

Avizat,
Manager Persoana Juridică
Mansana Optim Srl
Reprezentant Legal
Ec. Mureșan Ioan

Instrucțiune privind monitorizarea situațiilor de pantouflage, respectiv măsuri de prevenire / remediere a acestor situații .

Pantouflage este o măsură de transparență instituțională și de prevenire a corupției și este indicator de evaluare în cadrul Străgiei Naționale Anticorupție 2016-2020.

Pantouflage (interdicția post angajare) se regăsește în legislația românească în cuprinsul prevederilor din ordonanța de urgență nr.66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare și ale art.94 alin. (3) Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea funcțiilor publice, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Prin elaborarea instrucțiunii privind monitorizarea situațiilor de pantouflage se stabilește o modalitate concretă a situațiilor de pantouflage la nivelul Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Cluj.

Hotărârea de Guvern nr. 583/2016 privind abordarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public, menționează că există un deficit semnificativ de cunoaștere de către angajați și manageri a standardelor legale de integritate (consilierea etică, interdicțiile post-angajare-pantouflage, gestionarea funcțiilor sensibile)

Necesitatea instrucțiunii privind pantouflage-ul are la bază nevoia de a defini o modalitate concretă privind mecanismul de monitorizare a situațiilor de pantouflage la nivelul Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Cluj.

Instrucțiunea constituie o măsură asiguratorie a Spitalului Clinic de Boli Infecțioase cu privire la faptul că managerul/personalul contractual aflați sub incidența situațiilor de pantouflage sunt informați cu prevederile legale aplicabile și astfel sunt protejați de consecințele legale ale nerespectării interdicțiilor.

Principiile care stau la baza aplicării reglementărilor cu privire la interdicțiile post-angajare-pantouflage la Spitalul Clinic de Boli Infecțioase :

- Egalitate de șanse și tratament- are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire pe criterii de sex , origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală. Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene, stipulată în articolul 8 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene. Totodată egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă.
- Egalitate de gen – care presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferele vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul inegalității de gen și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.
- Nediscriminarea – “ fiecare om se poate prevala la toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca , de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.” Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.2.

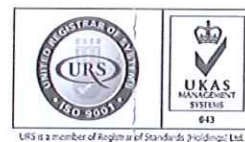


SCBI
SPITALUL CLINIC DE
BOLI INFECTIOASE CLUJ-NAPOCA

400348 Cluj-Napoca, str. Iuliu Moldovan 23
Tel.: 0264-594.655, Fax: 0264-593.105
E-mail: contact@infectioasecluj.ro



CONSILIUL JUDEȚEAN CLUJ



Pantouflage

Ce înseamnă pantouflage ?

Noțiunea a apărut în Franța și definește generic trecerea funcționarilor/ personalului contractual din sistemul public în sistemul privat.

Pantouflage derivă din cuvântul “la pantoufle” care în limba franceză înseamnă “papuc”

Inițial expresia a fost utilizată în jargonul studenților de la Institutul Politehnic din Franța.. Despre cei care alegeau după terminarea studiilor să lucreze în sistemul public, se spunea că au ales “la botte” (cizma), iar despre cei care alergau să lucreze în sistemul privat, se spunea că au ales “la pantoufle” (papucul).

În legislația europeană noțiunea are în vedere trecerea funcționarilor /personalului contractual din posturi publice în posturi private, dar nu orice tipuri de posture, ci cele a căror ocupare ar putea duce la un conflict de interese cu posturile din sistemul public, pe care aceștia le-au ocupat anterior.

De asemenea, de regulă interdicția este însoțită de un termen în care este aplicabilă.

Sistemele administrației publice din Europa se confruntă și cu “Retro pantouflages” adică funcționari / personal contractual care au trecut în sistemul privat (în posturi în care ar fi fost în conflicte de interese) iar ulterior au revenit în sistemul public. Acest fenomen mai este cunoscut și sub denumirea de uși rotative – “portes tournantes” (în limba franceză sau “revolving doors” (în limba engleză).

Pantouflage în sistemul administrativ român

În adaptarea termenului în legislația din România acesta este echivalat cu sintagma *interdicții post angajare*.

Deși diverse tipuri de interdicții au fost reglementate încă din 2003, 2004 (spre ex. Legea nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici/personal contractual care prevedea ca funcționarilor publici/ personalului contractual le este interzis să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legile speciale nu prevăd alte termene) termenul de pantouflage a fost introdus în anul 2012, prin strategia națională anticorupție pe perioada 2012/2015 (HG nr.215/2012).

Termenul a fost reluat și în Strategia națională anticorupție 2016/2020 (HG nr.583/2016), introducerea acestuia având următoarele obiective :

- Să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- Să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare;
- Să se asigure că accesul și contactele actualilor, precum și ale foștilor funcționari publici/personal contractual nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.



SCBI
SPITALUL CLINIC DE
BOLI INFECTIOASE CLUJ-NAPOCA

400348 Cluj-Napoca, str. Iuliu Moldovan 23

Tel.: 0264-594.655, Fax: 0264-593.105

E-mail: contact@infectioasecluj.ro



CONSILIUL JUDEȚEAN CLUJ



În prezent nu există o reglementare unitară în ceea ce privește interdicțiile post-angajare (pantouflage), fiind reglementate diferite interdicții punctuale în o serie de acte normative distincte.

Exemple din legislația națională

Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare prevede în art.94 alin. (3) ca : *funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit.c) din lege nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.*

OUN nr.82/2016 pentru aprobarea Statutului special al funcției publice specifice de inspector social și pentru modificarea și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare prevede în art.12 alin.(2) că : *inspectorului social i se interzice să efectueze misiuni de inspecție la entitățile cu care au încheiate relațiile de muncă sau colaborare în decursul a 3 ani de la data încetării acestor relații.*

OUN nr.57/2019 privind codul administrativ cu modificările și completările ulterioare, prevede în art.434 că *funcționarilor publici le este interzis să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de alta natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea, inclusiv după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.*

OUN nr.57/2019 privind codul administrativ cu modificările și completările ulterioare, prevede în art 551 alin (3) că dispozițiile art.376 alin (2), 430, 432-434, 437-441, 443-449 și art 506 alin (1) (9) se aplică în mod corespunzător și personalului contractual.

OUN nr.66/29.06.2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare prevede în art.13 alin.(1) că : *beneficiarii persoane fizice/juridice de drept privat nu au dreptul de a angaja persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a cererilor de finanțare în cadrul procedurii de selecție pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la semnarea contractului de finanțare.*

Legea nr.98/2016 privind achizițiile publice prevede în art 61 că : *oferantul declarat câștigător cu care autoritatea contractantă a încheiat contractul de achiziție publică nu are dreptul de a angaja sau încheia orice alte înțelegeri privind prestarea de servicii, direct sau indirect, în scopul îndeplinirii contractului de achiziție publică, cu persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor depuse în cadrul unei proceduri de atribuire ori angajați/foști angajați ai autorității contractante sau ai furnizorilor de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire cu care autoritatea contractantă/furnizorul de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire a încetat relațiile contractuale ulterior atribuirii contractului, de achiziție publică, pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la încheierea contractului, sub sancțiunea rezoluțiunii ori rezilierii de drept a contractului respectiv.*



SCBI
SPITALUL CLINIC DE
BOLI INFECTIOASE CLUJ-NAPOCA

400348 Cluj-Napoca, str. Iuliu Moldovan 23

Tel.: 0264-594.655, Fax: 0264-593.105

E-mail: contact@infectioasecluj.ro



CONSILIUL JUDEȚEAN CLUJ



Până la apariția unui cadru legislativ complet în materia pantouflage-ului este util ca funcționarii publici/personalul contractual să cunoască potențialele situații care i-ar putea pune într-o eventuală situație de conflict de interese post-angajare pentru a putea preveni ajungerea de fapt într-o astfel de situație și pentru a putea asigura atingerea scopului acestei instituții de drept.

Exemple de situații de pantouflage

☞ Un angajat X este membru al unei comisii de evaluare pentru atribuirea contractelor de achiziție publică. După stabilirea ofertei câștigătoare către firma Y, acesta demisionează din funcția publică și se angajează la firma Y, pe perioada executării de către aceasta a contractului de achiziție publică. Este considerat că X se află într-o situație de pantouflage.

☞ Un angajat X este consilier juridic la o instituție publică și reprezintă instituția în procesele pe care aceasta le are cu agenții economici ca urmare a competenței instituției de a sancționa contravențional persoana juridică de drept privat. Angajatul X își încetează prin acordul părților activitatea în cadrul instituției și ulterior este angajat (avocat/consilier juridic) să reprezinte interesele unei societăți comerciale amendată de instituția în care a lucrat. X este considerat că se află într-o situație de pantouflage.