



**ROMANIA**  
**MUNICIPIUL BUCUREȘTI**  
**CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 2**

**P O L I Ţ I A   L O C A L ă**  
SOS. PANTELIMON NR. 27, SECTOR 2; TELEFON: 021-252.51.03; FAX: 021 - 252.50.14  
E-mail : [office@politialocalas2.ro](mailto:office@politialocalas2.ro)  
Operator de date cu caracter personal

Nr. 105392 /02.10.2023

APROB  
DIRECTOR GENERAL  
ADRIAN ANGHELUȘ

## RAPORT

privind analiza și evaluarea sondajului de opinie  
efectuat conform Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025,  
privind percepția personalului Poliției Locale Sector 2  
vizând măsurile de integritate /anul 2023

Sondajul de în cauză și-a propus să evidențieze percepția și atitudinea personalului Poliției Locale Sector 2, pe linie de implementare a măsurilor de integritate, în perspectiva Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021, respectiv să înțeleagă și să explice fenomenul, prin raportare la contextul său prezent, manifestările, cauzele și consecințele sale profunde precum și vulnerabilitățile, ce pot afecta activitatea profesională la nivelul instituției, raportat la prevederile H.G. nr. 599 din 2018 - *pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.*

Totodată, studiul a fost orientat în direcția cunoașterii modului în care sunt percepute și evaluate acțiunile întreprinse de Poliția Locală Sector 2 în domeniul prevenirii și combaterii corupției, dar și pe linie de prevenire a discriminării la locul de muncă, în vederea îmbunătățirii mediului profesional și a conturării unor (posibile) noi linii de acțiune, care să permită consacrarea principiilor de integritate la nivelul instituției, context în care au fost supuse sondajului următoarele aspecte de interes:

- Cele 12 măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției destinate administrației publice locale cuprinse în Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, document postat pe site-ul P.L.S.2
- Obiectivele considerate că au relevanță mare în vederea elaborării/ actualizării Planului de Integritate al P.L.S.2 în 2023
- Influența comportamentului personalului raportat la măsurile propuse în Planul de Integritate pentru 2023
- Nevoia de informare/ organizare de seminarii în vederea dezbaterii problematicii din SNA 2021-2025 pe linie de integritate și raportarea funcției publice la interesul comunitar, din prisma condiționării vocaționale pe acest domeniu de activitate profesională.
- Repere de integritate raportate la exercitarea funcției publice și o autoevaluare a nivelului propriu de integritate, pe o scală de la 1 la 10.
- Încadrarea chestionarului pe categorii de funcții publice distincte: de conducere, execuție și personal contractual.
- ***Limitele studiului și dificultățile întâmpinate***

Față de sondajul realizat în anul 2022, se constată o scădere a rezistenței manifestată de către personalul Poliției Locale Sector 2, aflat în situația de a fi chestionat constatându-se o stare de fapt ameliorată acesteia, deci apreciată pozitiv. Considerăm totuși că interviul nu a fost perceput ușor, sub aspectul exercitării prerogativelor de putere publică de către o categorie însemnată de personal, cu atribuții specifice în controlul și aplicarea normelor legale, aspect oglindit în faptul că din cele **350 de chestionare**, doar un număr de **312 respondenți** au completat chestionarul, după cum urmează:

- **25 - funcții de conducere**
- **271 - funcționari publici de execuție**
- **16 - personal contractual**

Printre dificultățile cu care s-a confruntat sondajul, le amintim pe cele mai importante:

- deschiderea respondenților vis-a-vis de finalitatea practică a studiului, altfel spus de capacitatea acestui studiu de a produce schimbări semnificative, lucru care se observă și din numărul participanților, 350 salariați, din totalul de 312- personal încadrat la data inițierii studiului ( 10.08.2023), un număr de 18 funcții fiind vacante/ temporar vacante.
- disponibilitatea scăzută a celor chestionați de a manifesta deschidere și de a-și expune cu sinceritate ideile în legătură cu problema corupției din cadrul sistemului din care ei înșiși fac parte;
- nu este lipsit de importanță nici faptul că aplicarea de chestionare este deseori asimilată cu un test aplicat propriei persoane, cu un eventual control sau cu o activitate ce poate precede

un control efectuat, fapt de natură a produce disconfort și uneori iritabilitate, stări ce conduc la o tratare superficială a activității de sondare propusă.

➤ **Metodologie utilizată:**

Organizarea și desfășurarea sondajului de opinie, a fost realizat de către funcționarul public responsabil cu coordonarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea activității privind integritatea organizațională din cadrul Poliției Locale Sector 2, stabilit prin Decizia Directorului general al Poliției locale Sector 2 nr. 26/ 07.02.2022, și a presupus parcurgerea unei serii de etape, după cum urmează: planificarea/ aprobarea sondajului de opinie (nota internă nr.104205/10.08.2023 /SRPR), distribuirea chestionarelor, aplicarea chestionarelor, centralizarea datelor și, în final, analiza, prelucrarea, respectiv interpretarea acestora.

Instrumentele utilizate în cadrul sondajului au fost reprezentate de **chestionarul specific**, aplicat în vederea culegerii datelor, structurat pe întrebări în general închise, articulându-se în jurul indicatorilor care reflectă principalele centre de interes privind discriminarea la locul de muncă și integritatea instituțională.

Studiul a fost întocmit cu sprijinul funcționarului public responsabil cu coordonarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea activității privind corupția, la nivelul Poliției Locale Sector 2, stabilit prin Decizia Directorului general al Poliției locale Sector 2 nr. 27/07.02.2022, pentru colectarea răspunsurilor și facilitarea procedurilor de administrare, prelucrare și analiză a datelor.

Aplicarea chestionarelor s-a desfășurat în condiții care au garantat pe deplin anonimatul respondenților și confidențialitatea opiniilor exprimate, fiind realizată prin auto-administrare colectivă, după obținerea consimțământului clar din partea fiecărui participant.

Sondajul este reprezentativ la nivelul Poliției Locale Sector 2.

- **Eroare maximă:** +/- 0,2%.
- **Volumul eșantionului** este de **312** de persoane, salariați ai instituției – **89,1 %** personal;
- **Culegerea datelor** s-a realizat în perioada **10 – 25 august 2023**, iar interviurile au fost realizate prin înregistrarea răspunsurilor într-un chestionar tipărit și distribuit în cadrul instituției.
- **Univers de eșantionare:**
  - a. **Categorie profesională**

FUNȚIONARI PUBLICI		PERSONAL CONTRACTUAL
De conducere 25	De execuție 271	16
<b>Total respondenți = 312</b>		

b. **Tipul activității**

Activitate teren	Activitate birou	Activitate administrativă
------------------	------------------	---------------------------

185	116	11
-----	-----	----

- Tipul eșantionului: **89 %** din numărul total de salariați ai instituției (350 persoane);

## Rezultatul sondajului de opinie

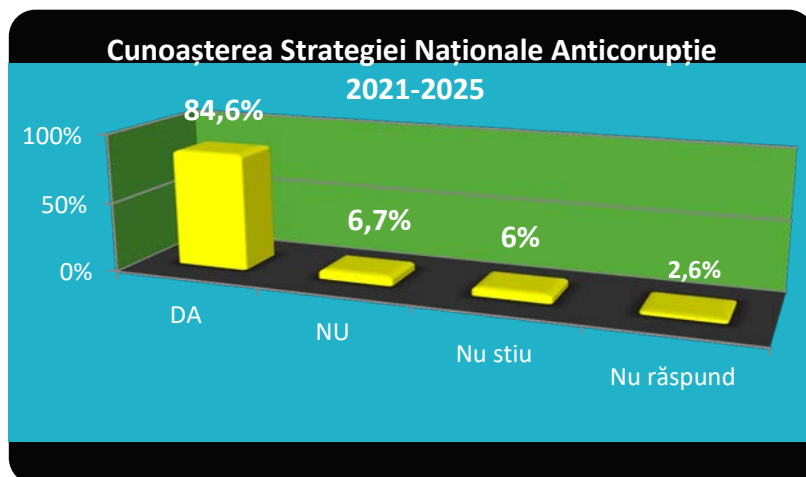
Nr. crt.	Parametru monitorizat	Nr. total răspunsuri	Pondere răspunsuri (raportat la 312 respondenți)			
			Da	Nu	Nu știu	Nu răspund
1.	<b>Știați că Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, poate fi consultată pe site-ul P.L.S.2 și conține un număr de 12 măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției destinate administrației publice locale:</b> Codurile: etic/ deontologic/ de conduită, consilierul de etică, declararea averilor, declararea cadourilor, conflictele de interese, incompatibilitățile, transparența în procesul decizional, accesul la informații de interes public, protecția avertizorului în interes public, interdicțiile post- angajare în cadrul instituțiilor publice ( <i>pantouflage</i> ), funcțiile sensibile, gestionarea riscurilor de integritate precum și evaluarea incidentelor de integritate ?	312	Da	Nu	Nu știu	Nu răspund
			264	21	19	8
			84,6 %	6,7 %	6 %	2,6 %
2.	<b>Care dintre obiectivele de mai jos considerați că au relevanță mai mare în vederea elaborării Planului de Integritate al PLS2 ?</b> <i>I. Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivelul instituției și a celor subordonate/ coordonate/ aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice</i> <i>II. Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor</i> <i>III. Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivelul PLS2</i> <i>IV. Consolidarea integrității la nivelul instituției</i>	385	I.	II.	III.	IV.
			135	78	77	95
			35 %	20 %	20%	25 %
3.	<b>În ce măsură considerați că aptitudinile profesionale vor fi influențate pozitiv după aprobarea Planului de Integritate la nivelul PLS2?</b>	312	Mare	Mică	Deloc	Nu știu
			171	39	16	86
			55%	12%	5 %	28 %
4.	<b>Considerați că este necesară organizarea unor seminarii/ prelegeri pe linie de combatere a discriminării ?</b>	312	Da	Nu	Nu știu	Nu răspund
			157	94	44	17

			50,3 %	30,1 %	14,1 %	5,4 %						
5.	Aveți nevoie de informare/instruire în domeniul integrității/ anticorupției ?	312	Da	Nu	Nu știu	Nu răspund						
			87	203	12	10						
			27,88 %	65 %	3,8 %	3,2 %						
6.	Dacă ați răspuns „DA”, la întrebarea anterioară, vă rugăm să enunțați ce măsuri de informare/ instruire aveți nevoie în domeniul integrității?	312	Pregătire, cursuri, seminarii pe linie anticorupție, incompatibilități și integritate Implementarea actelor normative Prelucrarea cazurilor de corupție - dezbateri Managementul riscurilor de corupție									
7.	Apreciați că profesia dumneavoastră se exercită în folosul comunității și reprezintă o vocație?	312	Da	Nu	Nu știu	Nu răspund						
			275	10	16	11						
			88,1 %	3,2 %	5,1 %	3,5 %						
8.	Vă rugăm să bifați <u>3 dintre următoarele repere</u> pe care le considerați necesare pentru ca un salariat să fie integru.	966	Supremația Constituției și a legii		120	Colectivul/ mediul de lucru		59				
			Profesionalismul		197	Răspunderea		75				
			Transparența decizională		80	Procedurile de lucru		44				
			Accesul cinstit în funcția publică		63	Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor		38				
			Valorile personale		60	Salarizarea		50				
			Integritatea morală		123	Prioritatea interesului public		57				
9.	În ce categorie profesională vă încadrați:	312	Funcționar public de conducere				25					
			Funcționar public de execuție				271					
			Personal contractual de execuție				16					
10.	Apreciați care este gradul dumneavoastră de integritate ?	312	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			2	-	-	-	4	3	6	31	68	198
			0,6 %	%	%	%	1,3 %	0,9 %	10,6 %	9,9 %	21,8 %	63,5 %

## ANALIZA ȘI EVALUAREA SONDAJULUI DE OPINIE

**1. Întrebare:** „Știați că *Strategia Națională Anticorupție 2021-2025*, poate fi consultată pe site-ul P.L.S.2 și conține un număr de 12 măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției destinate administrației publice locale: Codurile: etic/ deontologic/ de conduită, consilierul de etică, declararea averilor, declararea cadourilor, conflictele de interese, incompatibilitățile, transparența în procesul decizional, accesul la informații de interes public, protecția avertizorului în interes public, interdicțiile post- angajare în cadrul instituțiilor publice (pantouflage), funcțiile sensibile, gestionarea riscurilor de integritate precum și evaluarea incidentelor de integritate” ?

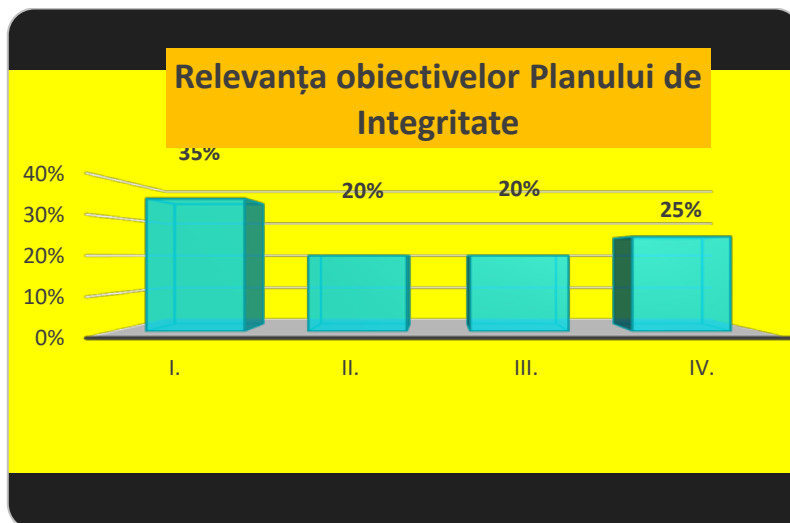
Analizând modalitatea în care au fost repartizate opiniile respondenților, constatăm că față de anul 2022 la nivelul Poliției Locale Sector 2 (când doar un procent de 64,58% dintre cei intervievați cunoșteau datele relevante din SNA), în prezent un procent de 89,1% personal cunoaște conținutul Strategiei Națională Anticorupție 2021-2025 și modalitatea de accesare a documentului.



**2. Întrebare:** „Care dintre obiectivele de mai jos considerați că au relevanță mai mare în vederea elaborării Planului de Integritate al PLS2?”

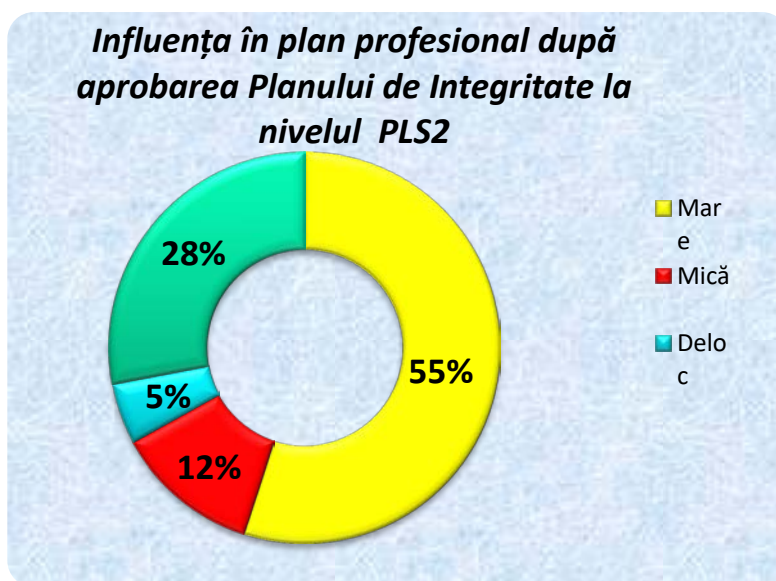
- I. Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivelul instituției și a celor subordonate/ coordonate/ aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice
- II. Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor
- III. Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivelul PLS2
- IV. Consolidarea integrității la nivelul instituției

În aprecierea relevanței obiectivelor propuse pentru includerea în Planul de Integritate al PLS2 se evidențiază pentru anul 2023 primul obiectiv, cu un procent de 43% - *relevant pentru creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivelul instituției.*



**3. Întrebare: „În ce măsură considerați că aptitudinile profesionale vor fi influențate pozitiv după aprobarea Planului de Integritate la nivelul PLS2? ”**

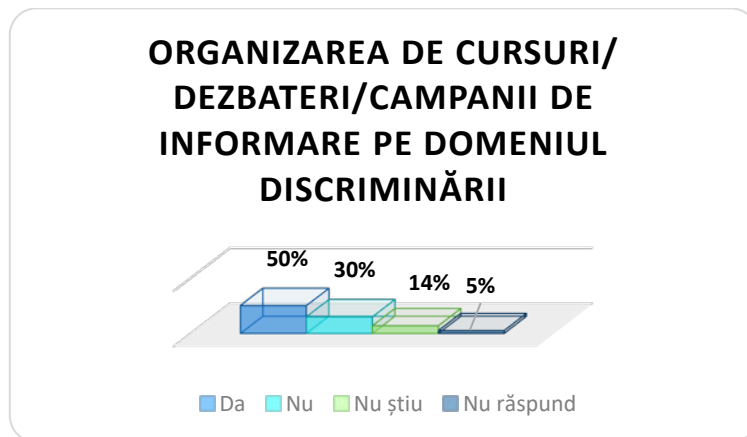
Fiindu-le solicitat să se pronunțe cu privire la modul în care aprobarea Planului de Integritate va influența aptitudinile profesionale, constatăm o poziționare preponderent pozitivă a personalului, un procent de *55% considerând că acest instrument de evaluare și control va determina o creștere a responsabilității la nivel organizațional pe linie de integritate, precum și a combaterii discriminării corupției la locul de muncă.*



**4. Întrebare: „Considerați că este necesară organizarea unor seminarii/ prelegeri pe linie de combatere a discriminării? ”**

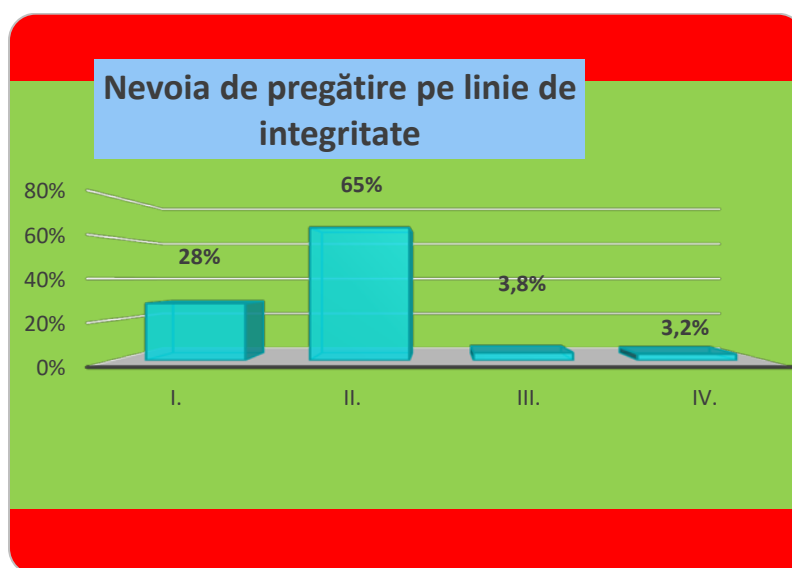


Din analiza datelor rezultate în ceea ce privește organizarea unor activități pe linie de combatere a discriminării la locul de muncă observăm reprezentări pozitive, astfel că un procent important din numărul total de salariați (50,3%) consideră că este necesară includerea în structura de pregătire profesională a unor cursuri, campanii de informare, consultări și dezbateri pe această temă.



**5. Întrebare: „Aveți nevoie de informare/instruire în domeniul integrității/ anticorupției?”**

În analizarea modului în care este percepută nevoia de instruire pe linie de integritate și combatere a faptelor de corupție se reflectă în procentele ce totalizează aprox. 27,88 % din totalul de opțiuni exprimate favorabil și 65% împotriva, evidențiate în prima parte a graficului de mai jos, procent destul de mic ce poate constitui un pol de vulnerabilitate raportat la conduita polițiștilor locali și la modalitatea în care sunt percepuți lucrătorii noștri în comunitate, aspect ce poate influența negativ imaginea instituției.



**6. Întrebare: „Dacă ați răspuns „DA”, la întrebarea anterioară, vă rugăm să enunțați ce măsuri de informare/ instruire aveți nevoie în domeniul integrității ?”**

Din analiza acestui indicator, au rezultat următoarele propuneri principale formulate de respondenți:

- pregătire continuă în domeniul integrității și combaterii faptelor de corupție în administrația publică locală;

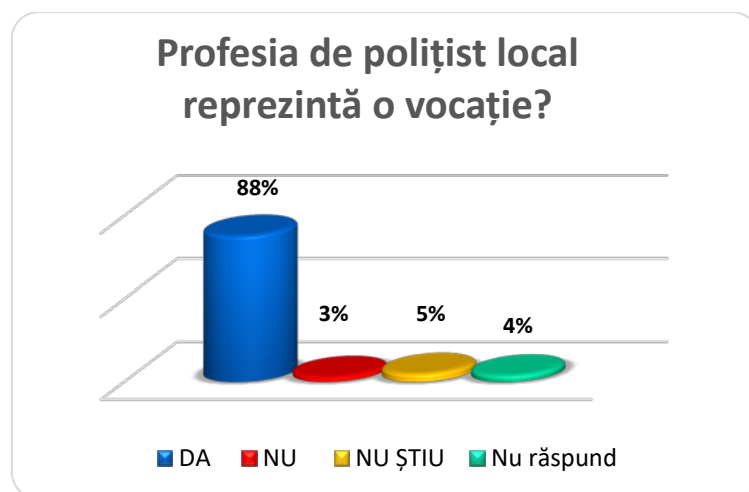
- organizarea de seminarii / prelegeri/ cursuri pentru prelucrarea și implementarea legislației incidente domeniului de integritate ;

- campanii de prevenire pentru conștientizarea salariaților PLS2 , dar și a populației pe linie de anticorupție, conflicte de interese și incompatibilități;

- elaborarea unor proceduri pe linia managementului prevenirii riscurilor la corupție

**7. Întrebare: „Apreciați că profesia dumneavoastră se exercită în folosul comunității și reprezintă o vocație?”**

La acest indicator, majoritatea răspunsurilor participanților la sondaj au fost afirmative, opțiunile exprimate fiind reliefate pe patru paliere reprezentative.



**8. Întrebare: „Vă rugăm să bifați 3 dintre următoarele repere pe care le considerați necesare pentru ca un salariat să fie integru.”**

La acest indicator s-au înregistrat un nr. de 966 de opțiuni, pe primele locuri înregistrându-se următoarele 3 criterii:

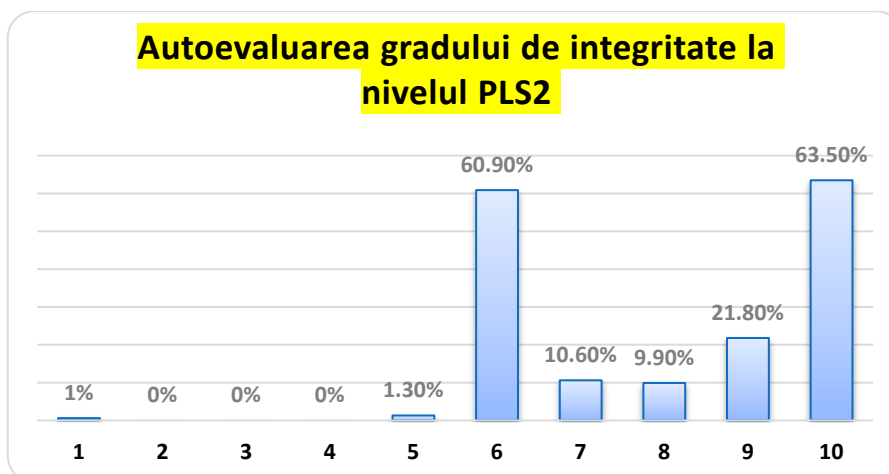
1. Profesionalismul - **197 (20%)**
2. Integritatea morală - **123 (13%)**
3. Supremația Constituției și a legii - **120 (12%)**

## 9. Întrebare: „În ce categorie profesională vă încadrați?”

În cadrul interviului a fost introdus și acest criteriu pentru a putea departaja opiniile funcționarilor publici de conducere față de cei de execuție / personalul contractual, înregistrându-se următorii indicatori:

1. Funcționar public de conducere – 25 (8%)
2. Funcționar public de execuție – 271 (87%)
3. Personal contractual de execuție – 16 (5%)

10. Întrebare: „Apreciați care este gradul dumneavoastră de integritate” obținându-se următoarele auto – evaluări ale personalului PLS2, pe o scală de la 1 la 10.



## ➤ CONCLUZII

Din perspectiva datelor obținute, prezentul studiu reflectă o părere obiectivă, cu trend pozitiv, în ceea ce privește creșterea nivelului de integritate, cât și implicarea personalului în vederea prevenirii incidentelor de integritate la nivelul Poliției Locale Sector 2, care a apreciat în primele 3 poziții următoarele criterii de integritate:

1. „Profesionalismul” (197 respondenți )
2. „Integritatea morală” (123 respondenți)
3. „Supremația Constituției și a legii” (120 respondenți)

Explicațiile ce pot fi oferite sunt multiple, avându-și sursa atât în intensificarea activităților de combatere și prevenire desfășurate de către instituțiile de specialitate (sesiuni informare/prevenire), cât și prin măsurile adoptate la instituțional și care au fost resimțite în mod direct de către cei 312 de participanți la studiu.

Cu toate acestea, în pofida faptului că analizarea percepțiilor privind diversele aspecte legate de măsurile de integritate implementate la nivelul instituției este, în sine, un demers extrem de dificil, din sfera diagnosticării climatului organizațional, numărul mic de ezitări, neîncredere, suspiciune și de autoevaluări pesimiste exprimate nu pot afecta majoritatea conduitei majoritare din rândul celor 312 de respondenți, care s-au poziționat în zona de integritate prin răspunsurile date în chestionar, și care au arătat deschidere către măsurile propuse de informare și organizare a Crăciun Eusebiu/1ex./02.10.2023/ uz intern/

unor prelegeri/ seminarii vizând necesitatea pregătirii pe domeniul de integritate. Totodată, un procent covârșitor (88%) au apreciat că profesia de polițist local reprezintă o îndeletnicire vocațională desfășurată în folosul comunității.

Rămâne îngrijorătoare, însă, atitudinea personalului care într-o proporție de aprox. 2% s-a plasat pe scala inferioară de valori a gradului personal de integritate, autoevaluat în cadrul sondajului de opinie.

Față de sondajul precedent (chestionarul din 2022), a fost făcută o evaluare distinctă a funcțiilor deținute, introducându-se acest criteriu de departajare la întrebarea nr. 9, context în care s-au înregistrat un nr. de 25 respondenți cu funcții de conducere.

## ➤ PROPUNERI

Rezultatele acestui studiu, determină implementarea de noi măsuri în cadrul planului de integritate, în vederea conștientizării personalului și eliminării vulnerabilităților, în scopul promovării conceptului de integritate prin implementarea următoarelor măsuri:

- Asigurarea continuității activităților de instruire a personalului în domeniul prevenirii corupției/ integrității;

- Continuarea activităților de analiză a factorilor de risc și a vulnerabilităților, dar mai ales realizarea de demersuri pentru adoptarea de măsuri în vederea eliminării sau limitării acestora, măsuri care să fie vizibile, perceptibile și să determine efecte la toate nivelurile;

- Continuarea activităților de conștientizare în rândul salariaților prin derularea unor campanii de informare în domeniul prevenirii faptelor de corupție și a discriminării la locul de muncă;

- Creșterea măsurilor de protecție a personalului, pentru a sesiza incidentele de integritate fără teama de a fi vulnerabilizat în raport cu persoana sesizată, prin aplicarea măsurilor de **protecție juridică și instituțională asigurată avertizorilor de integritate**, inclusiv prin implicarea Serviciului Corp Control care să coopereze cu conducerea instituției, organele abilitate, membrii comisiei de disciplină și consilierul de etică;

- Creșterea vizibilității consilierului de etică și dezvoltarea unor activități/campanii în domeniul eticii și deontologiei profesionale;

- Transmiterea studiului, spre informare, tuturor structurilor din cadrul instituției și aprobarea actualizării Planului de Integritate al Poliției Locale Sector 2.

Responsabil integritate  
(Decizia D.G. nr. 26/ 07.02.2022)  
Șef Serviciu Eusebiu CRĂCIUN