilă a oportunității participării la cursuri externe, inclusiv prin efectuarea unei analize comparative a alternativelor disponibile pe plan național și internațional, în vederea asigurării respectării principiilor de economicitate și eficiență în utilizarea resurselor financiare.

Mai jos este prezentată analiza comparativă a cheltuielilor suportate de către Î.S. „MoldATSA” în vederea delegării persoanelor din cadrul întreprinderii la participarea în cadrul cursurilor/instruirilor desfășurate de către EUROCONTROL și IATA. Analiza urmărește evaluarea eficienței utilizării resurselor financiare alocate pentru dezvoltarea profesională a personalului, inclusiv prin prisma oportunităților de instruire disponibile în cadrul EUROCONTROL, la care Republica Moldova are acces în calitate de stat membru, comparativ cu participarea la cursuri similare organizate contra cost de IATA. Rezultatele analizei permit aprecierea măsurii în care opțiunile de instruire selectate au respectat principiile economicității, eficienței și utilizării judicioase a resurselor financiare ale întreprinderii.

Tabel: Costurile suportate de Î.S. „MoldATSA” pentru delegarea unei persoane la cursuri de instruire organizate de EUROCONTROL și IATA

| Analiza comparativă a cheltuielilor aferente participării unei persoane la instruirii organizate de EUROCONTROL și IATA | | |
|--|--|--|
| Indicator | EUROCONTROL | IATA |
| Valoarea medie a cursului | GRATUIT <i>ca stat membru al EUROCONTROL</i> | <u>28 – 42 mii lei/fără TVA</u> |
| Cheltuieli aferent deplasării | <u>25 – 40 mii lei/fără TVA</u> | <u>50 – 80 mii lei/fără TVA</u> |

⁷ International Air Transport Association (acronim IATA, în română Asociația Internațională de Transport Aerian) este o organizație comercială internațională a companiilor aeriene, cu sediul central în Montreal, Quebec, Canada.

| | | |
|------------------------|--|---|
| Destinații | <i>Luxemburg; Belgia; Franța</i> | <i>Republica Singapore; China; Thailand</i> |
| Valoarea totală | <u>25 – 40 mii lei/fără TVA</u> | <u>80 – 120 mii lei/fără TVA</u> |

Concluzii:

- ✓ Analiza comparativă evidențiază că participarea la un curs organizat de IATA implică cheltuieli totale estimate între 80 mii lei și 120 mii lei, în timp ce participarea la un curs organizat de EUROCONTROL generează cheltuieli cuprinse între 25 mii lei și 40 mii lei, reprezentând exclusiv costuri aferente deplasării.
- ✓ Diferența de cost este determinată atât de caracterul gratuit al cursurilor oferite de EUROCONTROL statelor membre, cât și de nivelul semnificativ mai redus al cheltuielilor de deplasare comparativ cu destinațiile la care sunt organizate, de regulă, cursurile IATA.
- ✓ În medie, costul participării la o instruire organizată de IATA este de aproximativ 3 ori mai mare decât costul participării la o instruire similară organizată de EUROCONTROL, ceea ce impune o justificare riguroasă a necesității și oportunității unor astfel de delegări.
- ✓ În condițiile în care Republica Moldova beneficiază de acces la un spectru larg de instruirii gratuite prin intermediul EUROCONTROL, delegarea personalului la cursuri contra cost organizate de IATA, fără o analiză comparativă a alternativelor disponibile și fără argumentarea valorii adăugate a instruirii respective, poate conduce la utilizarea inefficientă a resurselor financiare ale întreprinderii.
- ✓ Situația constatată relevă necesitatea instituirii unor criterii clare de selectare a programelor de instruire și a participanților, precum și a obligativității documentării motivelor pentru care sunt preferate cursurile contra cost în detrimentul instruirilor gratuite disponibile prin intermediul organizațiilor internaționale la care Republica Moldova este membră.

Prin urmare, **Î.S. „MoldATSA” suportă cheltuieli semnificativ mai mari pentru delegarea personalului la instruirii organizate de către IATA**, comparativ cu participarea la cursurile oferite de EUROCONTROL. Această diferență este determinată atât de costul cursurilor organizate de IATA, cât și de cheltuielile sporite aferente deplasărilor în state situate, de regulă, în regiunea asiatică (Singapore, China, Thailanda), care implică costuri considerabil mai ridicate pentru transport, cazare și diurne.

În acest context, **persistă anumite incertitudini privind oportunitatea și eficiența economică a delegării personalului la cursuri organizate de IATA**, în condițiile în care Republica Moldova, prin intermediul Î.S. „MoldATSA”, achită anual

contribuții semnificative către EUROCONTROL, beneficiind astfel de acces la un portofoliu extins de instruiți gratuite, relevante pentru domeniul aviației civile.

Se menționează că **o parte semnificativă a cursurilor oferite de IATA sunt disponibile în format online, fără necesitatea deplasării participanților la locul desfășurării** acestora. De asemenea, **unele instruiți organizate de IATA au fost desfășurate inclusiv pe teritoriul Republicii Moldova**, fapt care ar fi permis reducerea substanțială a costurilor asociate participării personalului.

În aceste condiții, lipsa unei analize comparative documentate privind opțiunile de instruire disponibile și costurile aferente acestora poate genera riscul utilizării ineficiente a resurselor financiare ale întreprinderii și al efectuării unor cheltuieli care nu corespund pe deplin principiilor economicității și buneii gestiuni financiare.

Mai jos sunt prezentate câteva spețe care relevă practici ineficiente în procesul de delegare a personalului la instruiți și cursuri, cu impact asupra economicității și eficienței utilizării resurselor financiare ale întreprinderii.



STUDIU DE CAZ:

Urmare a examinării dărilor de seamă privind instruițiile și delegările de personal pentru anul 2025, s-a constatat că administratorul Î.S. „MoldATSA”, împreună cu un alt angajat, au participat pe parcursul anului 2025 la **3 instruiți cu tematică identică, organizate de aceeași entitate – IATA.**

Astfel, în perioada **23–27.07.2025**, a fost organizat un curs cu privire la Sistemele de gestionare a riscului de oboseală (FRMS)⁸, desfășurat de către IATA în Republica Singapore.

Ulterior, în perioada **28–29.07.2025**, același tip de instruire privind Sistemele de gestionare a riscului de oboseală (FRMS), organizat de către IATA, a fost desfășurat pe teritoriul Republicii Moldova.

În acest context, se constată participarea la instruiți cu tematică identică, organizate de aceeași entitate, într-un interval de timp foarte scurt, fapt ce necesită o analiză suplimentară privind necesitatea repetării instruirii și eficiența utilizării resurselor financiare aferente delegărilor.

Vezi mai jos extras din Darea de seamă contabilă aferent deplasărilor și instruirilor de personal.

⁸ Fatigue Risk Management System – cursul care oferă aptitudini de gestionare, identificare, evaluare și implementare a controalelor pentru a preveni riscul de oboseală în cadrul organizațiilor aviatice.



| Activitate | Managementul strategic | Centrul de tehnologii | 23.07.2025 | 25.07.2025 | Chișinău R Moldova | 1.680,00 |
|------------|-------------------------------------|------------------------|------------|------------|--------------------|-----------|
| G | Managementul strategic | Centrul de tehnologii | 23.07.2025 | 25.07.2025 | Chișinău R Moldova | 1.680,00 |
| G | Managementul strategic | Centrul de tehnologii | 23.07.2025 | 25.07.2025 | Chișinău R Moldova | 1.680,00 |
| P | Fatigue Risk Management System | IATA INTERNATIONAL AIR | 23.07.2025 | 25.07.2025 | Singapore | 73.433,48 |
| V | Fatigue Risk Management System | IATA INTERNATIONAL AIR | 23.07.2025 | 25.07.2025 | Singapore | 71.132,57 |
| V | Fatigue Risk Management System | IATA INTERNATIONAL AIR | 28.07.2025 | 28.07.2025 | Chișinău R | 2.527,65 |
| P | Fatigue Risk Management System | IATA INTERNATIONAL AIR | 29.07.2025 | 29.07.2025 | Chișinău R | 2.543,54 |
| V | Fatigue Risk Management System | IATA INTERNATIONAL AIR | 29.07.2025 | 29.07.2025 | Chișinău R | 2.543,54 |
| M | Instruirea în domeniul SSM nivel I | FIRST COMPANY S.R.L. | 01.08.2025 | 01.08.2025 | Chișinău R Moldova | 500,00 |
| P | Safety (SMS) and Quality Management | IATA INTERNATIONAL AIR | 28.07.2025 | 01.08.2025 | Singapore | 85.392,79 |

Subsecvent, se menționează că în perioada 01–03.09.2025, **a fost organizat de către IATA un curs cu tematică identică, desfășurat pe teritoriul Republicii Moldova**. Cu toate acestea, conducătorul entității a aprobat participarea la instruirea respectivă prin delegarea personalului cu deplasare în Republica Singapore, deși același curs era disponibil local.

Vezi mai jos extras din Darea de seamă care confirmă organizarea cursului cu tematică identică în perioada 01 – 03.09.2025.

| | | | | | |
|--|------------------------|------------|------------|--------------------|-----------|
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,12 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,13 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,14 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,21 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 01.09.2025 | 03.09.2025 | Chișinău R Moldova | 27.983,15 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 04.09.2025 | 06.09.2025 | Chișinău R Moldova | 28.023,82 |
| Fatigue Risk Management Systems (FRMS) | IATA INTERNATIONAL AIR | 04.09.2025 | 06.09.2025 | Chișinău R Moldova | 28.023,82 |

Referindu-ne la procedura de planificare și organizare deficitară a unor instruirii/cursuri, evidențiem că, în primele nouă luni ale anului 2025, Î.S. „MoldATSA” a participat la mai multe instruirii interne și externe cu tematici identice, organizate de IATA (*Sisteme de gestionare a riscului de oboseală (FRMS)*).

Astfel, se constată că o parte dintre angajați au participat la aceste instruirii desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova, în timp ce alți angajați, inclusiv membri ai organelor de conducere ale Î.S. „MoldATSA”, au fost delegați la aceleași cursuri organizate în străinătate, inclusiv în Republica Singapore și Thailanda.

În continuare sunt prezentate datele privind instruirile desfășurate în primele 9 luni ale anului 2025 pe tematica Sistemelor de gestionare a riscului de oboseală (Fatigue Risk Management Systems – FRMS), precum și cheltuielile suportate în acest sens de către entitatea evaluată.



Tabel: Analiza cheltuielilor suportate de Î.S. „MoldATSA” pentru instruirii cu tematica „Sisteme de gestionare a riscului de oboseală (FRMS)” și distribuția participanților pe locații

| Analiza cheltuielilor suportate de către Î.S. „MoldATSA” și periodicității acestora pentru cursurile cu tematica Sisteme de gestionare a riscului de oboseală (<i>Fatigue Risk Management Systems (FRMS)</i>) | | |
|--|---|---|
| Perioada | Cheltuieli totale suportate lei/fără TVA | Numărul persoanelor participante |
| 25.07 – 25.07 | 144 565 (<i>Republica Singapore</i>) | 2 |
| 28.07 – 29.07 | 5 000 (<i>Chișinău</i>) | 2 |
| 29.07 | 2 543 (<i>Chișinău</i>) | 1 |
| 18 – 20.08 | 629 500 (<i>Republica Singapore</i>) | 6 |
| 01 – 03.09 | 450 000 (<i>Chișinău</i>) | 15 |
| 04 – 06.09 | 450 000 (<i>Chișinău</i>) | 15 |
| 16 – 19.09 | 137 000 (<i>Thailanda</i>) | 2 |
| Total cheltuieli | 1 818 43 lei/fără TVA | |

Concluzii:

- Analiza datelor evidențiază faptul că instruirile cu tematica Sistemelor de gestionare a riscului de oboseală (FRMS) au fost organizate atât pe teritoriul Republicii Moldova, cât și în locații externe, inclusiv Republica Singapore și Thailanda, generând diferențe semnificative în ceea ce privește nivelul cheltuielilor suportate de Î.S. „MoldATSA”.
- Cheltuielile aferente instruirilor desfășurate în străinătate (Republica Singapore și Thailanda) sunt considerabil mai mari comparativ cu cele organizate local, diferența fiind determinată atât de costul programelor de instruire, cât și de cheltuielile aferente deplasărilor internaționale.
- Se constată existența unor situații în care aceeași tematică de instruire a fost realizată în locații diferite și în perioade apropiate, ceea ce indică o lipsă de uniformitate în procesul de planificare și organizare a instruirilor.
- Participarea repetată la cursuri cu tematică identică, inclusiv în locații externe costisitoare, determină incertitudini cu privire la necesitatea și eficiența economică a acestor delegări, în condițiile în care instruirii similare sunt disponibile la costuri semnificativ mai reduse la nivel local.
- În ansamblu, situația reflectă deficiențe în procesul de planificare a instruirilor și în fundamentarea deciziilor de delegare, ceea ce poate genera utilizarea ineficientă a resurselor financiare ale întreprinderii și necesitatea consolidării mecanismelor de evaluare a oportunității participării la cursuri externe.

Suplimentar, se menționează că toate categoriile de persoane care au participat la cursurile desfășurate atât pe teritoriul Republicii Moldova, cât și în afara țării au obținut același certificat, iar rezultatele instruirii sunt identice din punct de vedere al calificării obținute.

Cu toate acestea, cheltuielile suportate în acest scop diferă în mod semnificativ în funcție de locul desfășurării cursurilor, iar instruirile organizate în afara Republicii Moldova generând costuri substanțiale comparativ cu cele desfășurate la nivel local.

În aceste circumstanțe, se evidențiază necesitatea unei fundamentări clare și documentate a deciziilor de selectare a locației de instruire, în vederea asigurării respectării principiilor de economicitate, eficiență și utilizare rațională a mijloacelor financiare ale întreprinderii.

Un alt studiu de caz, care evidențiază riscul utilizării ineficiente a mijloacelor financiare, se referă la delegarea unor persoane la cursuri care, prin natura și conținutul acestora, puteau fi organizate la nivel național, fără necesitatea deplasării în afara Republicii Moldova.

Vezi mai jos studiu de caz în acest sens.



STUDIUL DE CAZ:

Prin Ordinul nr. 105-D din 20.08.2025, contabilul-șef al Î.S. „MoldATSA” a fost delegat la un curs de limbă engleză organizat în Marea Britanie de către o companie privată, în perioada 23.08–13.09.2025. Costul cursului a constituit circa **106 mii lei** (inclusiv TVA), respectiv 88 358 lei fără TVA.

În acest context, se evidențiază necesitatea analizării oportunității delegării la un curs desfășurat peste hotare, în condițiile în care programe similare de instruire pot fi organizate sau accesate la nivel local sau prin modalități alternative, cu costuri semnificativ mai reduse.

Urmează de remarcat că cursul la care a participat angajata Î.S. „MoldATSA” a avut ca obiect studierea limbii engleze la nivel începător (*echivalent nivelului A2 conform Cadrului European Comun de Referință pentru Limbi*), iar beneficiarul acestuia a fost exclusiv contabilul-șef al entității.

Vezi extras din darea de seamă, prețurile fiind indicate fără TVA.

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ordin № 112-D din 22.08.2025 | NEO-A KIV+NEO-W MD | ERA a.s. | 08.09.2025 | 12.09.2025 | Cehia, Praga | 66.812,54 | 31.099,43 | | 97.911,97 |
| Ordin № 94-D din 31.07.2025 | Compliance with Part-IS Requirements | EUROCONTROL CND | 08.09.2025 | 10.09.2025 | Luxemburg | | 33.837,22 | | 33.837,22 |
| Ordin № 94-D din 31.07.2025 | Compliance with Part-IS Requirements | EUROCONTROL CND | 08.09.2025 | 10.09.2025 | Luxemburg | | 33.837,21 | | 33.837,21 |
| Ordin nr.105-D din 20.08.2025 | English language course at Kaplan | Aspect Education UK Ltd | 23.08.2025 | 13.09.2025 | Marea Britanie | 16.734,24 | 48.523,35 | 23.101,14 | 88.358,73 |
| Ordin № 122-D din 28.08.2025 | OJTI Course | AIR NAVIGATION SERVICES | 01.09.2025 | 12.09.2025 | Cehia, Praga | 69.860,90 | 28.362,37 | 9.930,58 | 108.153,85 |
| Ordin № 99-D din 08.08.2025 | cursul de instruire (SAF-CHG) | EUROCONTROL CND | 07.09.2025 | 13.09.2025 | Luxemburg | | 45.561,64 | | 45.561,64 |
| Ordin № 104-D din 14.08.2025 | cursul de instruire (LEX-AUDIT-1) | EUROCONTROL CND | 14.09.2025 | 20.09.2025 | Luxemburg | | 44.999,68 | | 44.999,68 |
| Ordin № 100-D din 14.08.2025 | Performance Based Navigation (PBN) | EUROCONTROL CND | 15.09.2025 | 18.09.2025 | Luxemburg | | 30.772,23 | | 30.772,23 |

În ordinea celor expuse mai sus, se constată lipsa unei fundamentări suficiente privind relevanța și oportunitatea organizării unor cursuri de limbă engleză în afara țării, în condițiile în care instruirii cu conținut similar puteau fi desfășurate pe teritoriul Republicii Moldova, la costuri semnificativ mai reduse.

Această situație denotă deficiențe în procesul de planificare și fundamentare a necesităților de formare profesională și poate genera riscul utilizării ineficiente a mijloacelor financiare ale întreprinderii, în absența unor argumente documentate privind avantajul comparativ al instruirilor externe.



CONCLUZIE:

Planificarea și organizarea instruirilor și deplasărilor de personal se caracterizează prin deficiențe, exprimate prin lipsa unor justificări suficiente privind necesitatea reală a participării la anumite cursuri, fiind constatate multiple cazuri de delegare a personalului la instruirii desfășurate peste hotare, deși acestea puteau fi realizate pe teritoriul Republicii Moldova, la costuri semnificativ mai reduse.

Delegarea unor persoane la cursuri ale căror tematici nu prezintă o legătură directă cu atribuțiile de serviciu ale acestora, ceea ce indică o insuficientă corelare între necesitățile de formare profesională și responsabilitățile funcționale.

Organizarea unor instruirii externe în condițiile existenței unor alternative similare la nivel național, fără o fundamentare documentată a avantajelor suplimentare ale acestora.

Participare nejustificată la cursuri contra cost, în condițiile în care Î.S. „MoldATSA” are posibilitatea de a accesa instruirii gratuite. Astfel, se relevă că entitatea suportă, în anumite cazuri, cheltuieli semnificativ mai mari pentru participarea la cursuri organizate de IATA, deși Republica Moldova, în calitate de stat membru al EUROCONTROL, beneficiază de acces la programe de instruire relevante pentru sectorul aviației, fără costuri aferente cursurilor.



RECOMANDARE:

Atribuirea responsabilităților de planificare și coordonare a cursurilor/instruirilor exclusiv subdiviziunilor competente, în vederea evitării suprapunerilor și a participării repetate a aceluiași persoane la instruirii cu tematici identice.



Revizuirea și consolidarea procedurii interne de planificare și analiză a necesităților de formare profesională, astfel încât delegarea personalului la cursuri externe să fie fundamentată strict pe necesități reale, relevanță profesională și valoare adăugată pentru activitatea instituției, iar instruirile care pot fi realizate eficient pe teritoriul Republicii Moldova să fie organizate local, în scopul optimizării costurilor.

Instituirea unor prevederi clare în procedurile interne privind prioritizarea instruirilor gratuite oferite de EUROCONTROL, în calitate de opțiune prioritară de formare profesională pentru personalul din domeniul aviației.

Consolidarea mecanismelor de control intern managerial în procesul de planificare, aprobare și justificare a cheltuielilor aferente instruirilor, în vederea prevenirii utilizării ineficiente sau nejustificate a resurselor financiare ale întreprinderii.

Implementarea unui sistem de monitorizare și evaluare periodică a impactului instruirilor realizate, inclusiv prin prisma raportului cost–beneficiu și a gradului de aplicare a competențelor obținute în activitatea operațională.

Asigurarea documentării corespunzătoare a deciziilor privind formarea profesională, prin corelarea expresă a tematicii instruirilor cu atribuțiile de serviciu ale beneficiarilor și cu necesitățile reale ale instituției, motivarea acestor decizii.

III. PROCEDURA DE DESFĂȘURARE A ACHIZIȚIILOR

În conformitate cu *art.7 alin.(1) al Legii nr. 246/2017 cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală*, fondatorul întreprinderii de stat și fondatorul întreprinderii municipale, împreună cu autoritatea executivă, în limita competențelor atribuite, exercită drepturile de administrare a întreprinderii prin intermediul **consiliului de administrație și al administratorului**.

În acest sens, potrivit *art.8 alin.7) lit. (r) al Legii nr. 246/2017*, **consiliul de administrație asigură transparența procedurilor de achiziție a bunurilor, a lucrărilor și a serviciilor destinate acoperirii necesităților de producere și asigurării bazei tehnico-materiale, precum și aprobă, în cazul întreprinderilor de stat, regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor. Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat se aprobă de Guvern. Achiziționarea de bunuri, lucrări și servicii la întreprinderea de stat este supusă reglementărilor privind regimul de incompatibilități, prevăzute la *art. 16 alin. (6) și art. 75 alin. (1) din Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice*.**

Astfel, în temeiul prevederilor vizate, **prin HG nr.351/2020, a fost aprobat Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat**.

În vederea asigurării unor proceduri unice, clare și transparente în procesul de achiziții ale bunurilor, lucrărilor și serviciilor, Î.S. „MoldATSA” a aprobat **„Regulamentul intern privind procedura de achiziție a bunurilor/lucrărilor/serviciilor pentru necesitățile Î.S. „MoldATSA”, ediția 05 din 10.08.2020”**.

Totodată, în temeiul *Legii nr.246/2017 cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală* și al *Regulamentului privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat*, **prin Ordinul nr.78 din 24.07.2025 a fost instituit Grupul de lucru pentru Achiziții în cadrul Î.S.„MoldATSA”**, responsabil de organizarea și desfășurarea procedurilor de achiziție în conformitate cu cadrul normativ aplicabil.

Grupului de lucru pentru achiziții trebuie să asigure respectarea strictă a prevederilor legale și instituționale, precum și implementarea procedurilor de achiziție în condiții de transparență, concurență și eficiență economică.

În urma examinării aleatorii a procedurilor de achiziții desfășurate de Î.S. „MoldATSA”, au fost constatate unele neconformități și abateri în etapele de planificare, inițiere, desfășurare și executare a achizițiilor, precum și riscuri aferente acestora, după cum urmează:

3.1. PRACTICI DEFECTUOASE DE ÎNCHEIERE A CONTRACTELOR LA LIMITA PRAGULUI MAXIM ADMIS PENTRU CARE ESTE NECESAR ACORDUL FONDATORULUI

În corespundere cu *pct. 13 din Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat aprobat prin HG nr.351/2020*, întreprinderea de stat **nu este în drept** să achiziționeze bunuri a căror valoare de piață constituie peste 25% din valoarea activelor nete ale acesteia, conform ultimelor situații financiare anuale, **sau depășesc 400 000 lei, fără aprobarea consiliului de administrație al întreprinderii și acordul scris al fondatorului.**

Astfel, *prin instituirea acestor prevederi*, s-a urmărit stabilirea unui mecanism de control și supraveghere a achizițiilor efectuate de Î.S. „MoldATSA” în scopul asigurării unei gestionări eficiente a patrimoniului, prevenirii asumării unor riscuri financiare nejustificate și consolidării responsabilității decizionale prin implicarea consiliului de administrație și a fondatorului.

Cu toate acestea, fiind examinate *Registreele interne ale contractelor de achiziții realizate pentru anii 2022-2025*, s-au constatat **practici de încheiere a contractelor la limita plafonului de 400 mii lei**, fapt care a permis realizarea achizițiilor fără aprobarea consiliului de administrație și acordul scris al fondatorului.

În sensul dat, au fost identificate contracte de achiziții cu valori cuprinse între 360 și 390 mii lei, **ceea ce indică o posibilă ajustare a valorii contractuale în limita a 400 mii lei, în scopul evitării mecanismelor de control și supraveghere instituite la pct. 13 din Regulamentul aprobat prin HG nr. 351/2020.**

În cazul dat, se conturează riscul ajustării premeditate și planificării achizițiilor la limita plafonului de 400 000 lei, în scopul evitării procedurilor de aprobare de către consiliul de administrație, inclusiv a acordului scris al fondatorului, fapt ce poate genera eludarea cadrului normativ aplicabil.

Cu titlul de exemplu se relevă următorul studiu caz:



STUDIU DE CAZ:

Fiind examinate registrele interne ale contractelor de achiziții pentru anii 2022–2025, au fost identificate contracte privind achiziționarea serviciilor juridice în valoare de circa **390 mii lei anual**, inclusiv contracte în valoare de 87 mii lei, 174 mii lei și 194 mii lei. În acest context, se constată lipsa unei fundamentări clare a modului de planificare și estimare a valorii acestor contracte.

Vezi mai jos extrase din Registreele interne a contractelor de achiziții.

| | | | | | |
|----|--------------------------------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| 17 | Contract prestări servicii | Prelungirea licenței SIGMA | | Nr. 23/169 din 18.09.2023 | 10 000 Euro |
| 18 | Contract de asistență juridică | achiziționarea serviciilor de asistență juridică | BAA [redacted] | nr. AB/MOLD din 04.01.2022 | 390 000 MDL |
| 19 | Contract vânzare-cumpărare | vânzare marfă contra plată | M [redacted] carry Moldova SRL | nr. 6 din 03.01.2022 | conform necesităților |
| 86 | 76 Contract prestări servicii | servicii certificare a cheii publice | IP [redacted] | nr. ANI/25613 din 18.01.2023 | |
| 87 | 77 Contract asistență juridică | achiziționarea serviciilor de asistență juridică | BAA "P [redacted] | nr. AB/MOLD din 05.01.2023 | 390000 MDL |
| 88 | 78 Contract servicii audit | achiziționarea serviciilor de audit financiar | DIV [redacted] RL | nr. 17/01/23A din 19.01.2023 | 85 000 MLD |

Astfel, se conturează suspiciuni că planificarea achizițiilor să nu fi fost realizată în mod obiectiv și fundamentat, ci ajustată astfel încât valoarea fiecărui contract să se încadreze sub pragul maxim de 400 mii lei. Această situație poate indica o posibilă fragmentare a achizițiilor. Totodată, nu au fost identificate careva note justificative sau analize care să explice criteriile de stabilire a valorilor estimate, precum și raționamentul încheierii acestor contracte pentru servicii juridice.

De menționat că asupra acestei probleme s-a expus și APP în cadrul misiunii de *audit intern* desfășurate la Î.S. „MoldATSA”, în anul 2023, fiind formulate observații și recomandări privind nerespectarea cadrului normativ în materie de planificare și desfășurare a achizițiilor.

Vezi mai jos extras din Raportului de Audit intern nr.3/2023 desfășurat de către APP în cadrul Î.S. „MoldATSA”.

6. S-au stabilit cazuri de ocolire a cadrului legal de solicitare a acordului fondatorului, prin indicarea în planul anual de achiziții a întreprinderii, lucrări și servicii în mărime de 398-380 mii lei, la limita la care este necesar acordul fondatorului. În rezultatul examinării Planurilor anuale de achiziții pentru anii 2022 și 2023 s-a constatat că pentru anul 2023 au fost planificate următoarele servicii, la limita la care este necesar acordul fondatorului, inclusiv: Servicii comunicație - închiriere canale 398 mii lei; Servicii juridice-390 mii lei; Servicii transport (Arenda autobuzului)-380 mii lei și altele.

Cu toate acestea, **practicile respective nu au fost excluse până în prezent.** În consecință, se atestă riscul nerespectării cadrului normativ și al denaturării procedurilor de achiziție, inclusiv existența unor vulnerabilități ale sistemului de control intern managerial.

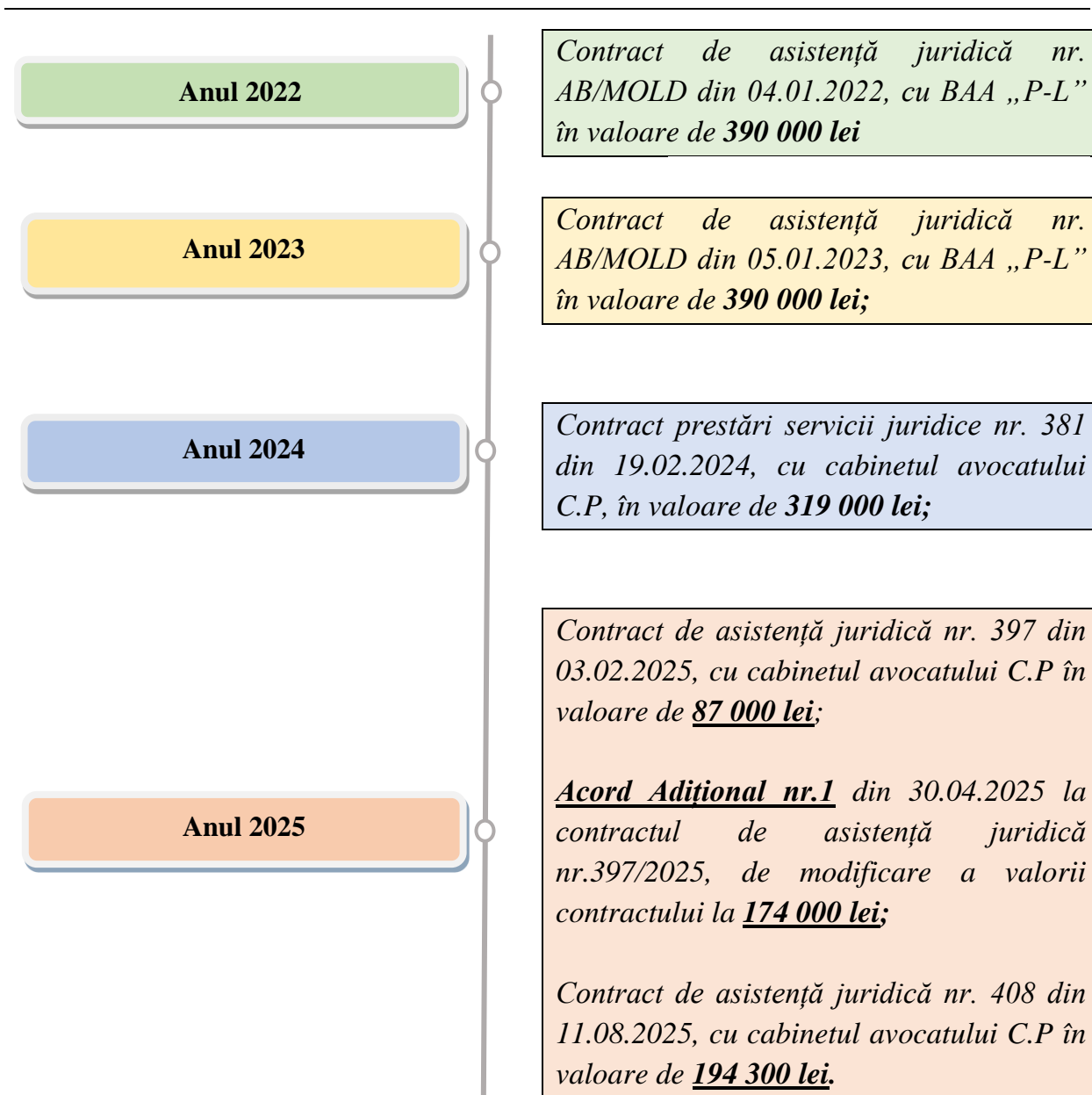


Mai mult, practica de divizare a procedurilor de achiziții a fost asociată cu **încheierea unor acorduri adiționale, utilizate pentru modificarea valorii contractelor inițiale.** Această situație poate sugera utilizarea acordurilor adiționale în alte scopuri decât cele prevăzute, acestea fiind destinate exclusiv situațiilor justificate și obiective.

Or, dacă în anii 2022–2023 Î.S. „MoldATSA” a achiziționat servicii juridice de la un agent economic în valoare de 390 mii lei, **în anul 2025 entitatea a divizat achiziția de servicii juridice în două proceduri distincte,** în valoare de 194 000 lei și, respectiv, 174 300 lei, rezultând o valoare totală de 368 300 lei.

Vezi mai jos cronologia achizițiilor pentru perioada anilor 2022-2025 aferente achizițiilor de servicii juridice.

CRONOLOGIA ACHIZIȚIILOR DE SERVICII JURIDICE PENTRU ANII 2022-2025



Analiza realizată relevă existența unor practici recurente de planificare și contractare a serviciilor juridice la limita pragului valoric legal, însoțite de posibila divizare a achizițiilor, inclusiv prin utilizarea acordurilor adiționale pentru ajustarea ulterioară a valorii contractelor. Aceste practici indică deficiențe ale sistemului de control intern managerial, precum și neglijarea recomandărilor formulate de APP în cadrul misiunii de audit intern.



CONCLUZIE:

Înregistrate practici de încheiere a contractelor la limita pragului maxim admisibil de 400 mii lei, în vederea evitării mecanismelor de control prevăzute la pct. 13 din Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat, aprobat prin HG nr. 351/2020, inclusiv a obligației de a obține aprobarea consiliului de administrație și acordul scris al fondatorului.

Posibila divizare a procedurilor de achiziții, în vederea evitării cadrului legal prevăzut la pct. 13 din Regulamentul aprobat prin HG nr. 351/2020.

Utilizarea acordurilor adiționale ca mecanism de modificare a valorii contractelor inițiale, cu efect de ajustare a valorii totale a achiziției.



RECOMANDARE:

Instituirea și aplicarea unui mecanism funcțional de control intern privind planificarea, colectarea, evaluarea și prioritizarea necesităților de achiziții, inclusiv evaluarea și cercetarea pieței, în vederea asigurării fundamentării obiective și documentate a procedurilor de achiziție desfășurate de Î.S. „MoldATSA”.

Asigurarea informării periodice a Agenția Proprietății Publice și a Consiliului de administrație cu privire la procedurile de achiziții realizate, inclusiv prin prezentarea rapoartelor și dărilor de seamă care să conțină informații privind acordurile adiționale încheiate pe parcursul perioadei de raportare și impactul acestora asupra valorii contractelor;



Excluderea practicilor de divizare a achizițiilor prin consolidarea necesităților cu obiect similar și aplicarea procedurilor de achiziție corespunzătoare pragurilor valorice prevăzute de cadrul normativ aplicabil.

Instituirea unor mecanisme interne de verificare și aprobare a acordurilor adiționale, astfel încât acestea să fie utilizate exclusiv în situațiile expres prevăzute de legislație și justificate prin circumstanțe obiective, fiind exclusă utilizarea acestora pentru modificarea artificială a valorii contractelor sau evitarea aplicării procedurilor de achiziție corespunzătoare.

Asigurarea desfășurării unor noi proceduri de achiziție în cazul apariției unor necesități suplimentare care nu au fost prevăzute la momentul inițierii procedurii inițiale, cu respectarea principiilor transparenței, concurenței și tratamentului egal.

Implementarea integrală și în termen a recomandărilor formulate de Agenția Proprietății Publice în cadrul misiunilor de audit intern, cu desemnarea persoanelor responsabile și monitorizarea periodică a gradului de realizare a acestora.

Organizarea instruirii periodice a membrilor grupului de lucru pentru achiziții și a altor persoane implicate în procesul de achiziții privind riscurile juridice, financiare și reputaționale asociate divizării achizițiilor, estimării necorespunzătoare a valorii contractelor și utilizării nejustificate a acordurilor adiționale.

Consolidarea funcției de control intern managerial prin efectuarea unor verificări periodice privind respectarea prevederilor HG nr. 351/2020 și a regulamentelor interne aplicabile procesului de achiziții.

3.2. PREMISE DE DIVIZARE PREMEDITATĂ A PROCEDURILOR DE ACHIZIȚII

Potrivit pct. 24 din Regulamentul privind achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor la întreprinderea de stat aprobat prin HG nr.351/2020, **întreprinderea nu are dreptul să divizeze achiziția prin încheierea de contracte separate**, în scopul aplicării unei alte proceduri de achiziție decât procedura care ar fi fost utilizată în conformitate cu prezentul Regulament, în cazul în care achiziția nu ar fi fost divizată. Excepție constituie achiziția de bunuri, lucrări și servicii sezoniere care impune încheierea unor contracte separate pe diferite perioade și ale căror condiții de achiziționare se modifică în funcție de perioada în care sunt realizate.



SE RETINE!

Potrivit **art.327¹ alin. (3) din CC**, neplanificarea achizițiilor publice sau planificarea acestora cu încălcarea prevederilor actelor normative, nepublicarea invitației de participare și a anunțului de intenție, **divizarea achiziției publice prin încheierea unor contracte separate** în scopul aplicării altei proceduri de achiziție decât cea care ar fi fost utilizată conform actelor normative se sancționează cu amendă de la 15 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

În acest context, respectarea principiului planificării unitare a necesităților și estimarea corectă a valorii achizițiilor reprezintă o condiție esențială pentru asigurarea transparenței, concurenței și utilizării eficiente a resurselor financiare.

Urmare a examinării procedurilor de achiziții desfășurate de către Î.S. „MoldATSA”, au fost identificate circumstanțe care pot indica existența unor practici de fragmentare a necesităților de achiziție și de încheiere a unor contracte distincte pentru obiecte cu caracter similar, cu riscul aplicării unor proceduri de achiziție diferite de cele care ar fi fost incidente în cazul cumulării valorii totale a necesităților respective.

Cu titlu de exemplu, se prezintă următorul studiu de caz:



STUDIUL DE CAZ:

Urmare a examinării contractelor de achiziții încheiate de Î.S. „MoldATSA” în primele 9 luni ale anului 2025, s-a constatat că entitatea a achiziționat sisteme de securitate în valoare totală de circa **2**

**milioane lei, prin încheierea a 14 contracte de achiziții de mică valoare cu 3 operatori economici.**

În contextul valorii cumulate a achizițiilor și al obiectului similar al contractelor încheiate, se conturează premise privind posibila fragmentare a necesităților de achiziție și aplicarea repetată a procedurilor de achiziții de mică valoare, circumstanțe care necesită o analiză suplimentară sub aspectul respectării prevederilor pct. 24 din Regulamentul aprobat prin HG nr. 351/2020.

NOTĂ!

Potrivit pct. 3.4 din Regulamentul intern al Î.S. „MoldATSA” privind procedura de achiziție a bunurilor, lucrărilor și serviciilor pentru necesitățile întreprinderii, dacă valoarea achiziției **depășește suma de 800 000 lei (fără TVA), este utilizată procedura de achiziție prin licitație deschisă.**

Vezi mai jos extras din Regulament.

3.4 Achiziția prin licitație deschisă, reprezintă achiziția de bunuri, lucrări și servicii pentru necesitățile întreprinderii, a căror valoare estimată, fără taxa pe valoarea adăugată, depășește suma de 800 000 lei.

Astfel, pentru a evita aplicarea prevederilor pct. 3.4 din Regulamentul intern al Î.S. „MoldATSA”, care impun utilizarea procedurii de licitație deschisă pentru achizițiile ce depășesc pragul de 800 000 lei (fără TVA), **entitatea a fragmentat achiziția în valoare totală de circa 2 milioane lei în 14 contracte separate. Această divizare a permis evitarea aplicării procedurii de licitație deschisă, prin atribuirea succesivă a contractelor în regim de achiziții separate.**

Vezi mai jos informația detaliată cu privire la contractele directe încheiate între Î.S. „MoldATSA” și 3 operatori economici.

| Agentul economic | Valoarea contractului/LEI | | | | | |
|------------------|---------------------------|---|--------------------|---------|--------------------|------------------|
| | IAN | FEB | MAR | APR | SEP | TOTAL |
| EX SRL | 84 973 | 56 933 234 400 | 147 060 161 820 | 198 913 | 190 655 179 400 | 1 254 118 |
| NL SRL | | 55 206 230 000 205 142 198 140 | | | | 688 488 |
| ST SRL | | | | | 199 392 | 199 392 |
| TOTAL | 84 973 | 979 821 | 308 880 | 198 913 | 569 447 | 2 141 998 |



Analizând tabelul de mai sus, se observă că cea mai mare parte a achizițiilor, în valoare de 1 254 118 lei (cca 58,5% din total), a fost atribuită operatorului economic EX SRL, prin încheierea succesivă a mai multor contracte cu valori individuale cuprinse între 56 mii lei și 234 mii lei. Totodată, operatorului economic NL SRL i-au fost atribuite contracte în valoare totală de 688 488 lei, iar operatorului economic ST SRL un contract în valoare de 199 392 lei.

Valoarea cumulată a achizițiilor depășește de circa 2,7 ori pragul de 800 mii lei prevăzut la pct. 3.4 din Regulamentul intern al Î.S. „MoldATSA”. Cu toate acestea, achizițiile au fost realizate prin contracte separate de mică valoare, fără organizarea unei proceduri concurențiale corespunzătoare valorii totale a necesităților identificate.

În aceste circumstanțe, se conturează indicii privind fragmentarea necesităților de achiziție și utilizarea repetată a contractelor de mică valoare pentru bunuri cu obiect similar, fapt care a avut ca efect neaplicarea procedurii de licitație deschisă și diminuarea nivelului de concurență în procesul de achiziție.

În susținerea premiselor privind posibila divizare a achizițiilor identificate în cadrul procedurilor desfășurate de Î.S. „MoldATSA”, urmează a fi remarcat și faptul că o parte semnificativă a contractelor au fost încheiate în aceeași zi sau în perioade foarte apropiate de timp. Această circumstanță poate indica existența unor necesități de achiziție cunoscute și planificate concomitent, care urmau a fi evaluate și contractate în mod unitar, cu aplicarea procedurii de achiziție corespunzătoare valorii cumulate a acestora.

Cu titlu de exemplu, în luna februarie 2025, Î.S. „MoldATSA” a încheiat 6 contracte de achiziții directe, cu o valoare cumulată de circa 980 mii lei, circumstanță care, raportată la prevederile pct. 3.4 din Regulamentul intern, impunea aplicarea procedurii de licitație deschisă, și nu a achizițiilor de mică valoare.

Vezi mai jos extrasul din Registrul de evidență a contractelor de achiziții.

| | | | | | | | |
|-----|--------------------------------|---------------------------------------|------|-----|-------------------|------------|---------------|
| 316 | Contract achiziționare bunuri | Achiziționare cabluri/echipamente | "Net | SRL | nr. 030225-02 dir | 03.02.2025 | 55 206,20 MDL |
| 317 | Contract achiziționare bunuri | Achiziționare echipament securitate | "Net | SRL | nr. 030225-01 dir | 03.02.2025 | 230 000 MDL |
| 320 | Contract achiziționare bunuri | Achiziționare Interfoane | OPI | SRL | nr. 8655/6405 dir | 17.02.2025 | 56 933 MDL |
| 321 | Contract achiziționare lucrări | Lucrări reparație Sistem Antiincendiu | OPI | SRL | nr. 8657/6407 dir | 17.02.2025 | 234 400 MDL |
| 325 | Contract achiziționare bunuri | Modernizare sistem alarmă | "Net | SRL | nr. 260225-01 dir | 26.02.2025 | 205 142 MDL |
| 326 | Contract achiziționare bunuri | Modernizare sistem alarmă | "Net | SRL | nr. 260225-02 dir | 26.02.2025 | 198 140 MDL |

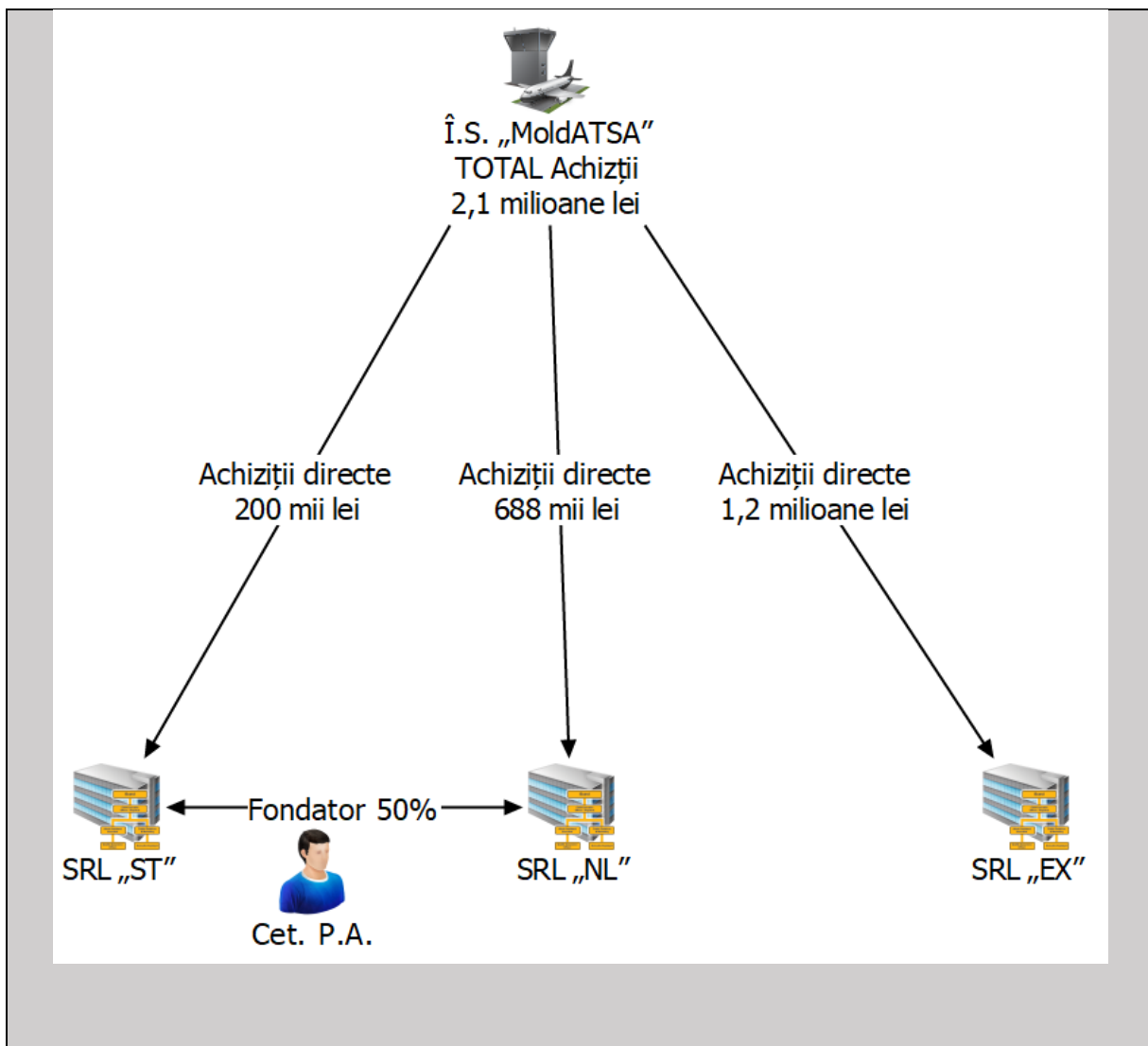
Analiza achizițiilor efectuate relevă faptul că acestea au vizat bunuri și servicii cu caracter complementar, respectiv cabluri și echipamente, sisteme de securitate, interfoane, precum și lucrări de modernizare și reparație a sistemelor de alarmă și antiincendiu, derulate în aceeași perioadă și la intervale reduse de timp.

În aceste condiții, se constată că necesitățile de achiziție prezentau un caracter conex și ar fi putut fi planificate și realizate printr-o singură procedură de achiziție publică, cu aplicarea pragului valoric corespunzător.

Încheierea unor contracte distincte pentru bunuri aferente aceluiași domeniu funcțional indică existența unor elemente care susțin ipoteza fragmentării achizițiilor, prin utilizarea mai multor proceduri separate pentru satisfacerea unor necesități care, în mod obiectiv, puteau fi tratate unitar..

Mai mult, din analiza informațiilor din surse deschise, **au fost identificate legături** între două dintre cele trei companii care beneficiază de contracte directe cu Î.S. „MoldATSA”. Astfel, SRL „ST” și SRL „NL” apar ca entități afiliate, fiind fondate de aceeași persoană.

Vezi mai jos diagrama în acest sens.



Astfel, din datele analizate supra, se constată că Î.S. „MoldATSA” a atribuit contracte directe în valoare totală de circa **2 milioane lei către 3 companii**, în lipsa unor proceduri transparente și concurențiale, privând alți operatori economici de posibilitatea de a participa în proceduri deschise.

Subsecvent, practicile de divizare a achizițiilor și de eludare a procedurilor de licitație deschisă au fost identificate și în perioadele anterioare, ceea ce confirmă necesitatea utilizării platformei electronice „M-Tender” ca instrument de asigurare a transparenței în desfășurarea procedurilor de achiziții publice.

În concluzie, eludarea cadrului legal prin evitarea procedurilor transparente de selectare a operatorilor economici și nerespectarea principiului concurenței loiale pot genera nu doar cheltuieli suplimentare sau nejustificate din fonduri publice, ci și limitarea accesului altor operatori economici la proceduri competitive. Astfel de practici afectează grav principiile transparenței și concurenței loiale, sporind riscul utilizării ineficiente a resurselor financiare publice.

Astfel, din datele analizate supra, se constată că Î.S. „MoldATSA” a atribuit contracte directe în valoare totală de circa 2 milioane lei către trei companii, în lipsa unor proceduri transparente și concurențiale, privând alți operatori economici de posibilitatea de a participa în proceduri deschise.

Subsecvent, practicile de divizare a achizițiilor și de eludare a procedurilor de licitație deschisă au fost identificate și în perioadele anterioare, ceea ce confirmă necesitatea utilizării platformei electronice „M-Tender” ca instrument de asigurare a transparenței în desfășurarea procedurilor de achiziții publice.

În concluzie, eludarea cadrului legal prin evitarea procedurilor transparente de selectare a operatorilor economici și nerespectarea principiului concurenței loiale pot genera nu doar cheltuieli suplimentare sau nejustificate, dar și limitarea accesului altor operatori economici la proceduri competitive. Astfel de practici afectează grav principiile transparenței și concurenței loiale, sporind riscul utilizării ineficiente a resurselor financiare publice.



CONCLUZIE:

Identificare practici de divizare a procedurilor de achiziții prin fragmentarea necesităților în contracte separate de mică valoare, cu posibila eludare a prevederilor pct. 24 din Regulamentul aprobat prin HG nr. 351/2020 și a prevederilor pct. 3.4 din Regulamentul intern al Î.S. „MoldATSA”, care impun aplicarea procedurii de licitație deschisă pentru achiziții ce depășesc pragul valoric stabilit. Se evidențiază că achizițiile analizate, în valoare cumulată de circa 2 milioane lei, au fost

divizate în mai multe contracte atribuite succesiv, fără aplicarea unei proceduri concurențiale unitare raportate la valoarea totală a necesităților identificate.

Atribuirea contractelor directe către un număr limitat de operatori economici, în lipsa unor proceduri competitive corespunzătoare valorii cumulate a achizițiilor. O parte semnificativă a contractelor au fost încheiate în perioade apropiate sau succesiv, ceea ce indică existența unor necesități de achiziție cunoscute și planificabile unitar. La fel, se relevă existența unor indicii privind posibile legături între unii operatori economici beneficiari, inclusiv prin afiliere și fondare de către aceeași persoană.



RECOMANDARE:

Neadmiterea divizării artificiale sau premeditate a contractelor de achiziții și respectarea strictă a prevederilor pct. 3.4 din Regulamentul intern al Î.S. „MoldATSA” privind procedura de achiziție a bunurilor, lucrărilor și serviciilor pentru necesitățile întreprinderii, prin aplicarea procedurii de licitație deschisă în toate cazurile în care valoarea estimată a achizițiilor depășește pragul de 800 000 lei (fără TVA).

Verificarea de către grupul de lucru a fondatorilor și beneficiarilor efectivi ai operatorilor economici cu care entitatea încheie contracte, în scopul diminuării riscului de fragmentare sau camuflare a achizițiilor și al asigurării respectării principiilor transparenței și concurenței loiale.

3.3. PREMISE DE FAVORIZARE A UNOR OPERATORI ECONOMICI ÎN PROCEDURILE DE ACHIZIȚII

Potrivit *art. 3 din Legea integrității nr.82/2017*, **favoritismul** reprezintă sprijin acordat în exercițiul funcțiunii de către agentul public persoanelor fizice sau juridice la soluționarea problemelor acestora, indiferent de motive, care nu este prevăzut de actele normative și care nu întrunește elementele unui conflict de interese sau elementele unei infrațiuni.

Notă: De menționat că, favorizarea anumitor agenți economici în cadrul procedurilor de achiziții publice, inclusiv prin atribuirea repetată a contractelor directe și evitarea procedurilor concurențiale, în detrimentul altor operatori economici potențial interesați, constituie o abatere de la principiile transparenței, tratamentului egal și concurenței loiale.

Astfel de practici nu doar încalcă principiile generale aplicabile procedurilor de achiziții, ci și normele concurențiale, afectând integritatea procesului de achiziție, imaginea entităților publice și prejudiciind interesele legitime ale operatorilor economici.

În contextul procedurilor de achiziții analizate la Î.S. „MoldATSA”, atribuirea repetată a contractelor către un număr restrâns de operatori economici, coroborată cu existența unor indicii privind posibila fragmentare a achizițiilor, astfel cum au fost descrise mai sus, poate genera percepția favorizării anumitor agenți economici. O asemenea percepție poate afecta încrederea în integritatea, transparența și caracterul concurențial al procesului de achiziții publice.

Referindu-ne la indicii privind favorizarea unor operatori economici, se prezintă următorul studiu de caz:



STUDIUL DE CAZ:

În vederea efectuării unor lucrări de reparație în cadrul Î.S. „MoldATSA”, la data de **17.12.2024** entitatea a inițiat o procedură de cerere a ofertelor de prețuri privind „*achiziționarea lucrărilor de reparații curente*”, publicând în acest sens pe pagina web a întreprinderii *invitație de participare*, valoarea estimativă a achiziției fiind de **1,3 milioane lei (fără TVA)**.

Potrivit invitației de participare publicate, entitatea a **segmentat obiectul achiziției în 4 loturi**, stabilind în acest sens condiția că operatorul economic poate depune ofertele la toate cele 4 loturi simultan.

Vezi mai jos extras din Invitație.



| Nr. crt. | Denumirea bunurilor/serviciilor/lucrărilor solicitate | Unitatea de măsură | Cantitatea | Specificarea tehnică deplină solicitată, standarde de referință | Valoarea estimată (MDL) |
|-----------------------------------|--|--------------------|------------|---|-----------------------------|
| 1. | Lotul 1 | | | | |
| 2. | Lucrări de reparație încăperi TWR | Buc. | 1 | Conform condițiilor Caietului de sarcini | 350 000 |
| 3. | Lotul 2 | | | | |
| 4. | Lucrări de reparație a blocurilor sanitare TWR | Buc. | 1 | Conform condițiilor Caietului de sarcini | 250 000 |
| 5. | Lotul 3 | | | | |
| 6. | Lucrări de reparație încăperi zona de acces în sediul întreprinderii | Buc. | 1 | Conform condițiilor Caietului de sarcini | 350 000 |
| 7. | Lotul 4 | | | | |
| 8. | Lucrări de reparație în incinta sediului întreprinderii | Buc. | 1 | Conform condițiilor Caietului de sarcini | 350 000 |
| Valoarea estimativă totală | | | | | 1 300 000 (fără TVA) |

8. În cazul în care contractul este împărțit în loturi, un operator economic poate depune oferta (se va selecta):

- 1) pentru un singur lot;
- 2) pentru mai multe loturi;
- 3) pentru toate loturile;**
- 4) alte limitări privind numărul de loturi care pot fi atribuite aceluiași ofertant termenele și

Referitor la condițiile indicate în invitația de participare privind obligativitatea depunerii ofertei pentru toate cele patru loturi, se constată că această cerință restricționează nejustificat concurența și limitează accesul operatorilor economici la procedura de achiziție. În esență, această condiție anulează scopul segmentării pe loturi, întrucât împărțirea pe loturi are rolul de a facilita participarea unui număr mai mare de operatori economici și de a stimula concurența.

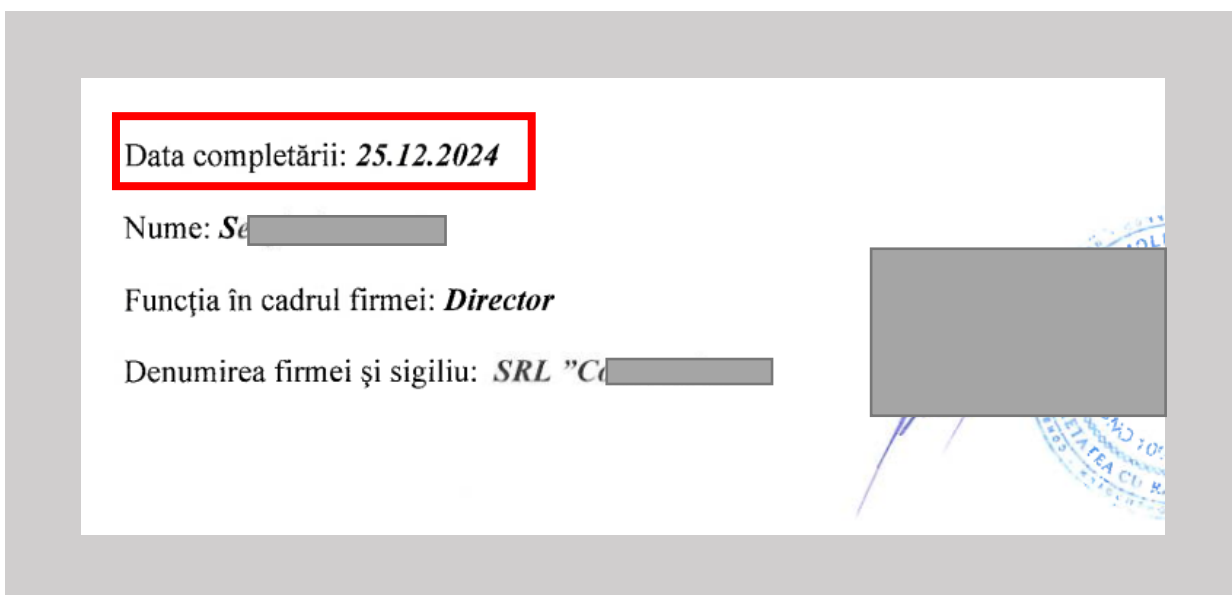
Potrivit pct. 3.4 din Regulamentul intern al Î.S. „MoldATSA” privind procedura de achiziție a bunurilor, lucrărilor și serviciilor pentru necesitățile întreprinderii, **achiziția prin licitație deschisă, reprezintă achiziția de bunuri, lucrărilor și serviciilor pentru necesitățile întreprinderii, a căror valoare estimativă (fără TVA) depășește 800 000 lei.** Prin urmare, în cazul în care valoarea estimată a achiziției depășește pragul de 800 000 lei, fără TVA, se aplică procedura de licitație deschisă.

Cu toate acestea, contrar prevederilor pct. 3.4 din Regulamentul intern și pct. 20 din Regulamentul aprobat prin HG nr. 351/2020⁹, **entitatea a utilizat procedura cererii ofertelor de preț, deși, raportat la valoarea estimată a achiziției, era incidentă procedura de licitație deschisă.**

⁹ Pct. 20 din HG nr. 351/2020: „**Achiziția prin cererea ofertelor de prețuri**, reprezintă achiziția de bunuri, lucrări și servicii pentru necesitățile întreprinderii, a căror valoare estimată, fără taxa pe valoarea adăugată, depășește suma de 200 000 lei, dar **nu depășește suma de 800 000 lei**”.

Urmează de remarcat că pe pagina web a Î.S. „MoldATSA” **nu au fost identificate** informații privind desemnarea câștigătorului în cadrul procedurii de achiziție „lucrări de reparații curente”. Astfel, au fost solicitate de la Î.S. „MoldATSA” informații și documente privind derularea procedurii de cerere a ofertelor de preț, constatându-se că în cadrul acesteia **au fost depuse două oferte**, și anume: SRL „C”, cu o ofertă financiară în valoare de **1,298 mii lei** (fără TVA) - **care a fost desemnat ca câștigător** și SRL „V”, cu o ofertă financiară în valoare de **1,325 mii lei** (fără TVA).

Urmează de remarcat că, potrivit actelor examinate, **oferta depusă de SRL „C” a fost înregistrată la data de 25.12.2024, respectiv după expirarea termenului-limită de depunere stabilit pentru 24.12.2024**, vezi imaginea de mai jos.



În aceste condiții, se prezumă că oferta a fost depusă tardiv și urma să fie respinsă, iar operatorul economic descalificat din procedura de atribuire. Cu toate acestea, autoritatea contractantă nu a constatat careva abateri în acest sens, iar prin Procesul-verbal nr. 15E din 27.12.2024, grupul de lucru a desemnat operatorul economic SRL „C” drept câștigător al procedurii.

Complementar, se remarcă faptul că, potrivit Planului de achiziții pentru anul 2024¹⁰, **lucrările de reparații curente în valoare de 1,3 milioane lei nu au fost inițial preconizate** (vezi imaginea de mai jos), acestea fiind incluse ulterior în planul de achiziții, modificat la data de 17.01.2025.

10

https://old.app.gov.md/storage/upload/administration/mass_media/tmp/php6iOvh4/Plan%20general%20de%20achizitii%202024.signed.pdf



Extrasul din Planul general de achiziții al Î.S. „MoldATSA” pentru anul 2024

MOLDATSA

PLAN GENERAL DE ACHIZIȚII A MĂRFURILOR/LUCRĂRILOR/SERVICIILOR

PGA-FURN/EXT

| | | | | | |
|----------------|---|--|----------------------|--------|----|
| 131 | Utilaj electrotehnice (Anexa №1. fila 1). | | 50 400,00 | I-IV | DT |
| | Total bunuri | | 18 652 507,00 | | |
| LUCRĂRI | | | | | |
| | Lucrări de construcție aferente proiectului de modernizare a sistemului de navigație ILS 08 (fundament catarge, etc.) | | | | |
| 132 | | | 1 397 000,00 | I-IV | DA |
| 133 | Reparația curentă încăperi | | 220 000,00 | I-IV | DA |
| 134 | Vopsirea turnului Radar Thales STAR 2000 | | 80 000,00 | I-IV | DA |
| | Reparația capitală a clădirii PCD (confeccionarea și instalarea ușilor metalice et.1(Intrare, TWR), et.2 (CT SDTA), et.3(Sala DTA)) | | | | |
| 135 | | | 80 000,00 | II-III | DA |
| | Reparația capitală a clădirii PCD (confeccionarea și instalarea ușii de sticlă sala DTA/FMP) | | | | |
| 136 | | | 10 000,00 | I-IV | DA |
| | Executarea și instalarea scării de evacuare TWR PCD | | | | |
| 137 | | | 70 000,00 | I-IV | DA |
| 138 | Alte reparații și lucrări capitale | | 240 000,00 | I-IV | DA |
| | Total lucrări | | 2 097 000,00 | | |
| | TOTAL achiziții (servicii, bunuri, lucrări) | | 45 014 469,17 | | |

NOTĂ!

În conformitate cu prevederile pct. 6 din Regulamentul aprobat prin HG nr.351/2020, **procedurile de achiziții se realizează în baza planului de achiziții aprobat, inclusiv modificările operate la acesta, și publicat pe pagina-web a întreprinderii și a fondatorului prin organizarea procedurilor de atribuire.**

Subsecvent, în vederea verificării veridicității valorii ofertei propuse de către SRL „C”, au fost examinate devizele de cheltuieli aferente contractelor încheiate cu acest operator economic și au fost comparate cu prețurile pentru lucrări similare oferite de alți operatori economici în cadrul unor proceduri transparente.

În acest sens, ca reper, a fost consultată platforma electronică de achiziții „M-Tender”, iar în urma analizei efectuate s-a constatat că prețurile propuse de SRL „C” au fost, în medie, cu aproximativ **25% - 30%** mai mari comparativ cu prețurile practicate în proceduri concurențiale similare desfășurate de alți operatori economici.

Vezi mai jos extrase din devizele de cheltuieli ale operatorului economic SRL „C” și ale unui alt operator economic dintr-o procedură desfășurată pe platforma „M-Tender”

Oferta de pe platforma „M-Tender”

| | | | |
|--|------|---------|----------------|
| Diverse lucrari - strat de impaslitura din fibra de sticla aplicat pe suprafata elementelor prefabricate din b.c.a. lipit cu aracet, inclusiv stratul de amorsaj | m2 | 49,4000 | 30,30 12,80 |
| Timplar | h-om | 0,0800 | 64,00 |
| Muncitor deservire CM | h-om | 0,0100 | 64,00 |
| Vopsitorii interioare cu vopsea pe baza de copolimeri vinilici in emulsie apoasa, aplicate in 2 straturi pe glet existent, executate manual | m2 | 49,4000 | 59,44 35,20 |

Oferta operatorului economic SRL „C”

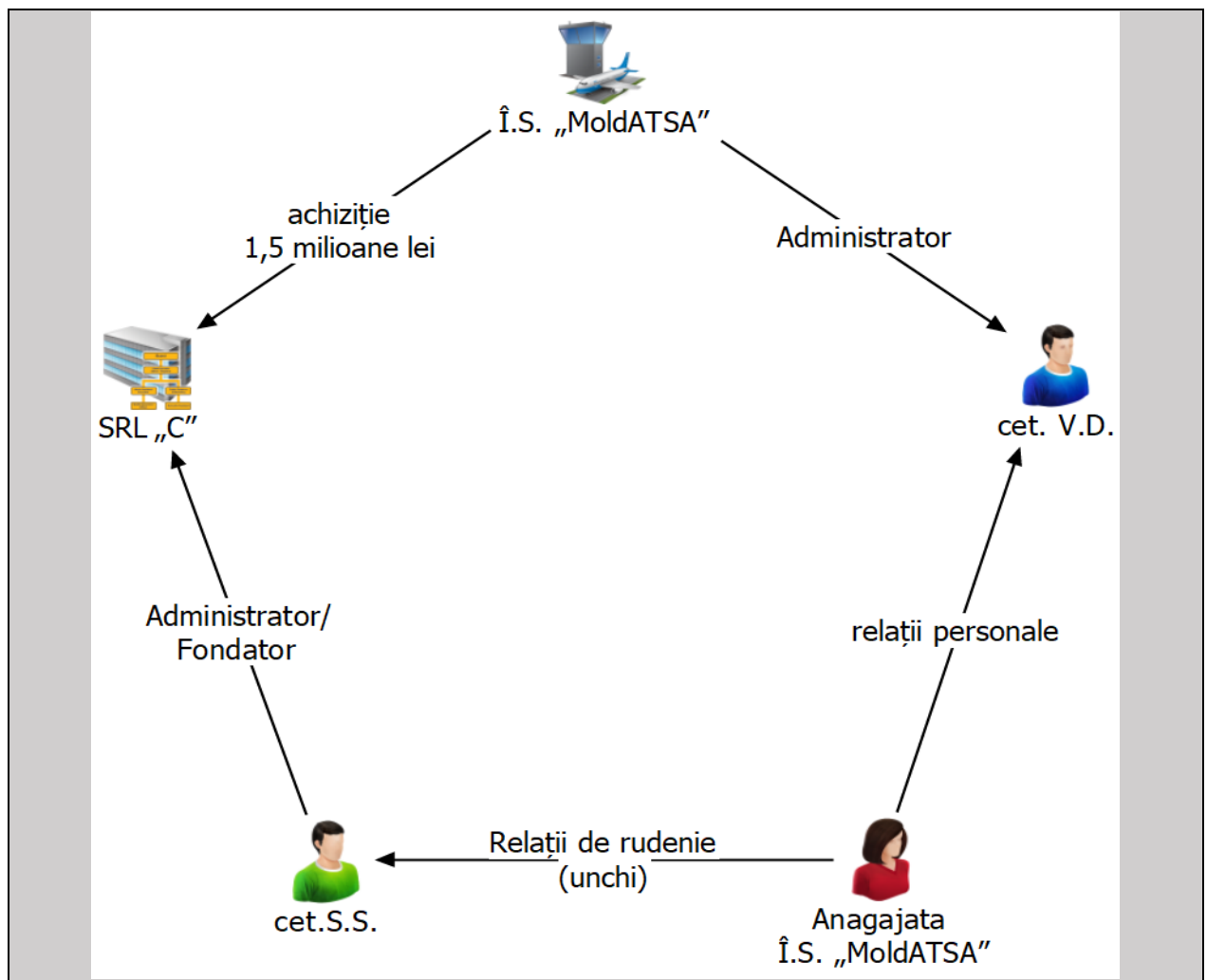
| | | | |
|---|------|--------|----------------|
| Diverse lucrari - strat de impaslitura din fibra de sticla aplicat pe suprafata elementelor prefabricate din b.c.a. lipit cu aracet, inclusiv stratul de amorsaj | m2 | 5,4000 | 40,77 18,80 |
| Timplar | h-om | 8,958 | 94,00 |
| Muncitor deservire CM | h-om | 3,048 | 94,00 |
| Vopsitorii interioare cu vopsea pe baza de copolimeri vinilici in emulsie apoasa, aplicate in 2 straturi pe glet existent, executate manual(Vopsea Fassadenfarbe Modem) | m2 | 5,4000 | 81,40 51,70 |

În această ordine de idei, se remarcă faptul că, **în ipoteza utilizării platformei electronice de achiziții „M-Tender”** și a desfășurării unei proceduri concurențiale în condiții de transparență și competiție sporită, **Î.S. „MoldATSA” ar fi avut posibilitatea obținerii unor economii semnificative**. Potrivit estimărilor efectuate în cadrul prezentei analize, economiile potențiale s-ar fi putut situa în intervalul de aproximativ **400 000–450 000 lei** doar în cadrul acestei singure proceduri de achiziție.

Astfel, urmare a identificării multiplelor curențe în procedura de achiziție de lucrări, **cum ar fi lipsa transparenței procedurii de achiziție, aplicarea cererii ofertelor de preț în loc de licitație, impunerea unor condiții nejustificate, acceptarea ofertei tardive, efectuarea achiziției în ultimele zile ale anului 2024** - a fost solicitat suportul analitic în vederea identificării cauzelor care au stat la baza încheierii contractului cu SRL „C” în circumstanțele descrise supra.

Drept urmare, potrivit informațiilor analitice oferite de către Direcția Analitică a CNA, au fost **identificate unele conexiuni** între administratorul Î.S. „MoldATSA” și SRL „C”, fapt care ar fi putut influența procesul decizional privind atribuirea contractului. Mai mult, în cazul dat, riscul favoritismului ar fi putut fi materializat în trecut.

Vezi mai jos diagrama conexiunilor identificate.



În contextul informațiilor prezentate supra, reiterăm că favorizarea anumitor operatori economici, prin atribuirea contractelor în lipsa unor proceduri transparente de selecție și atribuire, generează riscuri de acordare a unor beneficii sau remunerări ilicite, ca urmare a sprijinului sau tratamentului preferențial acordat.

Acest fapt confirmă necesitatea desfășurării de către Î.S. „MoldATSA” a procedurilor de achiziții publice prin intermediul platformei electronice de achiziții, în vederea transparentizării procesului de achiziție și asigurării unor condiții mai avantajoase prin promovarea concurenței efective.



CONCLUZIE:

Premise de favorizare a unor operatori economici în cadrul procedurilor de achiziții, fiind identificate conexiuni între administratorul întreprinderii și unii operatori economici cu care au fost încheiate contracte.

Lipsa transparenței în desfășurarea procedurilor de achiziții, fiind identificate cazuri în care entitatea a publicat pe pagina web doar invitația de participare, fără asigurarea publicității etapelor ulterioare ale procedurii.

Segmentarea achizițiilor și aplicarea unor proceduri necorespunzătoare, fiind identificate cazuri în care entitatea a utilizat procedura cererii ofertelor de preț, deși, achizițiile care depășesc pragul de 800 000 lei (fără TVA) trebuie realizate prin licitație deschisă.

Limitarea accesului operatorilor economici la procedurile de achiziții, fiind identificate situații în care a fost impusă nejustificat participarea la toate loturile, ceea ce a restrâns participarea operatorilor economici de dimensiuni mai mici. În acest sens, se evidențiază că segmentarea pe loturi are drept scop facilitarea participării unui număr mai mare de operatori economici și stimularea concurenței.



Acceptarea unor oferte depuse tardiv, fără identificarea și sancționarea abaterilor corespunzătoare, fapt ce contravine principiilor de integritate și legalitate în procedurile de achiziții.



RECOMANDARE:

Neadmiterea practicilor de favorizare a agenților economici în cadrul procedurilor de achiziții, precum și asigurarea transparenței și trasabilității procesului decizional, în scopul eliminării oricăror premise de favorizare.

Asigurarea transparenței integrale a procedurilor de achiziții, prin publicarea pe pagina web a entității nu doar a invitației de participare, ci și a tuturor etapelor ulterioare ale procesului, inclusiv clarificările, evaluarea ofertelor, deciziile adoptate și atribuirea contractelor.

Respectarea principiilor de planificare unitară a achizițiilor, prin evitarea segmentării artificiale a acestora și aplicarea corectă a procedurilor corespunzătoare valorii estimate. Totodată, se impune instituirea unor mecanisme interne de control și monitorizare a selectării procedurilor de achiziție, în vederea prevenirii abaterilor, asigurării concurenței reale și utilizării eficiente a resurselor financiare publice.

Excluderea practicilor care limitează nejustificat participarea operatorilor economici în procedurile de achiziții, inclusiv prin renunțarea la obligativitatea participării la toate loturile și asigurarea posibilității depunerii ofertelor distincte pentru fiecare lot. Respectarea scopului segmentării pe loturi, și anume facilitarea accesului unui număr mai mare de operatori economici, inclusiv întreprinderi mici și mijlocii, la procedurile de achiziții.

Stabilirea unor criterii de participare proporționale și nediscriminatorii în cadrul procedurilor de achiziții, asigurarea monitorizării aplicării acestora, precum și instruirea persoanelor responsabile, în scopul prevenirii restricționării concurenței și asigurării unui proces de achiziții transparent și competitiv.

Neadmiterea acceptării ofertelor depuse tardiv, precum și constatarea obligatorie a tuturor neconformităților la momentul



depunerii, cu consemnarea acestora în procesul-verbal al grupului de lucru.

Evitarea efectuării achizițiilor neplanificate sau a planificării acestora ulterior desfășurării procedurilor („post factum”), prin includerea exhaustivă a necesităților în Planul anual de achiziții și respectarea strictă a acestuia pe parcursul anului bugetar.

Realizarea unor achiziții neplanificate în regim de urgență la finele anului va fi admisă exclusiv în situații excepționale, temeinic justificate și documentate. Derularea acestora trebuie condiționată de aprobarea prealabilă, în conformitate cu procedurile interne aplicabile, cu respectarea strictă a principiilor de legalitate, transparență și utilizare eficientă a resurselor.

Instituirea unor mecanisme de monitorizare continuă a executării Planului anual de achiziții, responsabilizarea factorilor decizionali și planificarea anticipată a necesităților, în scopul asigurării utilizării eficiente, transparente și conforme a resurselor financiare publice.

IV. DESCRIEREA RISCURILOR

Riscurile de corupție identificate au fost analizate în funcție de nivelul pericolului pe care-l reprezintă pentru societate și pentru entitățile publice evaluate.

Descrierea riscurilor de corupție a fost expusă în matricea probabilității și impactului, prin aplicarea metodei „*scala calitativă*”.

Matricea analizei riscurilor de corupție identificate în cadrul Î.S. „MOLDATSA” probabilității de apariție și a impactului acestora:

| | | | |
|----------------------|--|--|---|
| IMPACT ÎNALT | Riscul promovării ilicite a unor interese private/de grup; Riscul excesului de putere | Riscul coruperii active/pasive; Riscul divizării premeditate a achizițiilor publice; Riscul favorizării agenților economici | Riscul abuzului de serviciu/depășirii atribuțiilor de serviciu; Riscul favoritismului în proceduri de angajare |
| IMPACT MEDIU | Riscul influențelor necorespunzătoare | Riscul gestionării inefficiente și/sau frauduloase a mijloacelor publice; Riscul nedenunțării influențelor necorespunzătoare | Riscul exercitării atribuțiilor de serviciu în situație de conflict de interese; Riscul dublei salarizări |
| IMPACT SCĂZUT | | Riscul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu | Riscul nedeclarării cadourilor Riscul concedierilor abuzive |
| | PROBABILITATE MICĂ | PROBABILITATE MEDIE | PROBABILITATE ÎNALTĂ |



V. RECOMANDĂRI PRIVIND ÎNLĂTURAREA RISCURILOR DE CORUPȚIE IDENTIFICATE ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA CLIMATULUI DE INTEGRITATE INSTITUȚIONALĂ

RECOMANDĂRI PRIVIND CONSOLIDAREA CLIMATULUI DE INTEGRITATE INSTITUȚIONALĂ:

1. **Respectarea politicii de angajarea și promovare a agenților publici în bază de merit și integritate profesională**, prin concurs public, conform criteriilor transparente și obiective de selectare în bază de merit, calificare profesională, capacitate, competență și integritate profesională, fără a admite favorizarea intereselor private și a oricăror forme de discriminare. Respectarea conformă a obligațiilor prevăzute la *art.11 al Legii 82/2017*.
2. **Revizuirea și ajustarea regulamentelor și procedurilor interne** de resurse umane în vederea alinierii acestora la prevederile legale privind obligativitatea recrutării prin concurs public și criteriile de selecție bazate pe merit, competență și integritate profesională (Modificarea și ajustarea *Procedurii interne a Resurselor umane ediția 03 din 31.05.2024*, prin excluderea normelor ambigue, abuzive și discreționare care contravin prevederilor *art. 11 din Legea nr. 82/2017*).
3. **Excluderea normelor interne** care permit interpretări subiective sau decizii unilaterale în procesul de recrutare, inclusiv cele referitoare la „*metode alternative*” de selecție fără criterii clare și verificabile.
4. **Instituirea unei reguli generale de recrutare** exclusiv prin concurs public pentru toate funcțiile de execuție și conducere, cu definirea expresă și limitativă a eventualelor excepții.
5. **Instituirea, pe pagina web a entității, în cadrul rubricii „Funcții vacante”**, a două compartimente distincte: „*Rezultatele concursului*” și „*Anunțuri privind funcțiile vacante*”.
6. **Asigurarea publicării obligatorii a tuturor anunțurilor de angajare**, inclusiv cu păstrarea istoricului acestora, pe pagina web oficială a entității, precum și menținerea unei evidențe clare a proceselor de recrutare.
7. **Stabilirea unor criterii obiective, unitare și proporționale** pentru funcțiile de execuție și conducere, bazate pe competență profesională, experiență relevantă și performanță, evitând disproporțiile între nivelurile funcționale.
8. **Instituirea comisiei de concurs din cel puțin 5 membri**, cu respectarea în sensul dat a prevederilor *pct.7, subpct.7.4.1 din Regulamentul cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs ediția 01 din 12.02.2018*.



9. **Semnarea de către membrii comisiei de concurs a declarației** de imparțialitate și lipsa conflictelor de interese.
10. **Instituirea unor mecanisme interne de verificare și monitorizare** a procesului de angajare, inclusiv audit periodic al dosarelor de personal și al respectării procedurilor de recrutare.
11. **Stabilirea clară a responsabilităților conducerii** în procesul de recrutare și promovare, inclusiv obligația de justificare documentată a deciziilor privind selecția personalului.
12. **Angajarea tuturor agenților publici exclusiv în baza unui concurs public**, cu respectarea strictă a cerințelor prevăzute la art. 11 din Legea nr. 82/2017, în vederea asigurării transparenței, egalității de șanse, meritocrației și integrității procesului de recrutare.
13. **Solicitarea de la CNA a certificatului de cazier privind integritatea profesională** în cadrul **procesului de angajare și promovare** în funcție a agenților publici, în conformitate cu prevederile *art. 11 alin. (2) lit. a) din Legea nr.82/2017*.
14. **Respectarea regimului juridic al incompatibilităților, restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate**, cu accent pe obligațiile prevăzute *la art.12 alin. (3) din Legea nr. 82/2017*.
15. **Instituirea, prin act normativ departamental, a unor reglementări** exprese privind obligația de exclusivitate profesională aplicabilă personalului operațional din cadrul MoldATSA, în vederea corelării cadrului normativ intern cu prevederile Regulamentelor de personal EUROCONTROL (Staff Regulations), care stabilesc interdicția desfășurării unor activități susceptibile să afecteze imparțialitatea, să genereze conflicte de interese sau să diminueze capacitatea fizică ori psihologică necesară prestării serviciilor de trafic aerian (ATC).
16. **Asigurarea respectării de către conducerea MoldATSA a obligației de informare**, monitorizare și control privind aplicarea incompatibilităților, restricțiilor și interdicțiilor prevăzute de actele normative internaționale, naționale și departamentale aplicabile personalului operațional, în vederea prevenirii riscurilor de integritate și asigurării securității activităților de trafic aerian.
17. **Respectarea regimului juridic al declarării averii și intereselor personale de către agenții publici** în conformitate cu rigorile *Legii privind declararea averii și intereselor nr.133/2016*.
18. **Instituirea unor mecanisme interne de monitorizare și evidență** a subiecților declarării din cadrul MoldATSA, în vederea asigurării respectării termenelor și obligațiilor privind depunerea declarațiilor de avere și interese personale, inclusiv la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu.
19. **Asigurarea informării obligatorii, sub semnătură**, a subiecților declarării la angajare și la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu privind obligația



- legală de depunere a declarațiilor de avere și interese personale, conform prevederilor Legea nr. 133/2016.
20. **Desemnarea unei persoane sau subdiviziuni responsabile** de monitorizarea respectării regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, inclusiv verificarea depunerii declarațiilor anuale și a celor depuse la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă.
 21. **Elaborarea și implementarea unor proceduri interne** privind notificarea și informarea subiecților declarării despre termenele și obligațiile prevăzute de legislația aferentă declarării averii și intereselor personale.
 22. **Consolidarea controlului intern privind respectarea regimului** juridic al declarării averii și intereselor personale, inclusiv prin verificarea periodică a conformării subiecților declarării cu obligațiile prevăzute de cadrul normativ aplicabil.
 23. **Respectarea regimului juridic a conflictelor de interese** în corespundere cu *art. 14 din Legea integrității nr. 82/2017*.
 24. **Consolidarea mecanismului intern de identificare**, evidență și gestionare a conflictelor de interese în cadrul MoldATSA, inclusiv prin asigurarea aplicării uniforme a prevederilor legale și a actelor interne relevante.
 25. **Asigurarea declarării și înregistrării obligatorii**, în Registrul conflictelor de interese, a tuturor situațiilor de conflict de interese real și potențial, în conformitate cu prevederile Capitolului III din Legea nr. 133/2016.
 26. **Instituirea unor proceduri clare privind identificarea și raportarea** conflictelor de interese potențiale, inclusiv în situațiile ce implică relații de rudenie sau afinitate între angajați, în scopul prevenirii materializării acestora în conflicte de interese reale.
 27. **Organizarea periodică a instruirilor și sesiunilor de informare** a angajaților privind regimul juridic al conflictelor de interese, incompatibilităților și obligațiile de integritate instituțională.
 28. **Implementarea unui control intern periodic** privind respectarea regimului conflictelor de interese, inclusiv prin verificarea situațiilor de cumul de funcții și a relațiilor de rudenie sau afinitate în cadrul entității.
 29. **Desemnarea persoanei responsabile** de ținerea Registrului conflictelor de interese.
 30. **Asigurarea neadmiterii oricăror forme de favoritism** la încheierea contractelor cu persoane fizice sau juridice în cadrul procedurilor de achiziții publice, precum și în cadrul procedurilor de recrutare și angajare a personalului în cadrul MoldATSA, prin respectarea strictă a principiilor transparenței, concurenței și tratamentului egal.
 31. **Respectarea cu strictețe a prevederilor art. 15 din Legea nr. 82/2017**, în vederea prevenirii și sancționării practicilor de favoritism și asigurării integrității proceselor decizionale în cadrul entității.



- Completarea și ajustarea regulamentelor interne de activitate** ale subdiviziunilor, precum și a Codului de etică și conduită al MoldATSA, prin includerea unor norme exprese care să instituie obligația de neadmitere a favoritismului în exercitarea atribuțiilor profesionale și să consolideze mecanismele de prevenire a conflictelor de interese și a influențelor necorespunzătoare.
32. **Respectarea regimului juridic al cadourilor, inclusiv monitorizarea executării** obligațiilor prevăzute la *art.16 al Legii nr.82/2017* și a normelor prevăzute de *HG nr.116/2020*.
 33. **Instituirea pe pagina web oficială a MoldATSA a rubricii „Integritate și Anticorupție”**, în vederea asigurării transparenței instituționale și facilitării accesului public la informațiile privind politicile și mecanismele de integritate.
 34. **Asigurarea publicării pe pagina web a întreprinderii** a registrului special de evidență a cadourilor, în conformitate cu obligația prevăzută la art. 16 alin. (5) lit. g) din Legea nr. 82/2017, în scopul respectării cerințelor de transparență instituțională.
 35. **Completarea și actualizarea conformă a Registrului cadourilor admisibile și a Registrului cadourilor inadmisibile**, în strictă conformitate cu prevederile Legea nr. 82/2017 și ale Hotărârea Guvernului nr. 116/2020, în vederea asigurării evidenței corecte și complete a cadourilor.
 36. **Organizarea și desfășurarea instruirilor interne** pentru angajații entității cu privire la regimul juridic al cadourilor, în scopul consolidării nivelului de cunoaștere și aplicare a normelor de integritate instituțională.
 37. **Asigurarea neadmiterii, denunțării și tratării influențelor necorespunzătoare**, prin implementarea conformă și efectivă a prevederilor art. 17 din Legea nr. 82/2017 privind integritatea, inclusiv prin consolidarea mecanismelor interne de raportare și evidență a acestor situații în cadrul MoldATSA.
 38. **Intensificarea controlului intern managerial asupra respectării** regimului juridic al influențelor necorespunzătoare, inclusiv prin monitorizarea modului de aplicare a politicilor interne și a registrelor de evidență, în vederea prevenirii admiterii sau tolerării unor astfel de influențe.
 39. **Asigurarea responsabilizării disciplinare a agenților publici**, inclusiv prin aplicarea măsurilor sancționatorii prevăzute de cadrul normativ, în cazurile în care aceștia nu resping influențele necorespunzătoare la care sunt supuși sau nu le denunță în condițiile legii.
 40. **Neadmiterea și denunțarea neîntârziate a tentativelor** de implicare în manifestări de corupție, cu respectarea prevederilor art. 18 din Legea nr. 82/2017.
 41. **Elaborarea și aprobarea unei proceduri interne privind raportarea faptelor de corupție**, care să reglementeze clar etapele procesului, canalele de raportare, termenele de examinare, responsabilitățile instituționale, precum și mecanismele



de protecție a avertizorilor de integritate, în conformitate cu prevederile *Legii nr. 165/2023 privind avertizorii de integritate*. Revizuirea și ajustarea Ordinului nr. 72/2020, în vederea asigurării unui cadru procedural clar, coerent și adaptat cerințelor legislative actuale.

42. **Mentținerea de către conducătorul entității a unui climat instituțional** favorabil promovării politicii de neadmitere și denunțare a manifestărilor de corupție, precum și protecției avertizorilor de integritate.
43. **Asigurarea protecției avertizorilor de integritate împotriva** eventualelor represalii în contextul examinării dezvăluirilor de interes public și garantarea confidențialității identității persoanei care raportează practici ilegale.
44. **Organizarea periodică a instruirilor pentru angajați** și personalul cu funcții de conducere privind mecanismele de raportare internă, drepturile avertizorilor de integritate și garanțiile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.
45. **Instituirea, prin act administrativ intern, a Comisiei pentru examinarea** abaterilor disciplinare, cu stabilirea clară a componenței, atribuțiilor și procedurilor de lucru, în conformitate cu prevederile art. 19 din Legea nr. 82/2017.
46. **Elaborarea și aprobarea unei proceduri interne privind investigarea** abaterilor disciplinare (ancheta de serviciu), a Statutului disciplinar aplicabil entității publice, care să asigure caracterul obiectiv, imparțial și documentat al constatării faptelor, stabilirii vinovăției și aplicării sancțiunilor.
47. **Instituirea unei structuri responsabile de investigarea abaterilor disciplinare**, inclusiv prin desfășurarea anchetelor de serviciu, în vederea asigurării unui proces obiectiv, imparțial și documentat de examinare a faptelor.
48. **Instruirea periodică a conducătorilor și a personalului cu funcții de decizie** privind aplicarea corectă a legislației muncii și a cadrului de integritate, inclusiv a standardelor anticorupție și disciplinare.
49. **Asigurarea mecanismelor de prevenire a abuzurilor în procesul de încetare** a raporturilor de muncă, inclusiv prin documentarea completă a circumstanțelor și motivarea detaliată a fiecărei decizii de sancționare sau concediere.
50. **Implementarea unui sistem de control intern** care să permită verificarea ex-ante și ex-post a legalității deciziilor disciplinare, în scopul reducerii riscurilor de litigii și prejudicii instituționale.
51. **Asigurarea transparenței în procesul decizional**, în conformitate cu art. 10 alin. 1) al *Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional*.
52. **Asigurarea posibilităților efective de participare a cetățenilor** la procesul decizional desfășurat în cadrul entității publice, cu respectarea prevederilor art. 20 din Legea nr. 82/2017, ale *Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional*, precum și ale *HG nr. 967/2016* cu privire la mecanismul de consultare publică cu societatea civilă în procesul decizional.



53. **Elaborarea, aprobarea și publicarea pe pagina web oficială** a entității a regulilor interne privind procedurile de informare, consultare și participare a publicului în procesul decizional.
54. **Instituirea, în cadrul compartimentului „Transparență decizională”**, a unei rubrici distincte „Consultări publice”, destinată publicării proiectelor de acte, anunțurilor privind inițierea consultărilor publice și materialelor aferente procesului decizional.
55. **Asigurarea accesului la informații de interes public, eficientizarea procesului** de informare a populației și a controlului efectuat de către cetățeni asupra activității Î.S. „MoldATSA”, în corespundere cu normelor *art.21 din Legea nr.82/2017 și art. 15 din Legea nr. 148/2023 privind accesul la informațiile*.
56. **Revizuirea, actualizarea și aducerea în concordanță** a Regulamentului de comunicare al Î.S. „MoldATSA” cu prevederile cadrului normativ în vigoare, inclusiv ale Legii nr. 148/2023 privind accesul la informațiile de interes public.
57. **Instituirea și consolidarea unor mecanisme interne** eficiente de control și supraveghere privind gestionarea, publicarea și comunicarea informațiilor de interes public, în vederea asigurării respectării principiilor transparenței, legalității și accesibilității informației.
58. **Asigurarea publicării proactive, complete și actualizate** a informațiilor de interes public pe pagina web oficială a entității, într-o manieră clară, accesibilă și ușor identificabilă pentru persoanele interesate.
59. **Asigurarea gestionării transparente și responsabile a patrimoniului public, a finanțelor rambursabile și nerambursabile**, în conformitate cu prevederile *art. art.22 din Legea nr. 82/2017*.
60. **Modificarea de către Consiliul de administrație al Î.S. „MoldATSA”** a Regulamentului intern privind desfășurarea procedurilor de achiziții, în vederea instituirii obligației de organizare a procedurilor de achiziții prin intermediul Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice (M-Tender)”.
61. **Înaintarea către Ministerul Finanțelor a propunerii** privind examinarea oportunității modificării pct. 16 din HG nr. 351/2020, prin instituirea obligației de utilizare a SIA „RSAP” în vederea asigurării transparenței procedurilor de achiziții desfășurate de întreprinderile de stat, precum și, după caz, reglementarea expresă și exhaustivă a excepțiilor care ar putea justifica neutilizarea sistemelor electronice de achiziții.
62. **Instituirea obligației de raportare trimestrială și anuală** către Consiliul de administrație și fondatorul întreprinderii (Agenția Proprietății Publice) privind modul de gestionare a mijloacelor financiare, prin prisma respectării principiilor buneii guvernări, inclusiv a principiilor transparenței, răspunderii, economicității, eficienței, eficacității, legalității, echității, eticii și integrității în cadrul procedurilor de achiziții.



63. **Asigurarea întocmirii Planului anual de achiziții publice** și a modificărilor aferente, cu indicarea expresă a codului CPV, obiectului achiziției, tipului procedurii de achiziție aplicabile (CVM, COP, LP etc.), precum și a perioadei concrete planificate pentru desfășurarea procedurii, cu evitarea utilizării termenelor generale sau ambigue.
64. **Aprobarea și modificarea planurilor de achiziții** în baza unor acte administrative interne motivate și justificate corespunzător, cu publicarea ulterioară pe pagina web oficială a entității a planurilor modificate.
65. **Asigurarea întocmirii și publicării pe pagina web oficială** a Î.S. „MoldATSA” a rapoartelor anuale de monitorizare a executării contractelor de achiziții, cu indicarea obligatorie a operatorilor economici de la care au fost achiziționate bunurile, lucrările sau serviciile, inclusiv pentru achizițiile de valoare mică.
66. **Prezentarea către fondatorul întreprinderii** (Agenția Proprietății Publice) a rapoartelor anuale privind monitorizarea executării contractelor de achiziții desfășurate.
67. **Asigurarea respectării normelor de etică și deontologie în corespundere cu art. 23 al Legii nr. 82/2017**, prin promovarea normelor de etică și deontologie în cadrul entității publice, cu informarea publicului cu privire la conduita etică și profesională la care cetățenii sînt îndreptățiți să se aștepte din partea conducătorului și a agenților publici în realizarea activității profesionale.
68. **Revizuirea și actualizarea Codului de conduită** al angajaților Î.S. „MoldATSA”, prin excluderea trimiterilor la acte normative abrogate și corelarea prevederilor acestuia cu cadrul normativ actualmente în vigoare în domeniul integrității, eticii și deontologiei profesionale.
69. **Publicării pe pagina web oficială** a Î.S. „MoldATSA” a Codului de conduită al angajaților, în vederea respectării cerințelor de transparență prevăzute de art. 23 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 82/2017 și facilitării accesului publicului la normele de etică și integritate aplicabile personalului entității.
70. **Asigurarea informării sistematice a personalului entității** cu privire la normele Codului de conduită și de etică profesională, inclusiv prin instruire periodice și diseminarea internă a prevederilor acestuia, în vederea consolidării culturii de integritate și respectării standardelor de conduită în exercitarea atribuțiilor de serviciu.
71. **Respectării regimului de restricții și limitări în legătură cu încetarea mandatului**, a raporturilor de muncă sau de serviciu (*pantuflej*), în conformitate cu prevederile art. 24 din Legea nr. 82/2017.
72. **Asigurarea managementului riscurilor de corupție** în contextul implementării standardelor de etică și integritate profesională, în condițiile Legii nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern și a art.27 din Legea 82/2017.



73. **Identificarea, analiza și aprobarea funcțiilor sensibile** în cadrul Î.S. „MoldATSA”, în funcție de nivelul de expunere la riscuri de integritate și corupție, în vederea asigurării unei gestionări adecvate a acestora.
74. **Elaborarea și implementarea unui cadru normativ intern** privind gestionarea funcțiilor sensibile, inclusiv stabilirea procedurilor de prevenire, monitorizare și control, în conformitate cu cerințele SNCI 12 „Divizarea obligațiilor și responsabilităților”, aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 189/2015.
75. **Asigurarea separării adecvate a atribuțiilor și responsabilităților** în cadrul proceselor operaționale și decizionale ale entității, în scopul diminuării riscurilor de fraudă, erori și conflicte de interese.
76. **Consolidarea mecanismelor de control intern managerial** prin integrarea gestionării funcțiilor sensibile în procesul de management al riscurilor și monitorizarea periodică a acestora de către conducerea entității.

RECOMANDĂRI PRIVIND MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE:

77. **Asigurarea organizării și desfășurării concursurilor publice** de angajare în condiții de transparență, competitivitate și acces egal al candidaților, cu respectarea integrală a etapelor procedurale prevăzute de cadrul normativ intern, inclusiv publicarea pe pagina web oficială a entității a anunțului de concurs, condițiilor de participare, etapelor desfășurate (proba scrisă/interviu) și rezultatelor finale ale concursului.
78. **Respectarea prevederilor pct. 7 subpct. 7.4.1 din Regulamentul** cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs, ediția 01 din 12.02.2018, prin constituirea comisiilor de concurs în componența numerică stabilită de actul normativ intern și asigurarea unui proces decizional imparțial și echilibrat.
79. **Instituirea și menținerea unui mecanism corespunzător de arhivare și evidență a documentelor aferente concursurilor publice desfășurate**, inclusiv asigurarea publicării și păstrării acestora pe pagina web oficială a entității, la compartimentul destinat funcțiilor vacante.
80. **Delimitarea distinctă, pe pagina web oficială a entității**, a compartimentelor aferente „Anunțurilor privind funcțiile vacante” și „Rezultatelor concursurilor”, în vederea sporirii accesibilității informației și asigurării trasabilității procedurilor de recrutare.
81. **Revizuirea și ajustarea prevederilor subpct. 7.2 din Regulamentul** cu privire la suplinirea postului vacant prin concurs, ediția 01 din 12.02.2018, prin excluderea formulărilor cu caracter discreționar, inclusiv a sintagmelor „sau” și „după caz”, în scopul instituirii obligației exprese de publicare a anunțurilor de



concurs pe pagina web oficială a entității și prevenirii aplicării neuniforme a normelor.

82. **Implementarea conformă și integrală a Sistemului Informațional „E-Cancelaria”** în toate procesele de lucru ale entității, cu utilizarea acestuia ca unic instrument obligatoriu de evidență, înregistrare și circulație a documentelor electronice, în vederea asigurării trasabilității și controlului intern efectiv.
83. **Dezvoltarea și modernizarea Sistemului Informațional „E-Cancelaria”** prin integrarea funcționalităților de semnare electronică a documentelor interne, inclusiv aprobare și avizare digitală, pentru garantarea integrității, autenticității și verificabilității actelor administrative.
84. **Asigurarea dotării obligatorii a tuturor angajaților** și factorilor decizionali cu semnături electronice valide, precum și instruirea acestora privind utilizarea corectă a instrumentelor digitale în procesul de semnare, aprobare și circulație a documentelor.
85. **Delimitarea strictă a competențelor funcționale** între subdiviziunile entității și limitarea exercitării atribuțiilor improprie, prin stabilirea expresă a responsabilității exclusive a Departamentului Resurse Umane în gestionarea proceselor aferente managementului resurselor umane.
86. **Elaborarea și aprobarea unei proceduri interne** unificate privind depunerea, înregistrarea și aprobarea cererilor de concediu, cu separarea clară a fluxului cererii de concediu de cel al ordinului de acordare, pentru asigurarea respectării etapelor procedurale și a trasabilității documentelor.
87. **Modificarea și actualizarea regulamentelor interne** ale subdiviziunilor structurale, în vederea stabilirii clare, coerente și conforme a atribuțiilor funcționale, în strictă concordanță cu misiunea organizațională a fiecărei unități.
88. **Instituirea unei Comisii de disciplină** la nivelul entității, prin act administrativ intern, cu competențe clare privind examinarea, investigarea și soluționarea abaterilor disciplinare, în condiții de obiectivitate și imparțialitate.
89. **Respectarea principiului proporționalității la aplicarea** sancțiunilor disciplinare, prin individualizarea măsurilor în raport cu gravitatea faptei, circumstanțele cauzei și istoricul disciplinar al angajatului, inclusiv prin analizarea și valorificarea opiniilor comitetului sindical.
90. **Prevenirea practicilor susceptibile** de a fi calificate drept abuzive în procedurile de încetare a raporturilor de muncă, prin garantarea emiterii unor decizii motivate, fundamentate juridic și factual, de către Comisia de disciplină, în toate cazurile de sancționare.
91. **Revizuirea și completarea cadrului normativ intern** privind recrutarea și selecția personalului, prin instituirea unor proceduri transparente și nediscriminatorii de ocupare a funcțiilor vacante, inclusiv prin stabilirea unor criterii de eligibilitate și selecție clare, obiective și verificabile, asigurarea transparenței procesului de recrutare și angajare, precum și documentarea și



arhivarea integrală a tuturor etapelor procesului de recrutare, selecție și încadrare în muncă.

92. **Instituirea unor mecanisme interne de prevenire**, declarare și gestionare a situațiilor susceptibile de a genera favoritism, influențe necorespunzătoare sau conflicte de interese, inclusiv prin obligarea membrilor comisiilor și a persoanelor implicate în procesul de recrutare să declare existența unor relații de rudenie, afinitate sau alte relații care ar putea afecta imparțialitatea procesului decizional.
93. **Consolidarea mecanismelor de control intern aferente proceselor de recrutare** și gestionare a resurselor umane, prin instituirea unor cerințe obligatorii privind documentarea, arhivarea și justificarea tuturor deciziilor de personal, efectuarea verificărilor periodice de conformitate și includerea riscurilor aferente favoritismului în registrul instituțional al riscurilor, cu stabilirea măsurilor de control corespunzătoare.
94. **Ajustarea Regulamentului privind remunerarea muncii** angajaților Î.S. „MoldATSA” cu stabilirea unor criteriilor clare și cuantificabile privind remunerarea angajaților.
95. **Elaborarea unei proceduri interne de evaluare a performanței** și a criteriilor de remunerare a angajaților, cu includerea obligației de prezentare a rapoartelor de activitate și a documentelor justificative ale conducătorilor și salariaților.
96. **Completarea componenței Comisiei de premiere**, prin includerea unui număr suficient de membri (cel puțin 5–7 persoane) din diferite subdiviziuni, astfel încât să fie asigurată diversitatea opiniilor, echilibrul decizional și prevenirea potențialelor situații de influență necorespunzătoare sau conflict de interese.
97. **Excluderea reprezentantului organului sindical** din componența Comisiei de premiere și instituirea unui mecanism distinct de coordonare a deciziilor emise de Comisia de premiere cu organul sindical, în conformitate cu prevederile pct. 6.4.2.5 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților.
98. **Acordarea premiilor exclusiv în condițiile și pentru cazurile** prevăzute la pct. 6.4.2.4 din Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților. Totodată, se recomandă revizuirea și clarificarea criteriilor de acordare a premiilor, astfel încât acestea să fie transparente, documentate corespunzător și să excludă remunerarea activităților care se circumscriu sarcinilor de serviciu curente prevăzute în fișa postului.
99. **Motivarea corespunzătoare a ordinelor privind premierea** salariaților, cu indicarea expresă a activităților desfășurate, a rezultatelor obținute sau a meritelor care au stat la baza acordării premiilor.
100. **Asigurarea motivării detaliate a deciziilor Comisiei**, prin consemnarea în procesele-verbale a criteriilor aplicate, a evaluării individuale și a fundamentării cuantumului premiilor acordate.



101. **Neadmiterea conflictelor de interese în cadrul procedurilor de premiere**, prin asigurarea faptului că niciun membru al Comisiei de premiere nu poate fi beneficiar al premiilor aprobate de aceasta, precum și prin instituirea obligației de semnare a declarațiilor de imparțialitate și includerea în Regulamentul intern și în ordinele de constituire a comisiei a prevederilor privind prevenirea și neadmiterea conflictelor de interese.
102. **Neadmiterea cumulării defectuoase și excesive a funcțiilor**, revizuirea cadrului normativ intern privind remunerarea muncii și stabilirea unor criterii clare și obiective de acordare a sporului pentru cumularea de funcții, astfel încât acesta să fie acordat exclusiv pentru exercitarea efectivă a unor sarcini suplimentare, fără a permite exercitarea concomitentă a atribuțiilor aferente mai multor posturi vacante.
103. **Inițierea și desfășurarea, în termene rezonabile, a procedurilor** de ocupare a funcțiilor vacante prin concurs public, în vederea excluderii practicii de cumul excesiv sau nejustificat de funcții și asigurării ocupării legale și efective a posturilor vacante.
104. **Instituirea unui mecanism de control intern, monitorizare** și raportare privind acordarea sporurilor și plăților suplimentare aferente cumulului de funcții, în scopul asigurării integrității procesului decizional și prevenirii riscurilor de favorizare, utilizare discreționară a resurselor financiare și posibile conflicte de interese.
105. **Asigurarea monitorizării periodice a cumulului de funcții** și a atribuțiilor exercitate temporar, prin întocmirea de rapoarte lunare privind volumul și natura activităților efectiv realizate de fiecare salariat, în vederea justificării obiective a plăților acordate și asigurării transparenței utilizării resurselor financiare.
106. **Neadmiterea acordării unor sporuri salariale nejustificate prin atribuirea** către anumiți angajați a sarcinilor care, potrivit competențelor funcționale și fișelor de post, revin altor subdiviziuni structurale sau persoane responsabile;
107. **Excluderea riscului de efectuare a plăților duble** pentru aceleași sarcini și responsabilități, prin consolidarea mecanismelor de verificare și aprobare a sporurilor salariale.
108. **Implementarea unor măsuri eficiente pentru prevenirea suprapunerii** de atribuții, în vederea asigurării unui management transparent și eficient al resurselor umane și financiare în cadrul întreprinderii.
109. **Revizuirea prevederilor pct. 6.4.1.5 din Regulamentul** privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „MoldATSA”, ediția 13 din 24.09.2024, cu stabilirea unor criterii clare, obiective și verificabile de acordare a sporurilor salariale, inclusiv definirea expresă a atribuțiilor și sarcinilor ce pot fi calificate drept „de importanță majoră” sau „de urgență”.
110. **Atribuirea responsabilităților de planificare și coordonare a cursurilor /instruirilor** exclusiv subdiviziunilor competente, în vederea evitării

suprapunerilor și a participării repetate a aceluiași persoane la instruirii cu tematici identice.

111. **Revizuirea și consolidarea procedurii interne de planificare și analiză** a necesităților de formare profesională, astfel încât delegarea personalului la cursuri externe să fie fundamentată strict pe necesități reale, relevanță profesională și valoare adăugată pentru activitatea instituției, iar instruirile care pot fi realizate eficient pe teritoriul Republicii Moldova să fie organizate local, în scopul optimizării costurilor.
112. **Instituirea unor prevederi clare în procedurile interne** privind prioritizarea instruirilor gratuite oferite de EUROCONTROL, în calitate de opțiune prioritară de formare profesională pentru personalul din domeniul aviației.
113. **Consolidarea mecanismelor de control intern managerial** în procesul de planificare, aprobare și justificare a cheltuielilor aferente instruirilor, în vederea prevenirii utilizării ineficiente sau nejustificate a resurselor financiare ale întreprinderii.
114. **Implementarea unui sistem de monitorizare și evaluare periodică** a impactului instruirilor realizate, inclusiv prin prisma raportului cost–beneficiu și a gradului de aplicare a competențelor obținute în activitatea operațională.
115. **Asigurarea documentării corespunzătoare a deciziilor** privind formarea profesională, prin corelarea expresă a tematicii instruirilor cu atribuțiile de serviciu ale beneficiarilor și cu necesitățile reale ale instituției, motivarea acestor decizii.

RECOMANDĂRI PRIVIND DESFĂȘURAREA PROCEDURILOR DE ACHIZIȚII:

116. **Instituirea și aplicarea unui mecanism funcțional de control intern** privind planificarea, colectarea, evaluarea și prioritizarea necesităților de achiziții, inclusiv evaluarea și cercetarea pieței, în vederea asigurării fundamentării obiective și documentate a procedurilor de achiziție desfășurate de Î.S. „MoldATSA”.
117. **Asigurarea informării periodice a Agenția Proprietății Publice** și a Consiliului de administrație cu privire la procedurile de achiziții realizate, inclusiv prin prezentarea rapoartelor și dărilor de seamă care să conțină informații privind acordurile adiționale încheiate pe parcursul perioadei de raportare și impactul acestora asupra valorii contractelor.
118. **Excluderea practicilor de divizare a achizițiilor prin consolidarea necesităților** cu obiect similar și aplicarea procedurilor de achiziție corespunzătoare pragurilor valorice prevăzute de cadrul normativ aplicabil.



119. **Instituirea unor mecanisme interne de verificare** și aprobare a acordurilor adiționale, astfel încât acestea să fie utilizate exclusiv în situațiile expres prevăzute de legislație și justificate prin circumstanțe obiective, fiind exclusă utilizarea acestora pentru modificarea artificială a valorii contractelor sau evitarea aplicării procedurilor de achiziție corespunzătoare.
120. **Asigurarea desfășurării unor noi proceduri de achiziție** în cazul apariției unor necesități suplimentare care nu au fost prevăzute la momentul inițierii procedurii inițiale, cu respectarea principiilor transparenței, concurenței și tratamentului egal.
121. **Implementarea integrală și în termen a recomandărilor formulate** de Agenția Proprietății Publice în cadrul misiunilor de audit intern, cu desemnarea persoanelor responsabile și monitorizarea periodică a gradului de realizare a acestora.
122. **Organizarea și asigurarea instruirii periodice a membrilor** grupului de lucru pentru achiziții și a altor persoane implicate în procesul de planificare, organizare și desfășurare a achizițiilor privind cadrul normativ aplicabil, precum și riscurile juridice, financiare și de corupție asociate divizării nejustificate a achizițiilor, estimării necorespunzătoare a valorii contractelor, eludării procedurilor concurențiale și utilizării neconforme a acordurilor adiționale, în vederea consolidării integrității și prevenirii practicilor de evitare a mecanismelor legale de control și supraveghere.
123. **Consolidarea funcției de control intern managerial** prin efectuarea unor verificări periodice privind respectarea prevederilor HG nr. 351/2020 și a regulamentelor interne aplicabile procesului de achiziții.
124. **Neadmiterea divizării artificiale sau premeditate a contractelor** de achiziții și respectarea strictă a prevederilor pct. 3.4 din Regulamentul intern al Î.S. „MoldATSA” privind procedura de achiziție a bunurilor, lucrărilor și serviciilor pentru necesitățile întreprinderii, prin aplicarea procedurii de licitație deschisă în toate cazurile în care valoarea estimată a achizițiilor depășește pragul de 800 000 lei.
125. **Verificarea de către grupul de lucru a fondatorilor și beneficiarilor** efectivi ai operatorilor economici cu care entitatea încheie contracte, în scopul diminuării riscului de fragmentare sau camuflare a achizițiilor și al asigurării respectării principiilor transparenței și concurenței loiale.
126. **Neadmiterea practicilor de favorizare a agenților economici** în cadrul procedurilor de achiziții, precum și asigurarea transparenței și trasabilității procesului decizional, în scopul eliminării oricăror premise de favorizare.
127. **Asigurarea transparenței integrale a procedurilor de achiziții**, prin publicarea pe pagina web a entității nu doar a invitației de participare, ci și a tuturor etapelor ulterioare ale procesului, inclusiv clarificările, evaluarea ofertelor, deciziile adoptate și atribuirea contractelor.



128. **Respectarea principiilor de planificare unitară a achizițiilor**, prin evitarea segmentării artificiale a acestora și aplicarea corectă a procedurilor corespunzătoare valorii estimate. Totodată, se impune instituirea unor mecanisme interne de control și monitorizare a selectării procedurilor de achiziție, în vederea prevenirii abaterilor, asigurării concurenței reale și utilizării eficiente a resurselor financiare publice.
129. **Excluderea practicilor care limitează nejustificat participarea** operatorilor economici în procedurile de achiziții, inclusiv prin renunțarea la obligativitatea participării la toate loturile și asigurarea posibilității depunerii ofertelor distincte pentru fiecare lot. Respectarea scopului segmentării pe loturi, și anume facilitarea accesului unui număr mai mare de operatori economici, inclusiv întreprinderi mici și mijlocii, la procedurile de achiziții.
130. **Stabilirea unor criterii de participare proporționale și nediscriminatorii** în cadrul procedurilor de achiziții, asigurarea monitorizării aplicării acestora, precum și instruirea persoanelor responsabile, în scopul prevenirii restricționării concurenței și asigurării unui proces de achiziții transparent și competitiv.
131. **Neadmiterea acceptării ofertelor depuse tardiv**, precum și constatarea obligatorie a tuturor neconformităților la momentul depunerii, cu consemnarea acestora în procesul-verbal al grupului de lucru.
132. **Evitarea efectuării achizițiilor neplanificate** sau a planificării acestora ulterior desfășurării procedurilor („post factum”), prin includerea exhaustivă a necesităților în Planul anual de achiziții și respectarea strictă a acestuia pe parcursul anului bugetar.
133. **Realizarea unor achiziții neplanificate în regim de urgență** la finele anului va fi admisă exclusiv în situații excepționale, temeinic justificate și documentate. Derularea acestora trebuie condiționată de aprobarea prealabilă, în conformitate cu procedurile interne aplicabile, cu respectarea strictă a principiilor de legalitate, transparență și utilizare eficientă a resurselor.
134. **Instituirea unor mecanisme de monitorizare continuă** a executării Planului anual de achiziții, responsabilizarea factorilor decizionali și planificarea anticipată a necesităților, în scopul asigurării utilizării eficiente, transparente și conforme a resurselor financiare publice.