

A 36-a sesiune a Congresului Autorităților Locale și Regionale al Consiliului Europei

Combaterea nepotismului în cadrul autorităților locale și regionale

Rezoluția 441 (2019)¹

1. Resursele umane sunt esențiale pentru administrația locală și regională, și reprezintă principalul său atu. Pentru a funcționa eficient, aceste administrații au nevoie ca personalul lor să fie de calitate și foarte motivat. Sistemele de recrutare și promovare pe bază de merit reprezintă o precondiție a imparțialității și calității serviciilor publice. În același timp, gradul ridicat de autonomie a autorităților locale și regionale în ce privește recrutarea și concedierea personalului este recunoscut ca fiind unul dintre principalele riscuri de corupție în cadrul acestora.
2. Recunoscând faptul că corupția în toate formele ei reprezintă o amenințare majoră la adresa bunei guvernante la nivel local și regional, Congresul a acceptat ca, în cadrul foii sale de parcurs privind activitățile de prevenire a corupției, adoptată în octombrie 2016 la cea de-a 31-a sa sesiune, să întocmească un raport privind nepotismul, pentru a identifica măsuri preventive și bune practici în lupta împotriva acestui tip de corupție.
3. Autoritățile locale și regionale sunt în mod special expuse nepotismului, precum și altor forme de favoritism, ca urmare a dimensiunii, autonomiei și proximității lor față de cetățeni. Deoarece practicile de nepotism în acest context pot fi mai vizibile pentru publicul larg, acestea sunt pasibile într-o măsură mare să afecteze încrederea publicului. Ca atare, stabilirea unor practici solide de management al resurselor umane este extrem de importantă pentru consolidarea încrederii publicului și combaterea corupției.
4. La nivel local, spiritul de echipă slab, absenteismul, gradul tot mai scăzut de angajament, de respect față de conducere și de încredere în aceasta pot pune probleme deosebite. Dată fiind importanța încrederii și satisfacției angajaților la locul de muncă, este esențial să existe practici eficiente și responsabile în materie de management al resurselor umane.
5. Nepotismul nu poate fi prevenit numai prin reguli și reglementări, este necesară o schimbare și la nivelul atitudinilor sociale și al culturii administrative, care trebuie să evolueze în sensul tolerării reduse a acestui tip de practici și al adoptării unei abordări bazate pe etică. Publicul larg are și el rolul său și trebuie să devină mai conștient de pericolele și de consecințele dăunătoare ale nepotismului la nivelul autorităților publice.
6. Întrucât atitudinile și toleranța față de nepotism diferă la nivelul statelor membre ale Consiliului Europei, în funcție de culturile lor administrative, este necesar ca abordarea legată de combaterea acestui gen de practici să fie adaptată contextului respectiv.
7. În lumina celor de mai sus, Congresul, ținând cont de:
 - a. Programul Consiliului Europei de acțiune împotriva corupției (1996);

¹ Dezbătută și adoptată de Congres în 2 aprilie 2019, prima ședință (vezi Documentul [CG36\(2019\)16](#), memorandum explicativ), raportor: Wilma DELISSEN VAN TONGERLO, Olanda (L, GILD).

b. Rezoluția (97) 24 a Comitetului de Miniștri privind cele douăzeci de principii directoare pentru lupta împotriva corupției;

c. Convenția penală privind corupția (STE nr. 173);

d. Convenția civilă privind corupția (STE nr. 174);

e. Modelul de cod de conduită pentru agenții publici al Consiliului Europei (2000);

f. Recomandarea CM/Rec (2014)7 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind protecția avertizorilor de integritate;

8. Îndeamnă autoritățile locale și regionale ale statelor membre ale Consiliului Europei:

a. să-și sporească transparența în procesele de recrutare și promovare, stabilind proceduri clare și cuprinzătoare ce pot fi ușor de înțeles și de accesat de către candidați și personal;

b. să garanteze egalitatea și corectitudinea în cadrul proceselor de recrutare și promovare, ținând seama de cunoștințele, experiența, competențele candidaților și de comportamentul lor etic, stabilind un set comun de reguli și aplicând principiile recrutării pe bază de merit;

c. să întreprindă audituri în materie de etică sau anticorupție, acordând o atenție specială practicilor de management al resurselor umane, în vederea identificării riscurilor de nepotism și propunerii contramăsurilor corespunzătoare;

d. să introducă canale de sesizare pentru a identifica eventualele cazuri de favoritism sau conflict de interese în procesul de recrutare sau selectare;

e. să introducă structuri de management al integrității, cum ar fi 'Oficiul de integritate', alcătuite din consilieri de integritate, în vederea investigării cazurilor în care se suspectează abateri în acest domeniu;

f. să se asigure că se iau măsuri disciplinare corespunzătoare și descurajante în cazul oricărui încălcări ale integrității, abateri sau necomunicări de informații privind un eventual conflict de interese în rândul personalului;

g. să se asigure că li se interzice agenților publici să se implice în orice proceduri de recrutare și selectare în care imparțialitatea lor ar putea fi pusă sub semnul întrebării.

9. Îndeamnă asociațiile naționale ale autorităților locale și regionale:

a. să organizeze activități educative în instituțiile publice, cum ar fi seminare, ateliere de lucru, cursuri de perfecționare, pentru a spori gradul de conștientizare a riscurilor de nepotism sau a oricărei forme de favoritism;

b. să promoveze cooperarea și colaborarea cu alte municipalități, cum ar fi prin stabilirea de rețele regionale, în scopul schimbului de experiență și cunoștințe vizavi de abordarea nepotismului în recrutarea personalului;

c. să reacționeze prompt la plângerile și recomandările venite din partea cetățenilor, pentru a spori încrederea publicului în guvernarea locală și regională.