

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

Combaterea nepotismului în cadrul autorităților locale și regionale

Recomandarea 428 (2019)¹

1. Pentru a funcționa eficient, administrațiile locale și regionale au nevoie de personal competent și foarte motivat. Sistemele de recrutare și promovare pe bază de merit reprezintă o condiție a imparțialității și calității serviciilor publice. În același timp, puterea autorităților locale și regionale în ce privește recrutarea și concedierea personalului este recunoscută ca prezentând un risc semnificativ de corupție.
2. Conștient de faptul că corupția sub toate formele sale reprezintă o amenințare distructivă la adresa eficienței și calității bunei guvernante atât la nivel local, cât și regional, Congresul a adoptat, în cea de-a 31-a sa sesiune plenară din octombrie 2016, o foaie de parcurs privind activitățile de combatere a corupției, printre care și un raport asupra nepotismului.
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. Întrucât practicile de nepotism în acest context pot fi mai vizibile pentru publicul larg, acestea sunt pasibile într-o mai mare măsură să afecteze încrederea publicului care este esențială pentru buna funcționare a administrației.
4. Nepotismul poate fi un factor descurajant pentru candidații calificați, motivați și competenți interesați să candideze pentru anumite posturi, conducând la recrutarea de personal necalificat și ulterior la denaturarea bunei funcționări a administrației, permițând ca interesele personale să fie mai presus de cele publice.
5. Procesele de recrutare trebuie să fie transparente și desfășurate conform regulilor și normelor etice, pentru a evita influența necorespunzătoare a agenților publici în procedura de selecție, acolo unde există riscul unui conflict de interese.
6. Așa cum se precizează și în Carta europeană a autonomiei locale, remunerația corespunzătoare reprezintă o altă condiție pentru asigurarea unui personal de înaltă calitate și pentru reducerea la minim a riscului de nepotism și a altor forme de favoritism.
7. În lumina celor de mai sus, Congresul, ținând cont de:
 - a. Articolul 6.2 din Carta europeană a autonomiei locale;
 - b. Programul Consiliului Europei de acțiune împotriva corupției (1996);
 - c. Rezoluția (97) 24 a Comitetului de Miniștri privind cele douăzeci de principii directe pentru lupta împotriva corupției;
 - d. Convenția penală privind corupția (STE nr. 173);
 - e. Convenția civilă privind corupția (STE nr. 174);

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).

- f. Modelul de cod de conduită pentru agenții publici al Consiliului Europei (2000);
- g. Recomandarea CM/Rec (2014)7 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind protecția avertizorilor de integritate;
8. Invită Comitetul de Miniștri să încurajeze guvernele și parlamentele statelor membre și, după caz, ale regiunilor cu competențe legislative:
- a. Să se asigure că legislația lor este conformă cu prezenta recomandare și că include suficiente prevederi pentru reducerea acestui risc și pentru combaterea și tratarea cazurilor suspecte de nepotism, în special prin:
- i. protejarea avertizorilor de integritate care raportează cazuri de nepotism;
 - ii. asigurarea imparțialității și protecției judecătorilor și procurorilor care anchetează cazuri de nepotism;
 - iii. dispunerea sancțiunilor corespunzătoare pentru cazurile de nepotism dovedite;
- b. Să ia măsuri pentru a-și dezvolta cultura administrativă în vederea eliminării toleranței față de toate formele de favoritism;
- c. Să înființeze agenții de monitorizare a implementării și eficacității legislației privind nepotismul și să asigure formare profesională, prin:
- i. seminare, ateliere de lucru sau întâlniri adresate agenților publici;
 - ii. sensibilizarea agenților publici cu privire la drepturile, responsabilitățile și obligațiile lor în acest sens;
 - iii. asigurarea selectării unui personal competent în organismele publice care inspectează și monitorizează autoritățile locale și regionale în eventualitatea unor cazuri de nepotism;
- d. Să asigure independența funcționarilor care lucrează în instituțiile de audit;
- e. Să asigure transparența, responsabilizarea, corectitudinea și egalitatea în procesul de recrutare:
- i. utilizând sisteme de examinare standardizate pentru numirea și recrutarea agenților publici;
 - ii. furnizând explicații clare și complete privind procesul de recrutare și selectare;
 - iii. obligând agenții publici implicați în procesele de selecție să declare orice relații trecute sau prezente cu candidații;
 - iv. interzicând agenților publici să exercite influență directă sau indirectă asupra angajaților cu care sunt rude;
 - v. interzicând agenților publici să recomande angajarea membrilor de familie la locul lor de muncă sau să ceară altor angajați să angajeze rude;
 - vi. asigurând eficiența sistemelor de control al procesului de recrutare;
 - vii. instituind sisteme eficace și responsabile de management al resurselor umane;
- f. Să asigure un nivel adecvat de remunerare a personalului autorităților locale și regionale;
- g. Să încurajeze și să contribuie la cooperarea și schimbul de experiență în materie la nivel național și internațional, inclusiv coordonarea cu grupuri ale societății civile și instituții de tip *think tank* (laboratoare de idei), ascultând și reacționând la propunerile și recomandările acestora.