



PLA DE MESURES ANTIFRAU DE LA MIDIT

1. Preàmbul
2. Objecte
3. Entitats i subjectes destinataris del Pla
4. Definicions
5. Comitè Antifrau
6. Mesures sobre els conflictes d'interès
 - 6.1 Mesures per prevenir el conflicte d'interès
 - 6.2 Mesures per abordar els possibles conflictes d'interès existents
7. Mesures per a la lluita contra el frau
 - 7.1 Mesures de prevenció
 - 7.2 Mesures de detecció
 - 7.3 Mesures de correcció i persecució
8. Mesures de gestió contingent del risc
9. Accions de difusió del Pla
10. Sistema de revisió del Pla

Annex I – Model de Declaració d'Absència de Conflicte d'Interès (DACI) (Annex IV.A de l'Ordre HFP/1030/2021)

ANNEX I Bis - Model de confirmació de l'absència de conflicte d'interès (Annex II de l'Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència)

Annex II – Catàleg de riscos

Annex III – Classificació de banderes vermelles

Annex IV – Test conflicte d'interès, prevenció del frau i la corrupció (Annex II.B.5 de l'Ordre HFP/1030/2021)

Annex V. Declaració institucional sobre la lluita contra el frau

Annex VI. Codi de conducta dels empleats públics



1. Preàmbul

El Consell Europeu va aprovar el 21 de juny de 2020 la creació del programa NextGenerationEU, el major instrument d'estímul econòmic mai finançat per la Unió Europea, en resposta a la crisi sense precedents causada pel coronavirus.

El Mecanisme per a la Recuperació i la Resiliència (MRR), establert a través del Reglament (UE) 2021/241 del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de febrer de 2021, constitueix el nucli del Fons de Recuperació, la seva finalitat és recolzar la inversió i les reformes en els Estats Membres per aconseguir una recuperació sostenible i resiliència, al mateix temps que es promouen les prioritats ecològiques i digitals de la UE.

El MRR té quatre objectius principals: promoure la cohesió econòmica, social i territorial de la UE; enfortir la resiliència i la capacitat d'ajust dels Estats Membres; mitigar les repercussions socials i econòmiques de la crisi de la COVID-19; i recolzar les transicions ecològica i digital. Tots ells van dirigits a restaurar el potencial de creixement de les economies de la UE, fomentar la creació d'ocupació després de la crisi i promoure el creixement sostenible.

Per aconseguir aquests objectius, cada Estat Membre ha de dissenyar un Pla Nacional de Recuperació i Resiliència que inclogui les reformes i els projectes d'inversió necessaris per aconseguir aquests objectius.

El Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència espanyol (d'ara endavant PRTR) té quatre eixos transversals que es vertebraren en 10 polítiques palanca, dins de les quals es recullen trenta components, que permeten articular els programes coherents d'inversions i reformes del Pla:

- la transició ecològica
- la transformació digital
- la cohesió social i territorial
- la igualtat de gènere

Per fer efectives les iniciatives plantejades en el PRTR, les Administracions Públiques han d'adaptar els procediments de gestió i el model de control. Algunes mesures d'agilitació es van establir mitjançant el Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'Administració Pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.

A més, és necessària la configuració i el desenvolupament d'un Sistema de Gestió que faciliti la tramitació eficaç de les sol·licituds de desemborsament als Serveis de la Comissió Europea. Per a això s'ha aprovat l'Ordre HFP/1030/2021, de 29 de setembre, per la qual es configura el sistema de gestió del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.



Entre les seves previsions destaca l'obligació que imposa i desenvolupa l'article 6 de què, amb la finalitat d'acomplir les obligacions que l'article 22 del Reglament (UE) 2021/241, de 12 de febrer, del Parlament Europeu i del Consell, pel qual s'estableix el Mecanisme de Recuperació i Resiliència imposa a Espanya en relació amb la protecció dels interessos financers de la Unió com a beneficiari dels fons del MRR, tota entitat, decisora o executora, que participi en l'execució de les mesures del PRTR haurà de disposar d'un «Pla de mesures antifrau» que li permeti garantir i declarar que, en el seu respectiu àmbit d'actuació, els fons corresponents s'han utilitzat de conformitat amb les normes aplicables, en particular, pel que fa a la prevenció, detecció i correcció del frau, la corrupció i els conflictes d'interessos.

A aquests efectes, i com a entitat executora, aquesta Entitat Local aprova el Pla de Mesures Antifrau el contingut de les quals figura a continuació.

2. Objecte

El Pla Antifrau té com a objecte establir el marc, els principis, i les mesures que seran d'aplicació en matèria d'integritat i de lluita contra el frau, així com **evitar els conflictes d'interessos en relació amb els fons provinents del Mecanisme per a la Recuperació i la Resiliència (MRR).**

Es promourà una cultura ètica que exerceixi un efecte dissuasiu per a qualsevol tipus d'activitat irregular, fent possible la seva prevenció i detecció, de manera complementària als procediments de correcció i persecució.

Es designarà un òrgan de garantia del Pla, competent per impulsar, fer el seguiment i avaluar-ne el compliment.

Aquest pla s'estructura entorn dels quatre elements clau del denominat cicle antifrau: prevenció, detecció, correcció i persecució i serà d'aplicació a tots els òrgans i a tot el personal que intervinguin en la gestió de fons provinents del MRR.

3. Entitats i subjectes destinataris del Pla

Aquest Pla serà d'aplicació a tots els òrgans i a tot el personal, incloent càrrecs electes i personal de confiança de la MIDIT i, en el cas que en constituís, de les seves entitats dependents.

4. Definicions

Integritat institucional: la integritat d'un ens públic és el resultat de l'actuació diària de totes i cadascuna de les persones que treballen dins o per a aquella organització. La integritat institucional va més enllà d'aprovar una política anticorrupció o redactar un codi ètic. Es produeix quan el funcionament operatiu de la institució (polítiques, processos i procediments, sistemes de treball, etc.), els estàndards ètics i les estratègies de prevenció



de la corrupció estan plenament integrats per permetre assolir les finalitats (l'interès general) per a les quals la institució fou creada. Com més coherència i consistència hi hagi entre totes aquestes actuacions i els principis, valors i normes de l'ordenament jurídic, més integritat institucional trobarem.

Cultura administrativa íntegra: cultura administrativa en la qual els processos, conductes i resultats de l'acció municipal responen de manera explícita a un seguit de normes, principis i valors ètics i de transparència.

Irregularitat: és un concepte ampli que comprèn infraccions normatives, per acció o omissió, que tenen com a efecte un perjudici. S'empra principalment en el context de la regulació de la Unió Europea, en la seva dimensió d'afectació al pressupost.

Frau: Al cos normatiu de la Unió Europea, es fa referència al frau que afecta els interessos financers, en matèria de despesa, qualsevol acció o omissió intencionada relativa a:

a) en matèria de despeses no relacionades amb els contractes públics, qualsevol acció o l'omissió relativa a:

- L'ús o presentació de declaracions o documents falsos, inexactes o incomplets, que tinguin per efecte la percepció o la retenció indeguda de fons procedents del pressupost general de les Comunitats Europees o dels pressupostos administrats per les Comunitats Europees o pel seu compte.
- L'incompliment d'una obligació expressa de comunicar una informació, que tingui el mateix efecte.
- El desviament dels mateixos fons amb finalitats diferents d'aquelles per a les quals foren concebuts en un principi.

b) en matèria de despeses relacionades amb els contractes públics, almenys quan es cometin amb ànim de lucre il·legítim per a l'autor o una altra persona, qualsevol acció o l'omissió relativa a:

- l'ús o la presentació de declaracions o documents falsos, inexactes o incomplets, que tingui per efecte la malversació o la retenció infundada de fons o actius del pressupost de la Unió o de pressupostos administrats per la Unió, o en el seu nom,
- l'incompliment d'una obligació expressa de comunicar una informació, que tingui aquest efecte, o
- l'ús indegut d'aquests fons o actius per a finalitats diferents dels quals van motivar la seva concessió inicial i que perjudiqui els interessos financers de la Unió;

c) en matèria d'ingressos diferents dels procedents dels recursos propis de l'IVA, qualsevol acció o l'omissió relativa a:

- l'ús o la presentació de declaracions o documents falsos, inexactes o incomplets, que tingui per efecte la disminució il·legal dels recursos del pressupost de la Unió o dels pressupostos administrats per la Unió, o en el seu nom,



— l'incompliment d'una obligació expressa de comunicar una informació, que tingui aquest efecte, o

— l'ús indegut d'un benefici obtingut legalment, amb aquest efecte;

d) en matèria d'ingressos procedents dels recursos propis de l'IVA, qualsevol acció o l'omissió comesa en una trama fraudulenta transfronterera en relació amb:

— l'ús o la presentació de declaracions o documents relatius a l'IVA falsos, inexactes o incomplets, que tingui per efecte la disminució dels recursos del pressupost de la Unió,

— l'incompliment d'una obligació expressa de comunicar una informació relativa a l'IVA, que tingui aquest efecte; o

— la presentació de declaracions de l'IVA correctes amb la finalitat de dissimular de forma fraudulenta l'incompliment de pagament o la creació il·lícita d'un dret a la devolució de l'IVA.

En paraules de la Comissió Europea, "l'element d'engany intencionat és el que distingeix el frau del terme més general d'irregularitat". En el nostre ordenament jurídic, la noció de frau (fiscal, comercial, etc.) té sempre dues notes comunes: la intencionalitat i l'artifici per defraudar o enganyar.

Corrupció: abús de la posició o càrrec públic en benefici privat.

La Unió Europea distingeix la noció de corrupció pròpia del dret penal i necessàriament més estricta, d'una noció més àmplia emprada en la vessant preventiva. En aquest segon sentit, la Unió Europea empra la definició del Programa Global de Nacions Unides contra la Corrupció i defineix corrupció com «l'abús de poder per obtenir beneficis de caràcter privat», en la qual queda inclòs tant el poder vinculat a l'ocupació d'un càrrec o lloc de treball públic (corrupció pública) com el propi del sector privat (corrupció privada).

1. *Corrupció activa:* l'acció de tota persona que prometi, ofereixi o concedeixi, directament o a través d'un intermediari, un avantatge de qualsevol tipus a un funcionari, per a ell o per a un tercer, a fi que actuï, o s'abstingui d'actuar, d'acord amb el seu deure o en l'exercici de les seves funcions, de manera que perjudiqui o pugui perjudicar els interessos financers de la Unió.

2. *Corrupció passiva:* l'acció d'un funcionari que, directament o a través d'un intermediari, demani o rebi avantatges de qualsevol tipus, per a ell o per a tercers, o accepti la promesa d'un avantatge, a fi que actuï, o s'abstingui d'actuar, d'acord amb el seu deure o en l'exercici de les seves funcions, de manera que perjudiqui o pugui perjudicar els interessos financers de la Unió.

Compliance: funció que identifica, assessora, alerta, fa seguiment i reporta els riscos de compliment de les organitzacions, és a dir, els riscos de rebre sancions per incompliments legals o de regulacions, tenir pèrdues financeres o de reputació produïts per incompliment de les lleis aplicables, les regulacions, codis de conducta i estàndards de bones pràctiques. En aquest sentit, un sistema d'integritat públic incorpora la vessant de compliance, però va



més enllà d'aquesta en tant en quant té per objectiu la preservació i garantia de l'interès general, a través de polítiques antifrau, però també de transparència, ètica pública i bon govern.

Conflicte d'interès: tota situació de risc en què l'interès particular d'una persona podria interferir en l'exercici adient del seu discerniment professional en nom d'una altra que, legítimament, confia en aquell judici.

Possibles actors implicats en el Conflicte d'interessos:

- Els empleats públics que realitzen tasques de gestió, control i pagament i altres agents en els quals s'han delegat alguna/s d'aquesta/s funció/és.
- Aquells beneficiaris privats, socis, contractistes i subcontractistes, les actuacions dels quals siguin finançades amb fons, que puguin actuar en favor dels seus propis interessos, però en contra dels interessos financers de la UE, en el marc d'un conflicte d'interessos.

Conflicte d'interès real: el conflicte d'interès real es produeix quan la persona té un interès particular en una determinada decisió o discerniment professional, i es troba ja en situació efectiva d'oferir aquest judici. Ens trobem doncs davant d'un risc actual, present. En el cas d'un beneficiari implicaria un conflicte entre les obligacions concretes en sol·licitar l'ajuda dels fons i els seus interessos privats que poden influir de manera indeguda en l'acompliment de les citades obligacions.

Conflicte d'interès potencial: el conflicte d'interès potencial es produeix quan la persona té un interès particular que podria influir una determinada decisió des de la posició o càrrec que ocupa, en el moment en què encara no es troba en la situació d'oferir el judici. En aquest cas ens trobem davant d'un risc futur, que cal poder identificar a temps.

Conflicte d'interès aparent: El conflicte d'interès aparent quan no hi ha un interès particular real o potencial però una tercera persona podria concloure, raonablement, que sí que existeix. Ens trobem davant d'un risc reputacional, que es pot contrarestar facilitant la informació que per aclarir que l'aparença de conflicte d'interès no és real.

Risc: probabilitat que es produeixi un dany, una lesió, una pèrdua, una responsabilitat o qualsevol altre efecte nociu per a una institució pública o per a l'interès general, a causa de vulnerabilitats que poden ser internes o externes a aquella organització.

Risc extern: risc que emana de la relació dels estaments municipals que tenen capacitat de decisió sobre recursos públics, amb agents externs que intenten o poden intentar exercir una influència sobre el procés de presa de decisió en funció d'un interès propi. Els agents externs poden estar registrats com a grups d'interès, o no.

Bandera vermella: indicador de detecció de possibles situacions de frau. Es tracta d'un sistema d'indicadors emprat principalment en la gestió dels fons europeus. La materialització d'una bandera vermella no implica necessàriament l'existència de frau.



Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR): instrument promogut a nivell de la Unió Europea orientat a mitigar els impactes de la pandèmia Covid-19, així com a transformar la societat, amb els objectius de modernitzar el teixit productiu, impulsar la descarbonització i el respecte al medi ambient, fomentar la digitalització, i la millora de les estructures i recursos destinats a la investigació i formació.

Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR): instrument específic destinat a fer front als efectes i conseqüències adverses de la crisi de la Covid-19 a la Unió Europea, proporcionant ajuda financera significativa i eficaç per intensificar les reformes sostenibles i les inversions públiques connexes en els Estats membres.

5. Comitè Antifrau

Composició

Per assegurar una correcta aplicació de les mesures antifrau en aquesta Mancomunitat, s'ha designat un Comitè Antifrau, integrat per personal propi amb especial capacitació pertanyent als següents serveis i/o dependències municipals:

- Secretaria.
- Intervenció General.
- Presidència
- Coordinació de l'Equip Tècnic de la Mancomunitat

La designació d'aquestes persones es va realitzar mitjançant Resolució de Presidència 2023-0018 en data 24 de febrer de 2023.

Funcions del Comitè

Al Comitè Antifrau se li assignen les següents funcions:

1. Avaluació periòdica del risc de frau, assegurant-se de què existeixi un control intern eficaç que permeti prevenir i detectar els possibles fraus.
2. Definir la Política Antifrau i el disseny de mesures necessàries que permetin prevenir, detectar, corregir i perseguir els intents de frau.
3. Conscienciar i formar a la resta de personal de la corporació.
4. Obrir un expedient informatiu davant qualsevol sospita de frau, sol·licitant quanta informació s'entengui pertinent a les unitats involucrades en aquesta, per a la seva oportuna anàlisi.
5. Resoldre els expedients informatius incoats, ordenant el seu possible arxiu, en el cas de què les sospites resultin infundades, o l'adopció de mesures correctores oportunes si arribés a la conclusió de què el frau realment s'ha produït.



6. Informar a la Presidència i Secretaria General de la Corporació de les conclusions aconseguides en els expedients incoats i, en el seu cas, de les mesures correctores aplicades.
7. Subministrar la informació necessària a les entitats o organismes encarregats de vetllar per la recuperació dels imports indegudament rebuts per part dels beneficiaris, o incoar les conegüents sancions en matèria administrativa i/o penal.
8. Portar un registre dels mostrejos realitzats, de les incidències detectades i dels expedients informatius incoats i resolts.
9. Elaborar una Memòria Anual comprensiva de les activitats realitzades pel Comitè Antifrau en l'àmbit de la seva competència.
10. És l'òrgan competent, d'acord amb l'article 9.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1937, per fer el seguiment i tramitació de les denúncies que arribin a la bústia ètica, amb el suport tècnic i administratiu de la Secretaria general si fos requerit.
11. És l'òrgan de garantia del Codi ètic i de conducta, competent per impulsar, fer el seguiment i avaluar el compliment d'aquest Codi, així com per resoldre els dubtes que puguin plantejar-se respecte a la seva interpretació i aplicació.

Règim de Reunions

Amb caràcter ordinari el Comitè Antifrau haurà de reunir-se, almenys, una vegada al trimestre per conèixer dels assumptes que li són propis.

A més d'aquestes reunions de caràcter ordinari, podrà reunir-se en qualsevol moment amb caràcter extraordinari, quan algun dels seus membres així ho sol·liciti a la persona encarregada de realitzar la Convocatòria.

La Convocatòria a aquesta serà realitzada per part de la persona representant de la Secretaria General.

La Convocatòria a aquesta haurà de ser realitzada amb una antelació de 48 hores i aquesta haurà d'anar acompanyada d'un Ordre del Dia dels assumptes a tractar.

De cadascuna d'aquestes reunions s'eleva l'oportú Acta que haurà de ser llegida i aprovada per tots els membres del Comitè en la reunió següent a la celebració d'aquesta.

6. Mesures sobre els conflictes d'interès

Els conflictes d'interès poden posar en risc la imparcialitat i objectivitat dels càrrecs electes i servidors públics d'una organització, així com la confiança pública en la institució. Són un element que afecta de manera transversal al sistema d'integritat.

Cal tenir en compte que el conflicte d'interès no és equivalent a corrupció. El conflicte d'interès és una situació, un risc, mentre que la corrupció és l'abús, per acció o omissió, que



fa efectiu el conflicte d'interès. El conflicte d'interès produeix un risc de biaix mentre que la corrupció és ja una decisió esbiaixada.

6.1 Mesures per prevenir el conflicte d'interès

1) Formació

Realitzar accions de formació, sensibilització i assessorament als servidors públics, incloent càrrecs electes. Ha de servir per poder identificar els interessos en conflicte, reflexionar respecte les situacions en què es poden donar, conèixer els estàndards de conducta professional i conèixer les eines per gestionar-los.

2) Declaració d'Absència de Conflictes d'Interès (DACI) i declaracions d'interessos

Formalitzar i ser transparents en la declaració d'interessos personals i patrimonials és l'eina principal per la detecció de conflictes d'interès reals, potencials o aparents. Aquest mecanisme ha de tenir un seguiment actualitzat de la informació per tal que sigui efectiu.

a) Tal i com estableix l'Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència a l'article 3, 4, 5, i 7:

«Àmbit subjectiu d'aplicació.

a) Contractes: òrgan de contractació unipersonal i membres de l'òrgan de contractació col·legiat, així com membres de l'òrgan col·legiat d'assistència a l'òrgan de contractació que participin en els procediments de contractació en les fases de valoració d'ofertes, proposta d'adjudicació i adjudicació del contracte.

b) Subvencions: òrgan competent per a la concessió i membres dels òrgans col·legiats de valoració de sol·licituds, en les fases de valoració de sol·licituds i resolució de concessió.

L'anàlisi del conflicte d'interès es realitzarà sobre els empleats que participin en els procediments d'adjudicació de contractes o de concessió de subvencions, en el marc de qualsevol actuació del PRTR, formin part o no aquests empleats d'una entitat executora o d'una entitat instrumental.

2. Les persones esmentades en els apartats a) i b) seran les que hagin de signar electrònicament les Declaracions d'Absència de Conflicte d'Interès (DACI) respecte dels participants en els procediments de contractació o de concessió de subvencions. Aquesta formulació es realitzarà una vegada coneguts aquests participants.

En l'annex I d'aquesta ordre ministerial es recull el model de DACI, amb el contingut mínim que aquesta haurà de contenir.

3. A través de l'eina informàtica referida en l'article 4, s'analitzaran les possibles relacions familiars o vinculacions societàries, directes o indirectes, en les quals pugui haver-hi un interès personal o econòmic susceptible de provocar un conflicte d'interès, entre les persones abans esmentades i els participants en cada procediment.



A aquest efecte, es considera vinculació societària susceptible de generar un conflicte d'interès quan aquesta suposi titularitat real, o relació de vinculació de tipus administrador, directiu, o pertinença al consell d'administració de l'empresa en qüestió.

Així mateix, es preveu un sistema específic d'obtenció d'informació sobre titularitats reals per als casos en els quals per al licitador o el sol·licitant d'ajuda no existeixin dades de titularitat real en les bases de dades de la AEAT, entre altres supòsits, en el cas de determinades entitats no residents.

Formalitzar la signatura del model DACI, inclòs a l'Annex I, per a totes les persones que intervenen als procediments vinculats als fons i programes europeus.

Article 4. Remissió de la informació a la AEAT.

1. L'eina informàtica de data mining, amb seu en l'Agència Estatal d'Administració Tributària d'Espanya, MINERVA o qualsevol altra que la substitueixi en el futur, es configura com una eina informàtica d'anàlisi de risc de conflicte d'interès que la AEAT posa a la disposició de totes les entitats decisores, entitats executores i entitats instrumentals participants en el PRTR, així com de tots aquells al servei d'entitats públiques que participin en l'execució del PRTR i dels òrgans de control competents del MRR.

*2. Correspondrà als responsables d'operació iniciar el procediment d'anàlisi ex-ante de risc de conflicte d'interès, amb caràcter previ a la valoració de les ofertes o sol·licituds en cada procediment, en els termes definits en aquesta ordre, per a això tindran accés a l'eina informàtica de data *mining abans esmentada, amb seu en la AEAT, en la qual hauran d'incorporar les dades que procedeixi per a la realització d'aquesta anàlisi.*

Es considera responsable de l'operació a l'òrgan de contractació o a l'òrgan competent per a la concessió de la subvenció. En el cas dels òrgans col·legiats que realitzin les funcions anteriors, la seva representació es registrarà per l'article 19 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del Règim Jurídic del Sector Públic. En el sistema estatal de contractació centralitzada quan l'òrgan de contractació dels contractes basats en un acord marc o dels contractes específics en un sistema dinàmic d'adquisició sigui la Junta de Contractació Centralitzada, el responsable de l'operació serà el competent per a elevar la proposta d'adjudicació de l'organisme destinatari del contracte.

Els òrgans gestors i els gestors instrumentals del PRTR identificaran en l'aplicació CoFFEE als responsables de cada operació. Cada responsable d'operació s'identificarà per un codi generat per l'aplicació CoFFEE.

3. Prèviament a la introducció de dades en MINERVA, el responsable de l'operació s'assegurarà d'haver rebut el codi de referència per a la mateixa (CRO) generat per l'aplicació CoFFEE. Per a això comptarà amb la col·laboració dels òrgans gestors dels projectes i subprojectes (inclosos els instrumentals) en els quals s'integri l'operació, que hauran de validar-la com a pròpia del seu àmbit d'actuació.

Aquest codi de referència d'operació (CRO) permetrà, en el seu moment, l'enllaç automatitzat entre l'aplicació MINERVA i el sistema d'informació de gestió del PRTR, CoFFEE.

4. Els responsables d'operació accediran a MINERVA identificant-se amb el seu NIF, mitjançant certificat electrònic qualificat emès d'acord amb les condicions que estableix la Llei 6/2020, d'11 de novembre, reguladora de determinats aspectes dels serveis electrònics de confiança que, segons la normativa vigent a cada moment, resulti admissible per l'Agència Estatal d'Administració Tributària, o mitjançant el sistema Cl@ve, regulat en



l'Ordre PRE/1838/2014, que permet al ciutadà relacionar-se electrònicament amb els serveis públics mitjançant la utilització de claus concertades, previ registre com a usuari d'aquest. A aquest efecte, des del sistema CoFFEE es remetran a la AEAT els NIF dels responsables d'operació i els codis de referència d'operació per als quals hagi d'habilitar-se l'accés en MINERVA.

Els responsables d'operació hauran d'incorporar en MINERVA el codi de referència d'operació i la informació relativa als intervinents en els procediments per a poder realitzar ex-ante l'anàlisi del risc de conflicte d'interès previst en l'apartat Cinc de la disposició addicional centèsima desena segona de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, en els següents termes:

*a) els números d'identificació fiscal de les persones subjectes a l'anàlisi (*decisores de l'operació), juntament amb el seu nom i cognoms, d'acord amb l'assenyalat en l'article 3.*

b) els números d'identificació fiscal de les persones físiques o jurídiques participants en cada procediment, juntament amb el seu nom i cognoms en el cas de les primeres i raó social en el cas de les segones, que concorrin al mateix com a licitadores o sol·licitants. En el cas de subvencions de concurrència massiva (més de cent sol·licituds) l'anàlisi de risc de conflicte d'interès es realitzarà seguint el que s'estableix en l'annex III de la present ordre ministerial. Quan es tracti de subvencions no massives (menys de cent sol·licituds), l'anàlisi de risc de conflicte d'interès es realitzarà sobre totes les sol·licituds.

*Adicionalment, el responsable de l'operació carregarà en *CoFFEE les declaracions d'absència de conflicte d'interès emplenades i signades pels *decisores de l'operació.*

Article 5. Resultat de MINERVA.

Una vegada realitzat l'encreuament de dades, MINERVA oferirà el resultat de l'anàlisi de risc de conflicte d'interès al responsable de l'operació, l'endemà, amb tres possibles resultats, el significat i els efectes dels quals són:

a) «No s'han detectat banderes vermelles».

– Tenint en compte l'anàlisi de risc de conflicte d'interès realitzat a través de MINERVA, no s'ha detectat cap circumstància que posi de manifest l'existència de risc de conflicte d'interès.

– El procediment pot seguir el seu curs.

b) «S'ha detectat una/diverses banderes vermelles».

– Tenint en compte l'anàlisi de risc de conflicte d'interès realitzat a través de MINERVA, s'han detectat circumstàncies que posen de manifest l'existència de risc de conflicte d'interès.

*– El resultat de MINERVA reflectirà el NIF del *decisor afectat i el NIF de la seva parella de risc de conflicte d'interès (licitador o sol·licitant).*

*– El responsable de l'operació haurà de posar la bandera vermella en coneixement del *decisor afectat i del superior jeràrquic del *decisor afectat, a fi que, en el seu cas, s'abstingui.*

c) S'ha detectat una/diverses bandera/s negra/s: No existeix informació sobre risc de conflicte d'interès per al/els següent/següents participants, per tractar-se d'una entitat/entitats sobre la qual/les quals no es disposa de dades».

– Tenint en compte l'anàlisi realitzada a través de MINERVA, no s'ha trobat la titularitat real de la persona jurídica sol·licitant, circumstància que impedeix l'anàlisi del conflicte d'interès.



– Aquest supòsit es pot donar de manera simultània amb qualsevol dels dos anteriors resultats.

– Es procedirà d'acord amb el que es preveu en l'article 7 de la present ordre ministerial.

– Aquest supòsit no implicarà la suspensió automàtica del procediment en curs.

L'òrgan responsable d'operació rebrà el resultat de l'anàlisi del conflicte d'interès. Al seu torn, ho farà arribar als òrgans gestors dels projectes i subprojectes (o del seu equivalent en cas d'instrumentals) en els quals s'integri l'operació en el sistema d'informació de gestió del PRTR.

Així mateix, el resultat de l'anàlisi serà traslladat per l'òrgan responsable de l'operació a les persones subjectes a l'anàlisi del risc del conflicte d'interès, a fi que s'abstinguin si, respecte a aquestes, ha estat identificada l'existència d'una situació de risc de conflicte d'interès, senyalitzada amb una bandera vermella.

En tot cas, el responsable d'operació haurà d'assegurar que els resultats de l'anàlisi realitzada quedin registrats en l'aplicació CoFFEE, a l'efecte de les possibles auditories a dur a terme per les autoritats d'auditoria del MRR competents.

Així mateix, internament, l'aplicació informàtica MINERVA emmagatzemarà un informe amb la informació personal per cada risc detectat, a l'efecte d'una possible auditoria.

Article 7. Entitats sense informació de titularitat real en les bases de dades gestionades per la AEAT.

1. En el cas que per al licitador o el sol·licitant d'ajuda no existeixin dades de titularitat real en les bases de dades de la AEAT, se seguirà el procediment descrit en aquest article.

El responsable de l'operació incorporarà en MINERVA la identificació del licitador/sol·licitant i, una vegada comprovat per la AEAT que no disposa de les dades de titularitat real de l'entitat, rebrà en la resposta la indicació de què no consta informació en la AEAT, podent continuar amb el procediment en curs.

2. Quan es tracti d'empreses estrangeres sobre les quals la AEAT no disposi informació, activarà el protocol d'obtenció d'informació que a l'afecte hagi convingut amb els organismes corresponents, i en particular, amb el Consell General del Notariat.

Una vegada rebuda tal informació en la AEAT, quedarà custodiada per aquesta, per al seu ús en el marc de les auditories ex post que dugui a terme la IGAE com a Autoritat de Control del MRR, com per a posteriors peticions d'anàlisis de risc de conflicte d'interès a MINERVA respecte d'aquesta empresa.

3. En tot cas i simultàniament, s'habilita als òrgans de contractació i als òrgans de concessió de subvencions a sol·licitar als participants en els procediments, la informació de la seva titularitat real, sempre que la AEAT no disposi de la informació de titularitats reals de l'empresa objecte de consulta i així li ho hagi indicat mitjançant la corresponent bandera negra al responsable de l'operació de què es tracti. Aquesta informació haurà d'aportar-se a l'òrgan de contractació o de concessió de subvencions en el termini de cinc dies hàbils des que es formuli la sol·licitud d'informació.

La falta de lliurament d'aquesta informació en el termini assenyalat serà motiu d'exclusió del procediment en el qual estigui participant.

A tal fi serà obligatori que l'anteriorment descrit s'estableixi en els plecs de contractació i en la normativa reguladora de la subvenció, o bé que s'exigeixi la seva obtenció per alguna altra via alternativa. En el seu cas, els informes previstos en els articles 17.1 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, i 122.7 de la Llei 9/2017, de 8 novembre, i els que de manera



anàloga resultin d'aplicació en les comunitats autònomes i en les entitats locals, podran vetllar per la incorporació d'aquests requisits en els plecs de la contractació i en la normativa reguladora de les subvencions. De la mateixa forma, l'aplicació d'aquest procediment serà objecte de control d'acord amb el que s'estableix en els articles 148 i següents de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, General Pressupostària i disposicions concordants en l'àmbit autonòmic.

Les dades, una vegada rebuts, seran adequadament custodiats d'acord amb la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

A través del MINERVA, el responsable d'operació durà a terme un nou control ex-ante del risc de conflicte d'interès, indicant, en lloc del licitador/sol·licitant, els titulars reals recuperats pels òrgans de contractació o concessió de subvencions.»

A l'Annex I s'incorpora el model de DACI a subscriure.

b) Tal i com estableix l'Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència a l'Annex 3 de Regles per a la selecció de sol·licituds a sotmetre a l'anàlisi de risc de conflicte d'interès en el cas de procediments de concessió de subvencions de concurrència massiva es procedirà:

«En el cas de subvencions de concurrència massiva (més de cent sol·licituds) l'anàlisi de risc de conflicte d'interès es realitzarà, a partir del que estableixin l'ordre de bases reguladora o la convocatòria concreta de concessió de subvencions, de la següent manera:

A) No existeix la possibilitat que cap de les subvencions finalment atorgades superin els 10.000 euros: en aquest cas, l'òrgan responsable de l'operació podrà optar per aplicar l'anàlisi del risc de conflicte d'interès per a tots els sol·licitants, o bé seleccionarà un conjunt de cent sol·licituds per a la seva comprovació de la següent manera:

- 1. S'ordenaran totes les sol·licituds per ordre data i hora d'entrada.*
- 2. El nombre total de sol·licituds es divideix per 100 per a obtenir el rang dels intervals que determinarà la selecció de les sol·licituds a comprovar, arrodonint al nombre enter inferior en cas que existeixin decimals.*
- 3. Se seleccionarà la primera sol·licitud i a continuació, les que ocupin l'ordre resultant de sumar successivament el rang d'interval obtingut, fins a aconseguir les cent sol·licituds. El responsable de l'operació haurà de mantenir la corresponent pista d'auditoria relativa als sol·licitants seleccionats per a la comprovació, documentant degudament el procés seguit per a tal selecció.*

A títol enunciatiu amb la finalitat de facilitar l'aplicació del sistema, es proposa un exemple en el qual partint d'un supòsit en què es presentessin 3.532 sol·licituds, es dividrien per cent per a obtenir 35,32. A l'ésser un número no sencer, s'arrodoniria al nombre enter inferior, en aquest cas 35. D'aquesta manera se seleccionaria la sol·licitud número 1, la sol·licitud número 36, la sol·licitud número 71, la sol·licitud número 106, i així successivament fins a completar 100 sol·licituds.

B) Existeix la possibilitat que alguna de les subvencions finalment atorgades amb càrrec a una determinada convocatòria superi els 10.000 euros: en aquest cas es comprovaran el



100% de sol·licituds, independentment de la quantia finalment atorgada per a cadascuna d'elles.»

3) Aplicació normativa

Aplicar de manera estricta la normativa interna (estatal, autonòmica o local) corresponent, en particular, a l'article 53 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic relatiu als principis ètics, l'article 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP), relatiu a l'abstenció i la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

6.2 Mesures per abordar els possibles conflictes d'interès existents

Tal i com estableix l'Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència a l'article 6:

«Article 6. Procediment a aplicar en el cas d'identificació del risc de conflicte d'interès.

1. Una vegada rebuda la informació relativa a la identificació d'un risc de conflicte d'interès concretat en una bandera vermella de MINERVA, en el termini de dos dies hàbils, el decisor afectat podrà abstenir-se.

En aquest potser l'anàlisi del risc de conflicte d'interès es tornarà a dur a terme respecte de qui substitueixi a la persona que, en compliment d'aquest procés, s'hagi abtingut en el procediment.

2. Si la persona afectada per la identificació d'un risc de conflicte d'interès, concretat en una bandera vermella, al·legués de forma motivada, davant el seu superior jeràrquic, que no reconeix la validesa de la informació, haurà de ratificar la seva manifestació d'absència de conflicte d'interès, mitjançant la signatura, en aquest moment, d'una nova DACI, la redacció de la qual reflectirà degudament la situació plantejada i l'absència de conflicte d'interès. Tot això haurà de dur-se a terme en el termini de dos dies hàbils. S'haurà de seguir a tal fi el model previst en l'annex II.

En cas que no es produís aquesta abstenció, el responsable de l'operació sol·licitarà a MINERVA informació addicional dels riscos detectats, indicant, com a justificació per a l'obtenció d'aquestes dades, que l'abstenció no s'ha produït. La informació addicional sobre la situació de risc de conflicte d'interès identificada que proporcioni MINERVA no incorporarà la identificació de terceres persones, sinó únicament una descripció dels riscos. Aquesta informació addicional es traslladarà pel responsable de l'operació al superior jeràrquic del decisor.

3. D'ofici o a instàncies del superior jeràrquic corresponent, el responsable de l'operació, podrà, així mateix, acudir al Comitè Antifrau corresponent perquè emeti informe, en el termini de dos dies hàbils, sobre si, a la llum de la informació disponible, procedeix o no l'abstenció en el cas concret.



Per part seva, el Comitè antifrau podrà sol·licitar informe amb l'opinió de la unitat de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat a la qual es fa referència en l'article 8, a l'efecte d'emetre el seu informe. En aquest cas, l'opinió haurà d'emetre's en el termini de dos dies hàbils que s'afegiran al termini contemplat en el paràgraf anterior.

A la vista de la informació addicional proporcionada per MINERVA, de l'al·legació motivada del decisor afectat i en el seu cas, de l'informe del Comitè Antifrau, el superior jeràrquic del decisor afectat resoldrà, de forma motivada:

- a) Acceptar la participació en el procediment del decisor assenyalat en la bandera vermella.*
- b) Ordenar al decisor assenyalat en la bandera vermella que s'abstingui. En aquest cas, l'òrgan responsable d'operació repetirà el procés, de manera que l'anàlisi del risc de conflicte d'interès es tornarà a dur a terme respecte de qui substitueixi a la persona que, en compliment d'aquest procés, s'hagi abstingut en el procediment.*

4. El responsable d'operació serà responsable que es doni d'alta en l'aplicació CoFFEE la documentació relativa a l'al·legació motivada d'absència de conflicte d'interès, la circumstància de l'abstenció, la informació addicional proporcionada per MINERVA, l'informe del Comitè Antifrau i la decisió adoptada pel superior jeràrquic, a l'efecte de les possibles auditories a dur a terme per les autoritats d'auditoria del MRR competents.»

A l'Annex I BIS s'incorpora el model de la DACI en cas de detectar conflicte d'interès.

7. Mesures per a la lluita contra el frau

Les mesures per a la lluita contra el frau s'estructuren entorn als quatre elements clau del denominat "cicle antifrau": prevenció, detecció, correcció i persecució.

7.1 Mesures de prevenció

1) Codi ètic i de conducta

El Codi ètic i de conducta és un element central de tot sistema d'integritat. Aquest Codi ha de servir per construir un marc ètic comú per al conjunt de persones que treballen en l'organització, sens perjudici de la posició, condició o règim jurídic de vinculació.

2) Formació i conscienciació

L'aprovació d'un Codi de conducta, i del conjunt de principis i valors ètics i de bon govern que el concreten, s'orienta a regular la conducta de les persones que hi estan subjectes. Donar a conèixer el sistema d'integritat i el contingut del Codi, i donar eines pràctiques per a la seva aplicació, és un prerequisit per al seu compliment, i per a aconseguir que l'organització integri la cultura de la integritat i del bon govern en el model de gestió municipal.



La difusió de la cultura d'integritat a l'organització passa per dur a terme diverses accions de tall sensibilitzador i formatiu amb els diferents perfils que integren l'organització local, tant a nivell polític com tècnic.

Es preveuen dues línies formatives; una de sensibilització i difusió del marc d'integritat entre els càrrecs electes, i una segona de sensibilització i difusió del marc d'integritat al conjunt de la plantilla, i formació específica en aspectes vinculats al sistema d'integritat i a la gestió dels riscos.

- Sensibilització i difusió entre els càrrecs electes i càrrecs de confiança:

La rotació vinculada als cicles electorals demana una acció comunicativa especialment focalitzada en les noves persones regidores, estiguin o no a l'equip de govern, i repetida periòdicament a l'inici de cada mandat.

El pla formatiu adreçat als càrrecs electes i càrrecs de confiança ha de contemplar:

- Una sessió de sensibilització i formació, posterior a la presa de possessió, amb la següent temàtica: la integritat en l'àmbit públic i la gestió dels riscos de corrupció; l'arquitectura del model d'integritat municipal (elements que l'integren); principis d'ús i regles de fair play polític; resolució de dubtes del Codi ètic i de conducta; conflictes d'interès (identificar-los i gestionar-los); i indicadors de frau (aplicació de banderes vermelles).
- Un paquet de benvinguda a les noves persones electes, a l'inici de mandat, amb documentació referida al sistema d'integritat municipal, i els diferents elements que el conformen.

- Sensibilització, difusió i formació a la plantilla de persones empleades públiques:

El pla formatiu adreçat al conjunt de la plantilla ha de contemplar:

- Una sessió de sensibilització i formació en integritat i valors ètics per a comandaments, amb la següent temàtica: la integritat en l'àmbit públic i la gestió dels riscos de corrupció; l'arquitectura del model d'integritat municipal (elements que l'integren); conflictes d'interès (identificar-los i gestionar-los); i indicadors de frau (aplicació de banderes vermelles).
- Una sessió de sensibilització i debat entorn a valors ètics i el model d'integritat per a tota la plantilla, amb la següent temàtica: la integritat en l'àmbit públic i la gestió dels riscos de corrupció; l'arquitectura del model d'integritat municipal (elements que l'integren); i conflictes d'interès (identificar-los i gestionar-los).

3) Compromís contra el frau – Declaració institucional



És necessari manifestar, al més alt nivell, un compromís ferm contra el frau, que impliqui una tolerància zero davant el frau, i comunicar-ho amb claredat.

4) Organització

L'organització ha de vetllar per l'aplicació efectiva de tot el sistema d'integritat municipal, establint un repartiment clar i segregat de funcions i responsabilitats. En aquesta línia, és necessari designar un òrgan responsable de garantir l'aplicació del Pla de mesures Antifrau, així com de gestionar la Bústia ètica i de vetllar pel compliment del Codi ètic i de conducta.

5) Avaluació del risc

L'anàlisi de riscos del sistema d'integritat s'articula a través d'un seguit de mapes dels riscos vinculats a l'acció municipal, que tenen per objectiu ajudar a les persones gestores a identificar quins són aquests riscos i a estimar la probabilitat d'ocurrència i quin pot ser el seu impacte en cas que es materialitzin. Els objectius són: anticipar i estimar quin és el grau de vulnerabilitat, reduir la probabilitat de materialització dels riscos, i implementar accions que ajudin a minimitzar les conseqüències d'aquesta materialització.

Els mapes de risc elaborats en aquest context no constitueixen una proposta de detecció automàtica de situacions irregulars ni un sistema tancat i objectiu de valoració del risc. De fet, aquesta avaluació ha de permetre obrir un debat intern al si de l'ens al voltant d'aspectes qualitatius que són els que aporten valor al resultat final. El que es pretén és posar a l'abast de l'organització una guia de prioritització d'àrees de risc i accions a implantar, en funció d'aquest sistema d'alertes.

L'avaluació i el debat es coordinarà des de l'òrgan de garantia del Pla de mesures Antifrau, amb el suport tècnic de la Secretaria municipal si així és requerit. L'òrgan de garantia del Pla de mesures Antifrau podrà sol·licitar la col·laboració dels departaments que desenvolupen funcions als àmbits avaluats.

L'avaluació del risc es centrarà en els àmbits de la Contractació Pública i la Gestió de Personal; i es realitzarà en base als mapes de riscos definits per la Fundació Transparència i Bon Govern Local i Daleph, i publicats per l'Associació Catalana de Municipis, inclosos a l'Annex II.

Els mapes incorporen:

- Un llistat de conductes que suposen pràctiques èticament discutibles, irregulars, fraudulentament o corruptes, i que per tant, comporten un risc a la integritat pública municipal.



- Elements de context que actuen com a factors potenciadors del risc en tant en quant propicien l'aparició i extensió de les conductes identificades.
- Un conjunt d'accions que actuen com a mitgadores del risc.

El nivell de risc a la integritat es mesura segons:

- La probabilitat d'ocurrència: resulta d'aplicar dues anàlisi complementàries; la freqüència en l'ocurrència (en funció de les vegades que ha ocorregut en el passat recent), i la factibilitat de materialització dels risc (en funció de si s'aprecien factors potenciadors dels risc i de si hi ha implantades accions mitgadores).

Probabilitat	Descripció	Freqüència	Factibilitat
Baixa	És improbable que el risc es materialitzi	No ha ocorregut en els darrers 2 anys	No s'aprecien factors potenciadors dels risc, o concorren alguns factors potenciadors però hi ha implantades accions mitgadores
Mitja	És possible que el risc es materialitzi	Ha ocorregut almenys un cop l'any	Concorren alguns factors potenciadors dels risc i no hi ha implantades accions mitgadores o hi ha dubtes sobre la seva eficàcia
Alta	És altament probable que el risc es materialitzi	Ha ocorregut diversos cops l'any	Concorren diversos dels factors potenciadors del risc. No hi ha implantades accions mitgadores del risc o hi ha dubtes sobre la seva eficàcia



- L'impacte o gravetat: en funció de les conseqüències derivades de la materialització del risc, principalment en termes d'afectació patrimonial i dany a la imatge institucional, l'impacte podrà ser:

Baix	Conductes que evidencien dèficits en els models o sistemes de planificació i gestió pública, o petites irregularitats que suposen infraccions administratives lleus. Conductes que ocasionen danys limitats i fàcilment reversibles a la imatge institucional.
Mig	Incompliments que afecten la prestació de serveis, irregularitats administratives sense danys significatius al patrimoni, conductes amb un impacte moderat en la imatge de la institució.
Alt	Ús indegut de càrrec o fons públics en benefici particular. Ús irregular de càrrec, fons o mitjans públics amb danys significatius al patrimoni. Indici d'infraccions penals o administratives greus. Dany reputacional important a la institució.

El nivell de risc s'establirà a partir de la següent matriu de risc, combinant aquests dos factors en tres nivells: risc baix, risc moderat i risc alt. També es determina l'ordre orientatiu de prioritats en l'acció correctiva o contingent amb els nivells: 1 màxima prioritats, 2 prioritats mitja-alta, 3 prioritats mitja-baixa, i 4 prioritats baixa.

	Impacte		
Probabilitat	Baix	Mig	Alt
Baixa	BAIX-4	BAIX-4	MODERAT-3
Mitja	BAIX-4	MODERAT-2	ALT-1
Alta	MODERAT-2	ALT-1	ALT-1

El procediment d'avaluació del risc serà:

1. Revisar els mapes de risc per adaptar o afegir riscos
2. Identificar el nivell de probabilitat i el nivell d'impacte
3. Calcular el nivell de risc i establir la prioritats en base a les matrius descrites
4. Plantejar propostes i accions de millora per als riscos de prioritats 1 i 2



L'avaluació de risc es realitzarà de manera biennal. Aquest període serà anual pels casos de risc Alt. L'avaluació també es realitzarà quan s'hagi detectat algun cas de frau o quan es produeixin canvis significatius en els procediments o en el personal.

Es mantindrà una actualització dels mapes de manera biennal, per tal de revisar si la probabilitat d'ocurrència dels riscos ha patit alguna variació o si es podria incloure algun nou risc a la integritat, i determinar si el nivell de risc s'ha reduït o ha augmentat.

7.2 Mesures de detecció

1) Indicadors de frau (banderes vermelles)

Les banderes vermelles són indicadors d'alerta que ens han de fer estudiar els casos en què es produeixen.

El seguiment de banderes vermelles és una eina de detecció de senyals d'alarma, pistes o indicis de possibles situacions de frau. La materialització d'una bandera vermella no implica l'existència de frau, i molts dels indicadors, per si sols, no són en absolut conclouents respecte a una possible situació de frau, però en tot cas permeten generar alertes que poden ajudar a identificar una àrea, àmbit o activitat que necessita una atenció afegida per descartar o confirmar una situació de frau potencial.

L'avaluació de les banderes vermelles la coordinarà l'òrgan de garantia del Pla de mesures Antifrau, amb el suport tècnic de la Secretaria així és requerit. Es realitzaran aquestes dues revisions:

- Revisió dels diferents indicadors i veure si algun d'ells presenta una incidència recurrent i desperta una alarma o si, per contra, no s'ha produït cap circumstància que provoqui una alerta.
- Control addicional consistent en la verificació d'alguns processos i expedients de contractació seleccionats per l'òrgan avaluador per la seva importància o recurrència, de manera exhaustiva o bé per mostreig.

Si efectivament es detecta una situació potencialment fraudulenta o de frau consumat, serà necessari que l'organització analitzi si es tracta d'una incidència sistèmica, o bé si es tracta d'una irregularitat o infracció puntual.

L'avaluació de de les banderes vermelles es realitzarà de manera biennal. Aquest període serà anual pels casos en que s'hagi detectat una situació potencialment fraudulenta o de frau consumat. En tot cas, podrà coincidir i integrar-se amb el mecanisme d'avaluació de riscos definit a l'apartat de mesures preventives.



A l'annex III es relacionen les banderes vermelles més utilitzades, partint de la legislació europea i documentació de les institucions europees, d'acord amb la Fundació Transparència i Bon Govern Local i Daleph.

2) Bústia ètica – Canal de denúncies

El canal de denúncies permet la recepció de comunicacions de possibles irregularitats o incompliments del sistema. Aquest instrument és essencial per a l'articulació d'un sistema d'integritat, reforçar-ne la confiança, i garantir-ne la seva efectivitat.

7.3 Mesures de correcció i persecució

La detecció d'un possible frau, o la seva sospita fonamentada, comportarà la immediata suspensió del procediment, la notificació de tal circumstància en el més breu termini possible a les autoritats interessades i als organismes implicats en la realització de les actuacions i la revisió de tots aquells projectes que hagin pogut estar exposats al mateix.

Es procedirà a:

- Avaluar la incidència del frau i la seva qualificació com a sistèmic o puntual.
- Retirar els projectes o la part dels projectes afectats pel frau i finançats o a finançar pel MRR.

A la major brevetat possible es procedirà:

- Comunicar els fets produïts i les mesures adoptades a l'entitat decisora, qui comunicarà l'assumpte a l'Autoritat Responsable, la qual podrà sol·licitar la informació addicional que consideri oportuna de cara al seu seguiment i comunicació a l'Autoritat de Control.
- Denunciar, si escau, els fets punibles a les Autoritats Públiques competents i per la seva valoració i eventual comunicació a l'Oficina Europea de Lluita contra el Fraud.
- Iniciar una informació reservada per depurar responsabilitats o incoar un expedient disciplinari.
- Denunciar els fets davant la fiscalia i els tribunals competents, en els casos oportuns.

8. Mesures de gestió contingent del risc

En cas que és materialitzi a l'organització un risc a la integritat es seguiran les següents mesures de gestió contingents per tal minimitzar-ne els efectes.

Protocol d'actuació:



Davant d'una sospita de o comunicació per qualsevol mitjà d'una possible irregularitat, l'òrgan de garantia del Pla de mesures Antifrau (d'ara en endavant l'òrgan) comprovarà els fets mitjançant les tasques d'investigació que siguin procedents.

Amb la informació recopilada, l'òrgan haurà de concloure si efectivament la irregularitat s'ha produït, o no.

Si s'arriba a la conclusió que s'ha produït, l'òrgan notificarà la circumstància a les figures de control intern amb la finalitat que n'estiguin informades.

Se suspendrà el procediment sota investigació, en cas que estigui en curs.

En els casos que així ho requereixin, es denunciaran els fets a fiscalia i als tribunals competents perquè iniciïn les actuacions pertinents, i evitar així que es produeixi la prescripció de la infracció.

Si es tracta d'una situació de frau en la gestió de fons procedents de finançament comunitari com Next Generation o d'altres, caldrà informar a punts externs de lluita contra el frau com el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA) o l'Oficina Europea de Lluita contra el Fraude (OLAF).

Les figures de control intern i els serveis jurídics de l'organització mobilitzaran els recursos municipals per realitzar la investigació, que ha de portar, si escau, a incoar un expedient administratiu per restaurar la legalitat alterada, i adoptar mesures sancionadores o disciplinàries. En cas de frau econòmic, l'expedient haurà d'encaminar-se a recuperar els imports indegudament percebuts per part dels seus beneficiaris i la seva corresponent acció penal.

La persecució de la irregularitat detectada es donarà a conèixer internament a l'organització a través del diversos canals de comunicació disponibles, i amb el grau de detall adequat a les circumstàncies, per tal de dissuadir altres possibles situacions irregulars.

La detecció de la irregularitat requereix que l'òrgan avaluï si es tracta d'una incidència que es pot qualificar com a sistèmica o com a puntual. En aquest sentit, si es disposa d'un mapa de riscos de l'àmbit investigat, caldrà revisar l'avaluació del risc realitzada, les accions mitigadores del risc aprovades en el seu moment, i prendre decisions per implantar o modificar els sistemes de gestió del risc.

10. En cas que es consideri que la irregularitat pot ser sistemàtica, es posaran en marxa accions addicionals:



- a. Revisió de la totalitat dels expedients inclosos en l'operació investigada i/o de naturalesa anàloga, per tal de detectar punts de fuga o llacunes dels sistema de prevenció, control i detecció del risc que hagin de ser esmenats i millorats.
- b. Comunicació a les unitats o òrgans dels sistema que hauran d'executar les mesures necessàries a adoptar per esmenar la debilitat detectada per tal d'evitar que es pugui repetir la situació.
- c. Revisió del sistema d'integritat i el seu engranatge, i els controls interns per establir els mecanismes oportuns que puguin detectar les incidències identificades de manera preventiva.

9. Accions de difusió del Pla

El Pla de mesures Antifrau ha de ser un contingut de coneixement obligatori per a totes les persones treballadores de la Mancomunitat.

Sens perjudici de les accions formatives previstes en aquest Pla, es duran a terme les següents accions de difusió:

- Comunicació a tota la corporació sobre l'aprovació de Pla de mesures i de la resta d'instruments del sistema antifrau, així com de les actualitzacions que es duguin a terme.
- Tramesa a tots els empleats públics de la Mancomunitat mitjançant correu electrònic de tota la documentació relativa al sistema antifrau i incorporació d'aquesta documentació en el paquet de benvinguda per al personal de nova incorporació.
- Publicació a la portal web de l'organització del Codi ètic i de conducta, la Declaració institucional de lluita contra el frau, i informació sobre els instruments de comunicació amb la ciutadania en matèria de lluita contra el frau, com la Bústia ètica – Canal de denúncies.

10. Sistema de revisió del Pla

El Pla de mesures Antifrau es configura com una eina flexible i subjecte a revisió i actualització en funció de cada context. Tot i que la posada en marxa i construcció del sistema antifrau de la Mancomunitat pot realitzar-se en un termini relativament curt, impregnar l'organització d'una cultura d'integritat requereix constància i un període de temps ampli per a consolidar les polítiques. És necessari doncs, realitzar el seguiment, avaluació i millora del sistema d'integritat de manera contínua.

El Pla de mesures Antifrau es revisarà de manera biennal i en tot cas quan s'hagi detectat algun cas de frau o hagi canvis significatius en els procediments o en el personal.

L'òrgan de garantia del Pla de mesures Antifrau, amb el suport tècnic de la Secretaria si així és requerit, realitzarà de manera periòdica la revisió del Pla de mesures Antifrau, i



MIDIT

Mancomunitat d'Iniciatives pel Desenvolupament Integral del Territori
dels Municipis de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant, Tivissa i Pratdip

l'autoavaluació de les mesures recollides en aquest Pla, d'acord amb el test d'autoavaluació definit en l'annex IV.



ANNEX I – Model de Declaració d’Absència de conflicte d’Interès (DACI) (Annex I de l’Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l’anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d’interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència)

Expedient:

Contracte/subvenció:

A fi de garantir la imparcialitat en el procediment de contractació/subvenció esmentat més amunt, el sotassinat, com a participant en el procés de preparació i tramitació de l'expedient, declara:

Primer. Estar informat/s del següent:

1. Que l'article 61.3 «Conflicte d'interessos», del Reglament (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlament Europeu i del Consell, de 18 de juliol (Reglament financer de la UE) estableix que «existirà conflicte d'interessos quan l'exercici imparcial i objectiu de les funcions es vegi compromès per raons familiars, afectives, d'afinitat política o nacional, d'interès econòmic o per qualsevol motiu directe o indirecte d'interès personal».
2. Que l'article 64 «Lluita contra la corrupció i prevenció dels conflictes d'interessos» de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014, defineix conflicte d'interès com «qualsevol situació en la qual el personal al servei de l'òrgan de contractació, que a més participi en el desenvolupament del procediment de licitació o pugui influir en el resultat d'aquest, tingui directament o indirectament un interès financer, econòmic o personal que pogués semblar que compromet la seva imparcialitat i independència en el context del procediment de licitació».
3. Que l'apartat 3 de la Disposició Addicional centèsima desena segona de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2023, estableix que «L'anàlisi sistemàtica i automatitzada del risc de conflicte d'interès resulta d'aplicació als empleats públics i resta de personal al servei d'entitats *decisoras, executores i instrumentals que participin, de manera individual o mitjançant la seva pertinença a òrgans col·legiats, en els procediments descrits d'adjudicació de contractes o de concessió de subvencions».
4. Que l'apartat 4 de la citada disposició addicional centèsima desena segona estableix que:
 - «A través de l'eina informàtica s'analitzaran les possibles relacions familiars o vinculacions societàries, directes o indirectes, en les quals es pugui donar un interès personal o econòmic susceptible de provocar un conflicte d'interès, entre les persones a les quals es refereix l'apartat anterior i els participants en cada procediment».
 - «Per a la identificació de les relacions o vinculacions l'eina contindrà, entre altres, les dades de titularitat real de les persones jurídiques a les quals es refereix l'article 22.2.d).*iii) del Reglament (UE) 241/2021, de 12 febrer, obrants en les bases de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària i els obtinguts a través dels convenis subscrits amb els Col·legis de Notaris i Registradors».



Segon. Que, en el moment de la signatura d'aquesta declaració i a la llum de la informació obrant en el seu poder, no es troba/n culpable/s en cap situació que pugui qualificar-se de conflicte d'interès, en els termes previstos en l'apartat quatre de la disposició addicional centèsima desena segona, que pugui afectar el procediment de licitació/concessió de subvencions.

Tercer. Que es compromet/n a posar en coneixement de l'òrgan de contractació/comissió d'avaluació, sense dilació, qualsevol situació de conflicte d'interès que pogués conèixer i produir-se en qualsevol moment del procediment en curs.

Quart. Que coneix que una declaració d'absència de conflicte d'interès que es demostrï que sigui falsa, implicarà les conseqüències disciplinàries/administratives/judicials que estableixi la normativa d'aplicació.

I per deixar-ne constància, signo la present declaració

(Data i signatura, nom complet i document d'identitat)



ANNEX I Bis - Model de confirmació de l'absència de conflicte d'interès (Annex II de l'Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència)

Expedient:

Contracte/subvenció:

Una vegada realitzat l'anàlisi de risc d'existència de conflicte d'interès a través de l'eina informàtica MINERVA, en els termes establert en l'Ordre HFP/55/2023, de 24 de gener, relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, dictada en aplicació de la disposició addicional centèsima desena segona de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, i havent estat detectada una bandera vermella consistent en (descripció de la bandera vermella, amb la relació de sol·licitants respecte dels quals s'ha detectat la mateixa) em reitero en què no existeix cap situació que pugui suposar un conflicte d'interès que comprometi la meva actuació objectiva en el procediment.

I per deixar-ne constància, signo la present declaració

(Data i signatura, nom complet i document d'identitat)



Annex II – Catàleg de riscos

Contractació pública	
Fase	Risc per a la integritat
Inici	Impulsar i/o preparar contractes innecessaris, que no responen a una necessitat real, sobredimensionats o d'execució poc factible.
Inici	No complir amb el deure d'abstenció quan s'intervingui en els procediments de contractació per part de les autoritats i personal de la Mancomunitat quan aquests tinguin un interès personal, vincle matrimonial o parentesc, amistat o enemistat, entre altres motius establerts per llei.
Inici	Preparar contractes, el disseny o procediment dels quals limiti indegudament la concurrència o la lliure competència.
Inici	Filtrar informació privilegiada a determinats operadors econòmics que els permetrà preparar-se millor o amb més temps per a la licitació del contracte.
Inici	Atorgar tracte de favor a determinats licitadors amb l'establiment de les prescripcions tècniques, criteris de solvència (econòmica o tècnica i d'equip) i/o criteris d'adjudicació (criteris de valoració, biaixos continguts en les fórmules de puntuació dels criteris de valoració automàtica).
Inici	Ús indegut de les consultes preliminars de mercat.
Inici	Determinar un preu base de licitació no ajustat al mercat.
Inici	Limitar la concurrència per manca de transparència.
Inici	Limitar la concurrència mitjançant l'ús inadequat del procediment negociat sense publicitat.
Inici	Limitar l'accés a la informació contractual necessària per preparar les ofertes.
Inici	Adjudicar directament a un operador prescindint dels procediments de contractació.
Licitació i adjudicació	No detectar pràctiques anticompetitives o col·lusòries.



Licitació i adjudicació	No respondre de forma adient a pràctiques anticompetitives o col·lusòries detectades.
Licitació i adjudicació	Vulnerar el secret de les propostes, no preservar la confidencialitat de les ofertes o alterar les ofertes amb posterioritat a la seva presentació.
Licitació i adjudicació	Crear dèficits o asimetries en la informació facilitada.
Licitació i adjudicació	Admetre o excloure les ofertes presentades pels operadors de forma indeguda o esbiaixada.
Licitació i adjudicació	Valorar de forma irregular, esbiaixada i sense transparència les ofertes rebudes.
Licitació i adjudicació	Adjudicar o formalitzar els contractes irregularment o esquivant els procediments de contractació per afavorir un determinat licitador o mantenir determinat contracte.
Licitació i adjudicació	Substituir irregularment la tramitació d'expedients de contractació per convenis de col·laboració.
Licitació i adjudicació	Adjudicar directament mitjançant l'ús indegut de la contractació menor.
Execució	No detectar alteracions de la prestació contractada durant l'execució i obtenir subministraments, serveis o obres diferents dels contractats.
Execució	Reconèixer com a executat o lliurat (mitjançant certificació o qualsevol altra fórmula equivalent de conformitat) quelcom que no es correspon amb la realitat.
Execució	Acceptar increments de preus irregulars o injustificats.
Execució	Modificar els contractes de forma injustificada o irregular respecte l'objecte del contracte.
Execució	Modificar els contractes de forma injustificada o irregular respecte extensió de pròrrogues.
Execució	Modificar els contractes de forma injustificada o irregular respecte contractes complementaris.
Execució	Autoritzar pagaments injustificats o irregulars als proveïdors o contractistes o que no s'ajusten a les condicions estipulades.



Execució	No detectar una subrogació irregular de personal per part de l'empresa adjudicatària.
Execució	No exigir responsabilitats per incompliments dels contractes o altres irregularitats detectades (tant a l'adjudicatari com, si fos el cas, al servidor públic).

Gestió de personal	
Matèria	Risc per a la integritat
Selecció i provisió	Limitar o influir en la capacitat d'accés al treball públic incomplint els principis d'igualtat, publicitat, mèrit, i capacitat d'accés al treball públic.
Selecció i provisió	No complir amb el deure d'abstenció quan s'intervingui en els procediments de selecció i provisió per part de les autoritats i personal de la Mancomunitat quan aquests tinguin un interès personal, vincle matrimonial o parentiu, amistat o enemistat, entre altres motius establerts per llei.
Selecció i provisió	Perpetuar situacions de provisionalitat en assignació de funcions.
Selecció i provisió	Dur a terme processos de selecció poc ortodoxos per cobrir llocs temporals que s'acaben consolidant amb el temps.
Selecció i provisió	Incomplir les normes d'abstenció en processos de selecció.
Selecció i provisió	Seleccionar perfils inadequats a les necessitats del lloc de treball i la Corporació en general.
Selecció i provisió	Seleccionar perfils inadequats (amb l'objectiu d'influir en el procediment) a les necessitats del lloc de treball i la Corporació en general.
Selecció i provisió	Filtrar o facilitar informació privilegiada a determinades persones aspirants respecte el procés de selecció.
Selecció i provisió	Filtrar o facilitar informació privilegiada a determinades persones aspirants respecte al procediment de selecció abans de la seva publicació.
Selecció i provisió	Filtrar o facilitar informació privilegiada a determinades persones aspirants respecte al contingut de les proves i el procediment de selecció.



Selecció i provisió	Dur a terme adscripcions per lliure designació sense complir amb la normativa (motivació adequada, justificació de la idoneïtat, etc.).
Selecció i provisió	Dur a terme cessaments de llocs de lliure designació sense respectar la normativa (motivació adequada, acreditació dels elements justificatius, etc.)
Retribucions	Comptar amb un sistema retributiu desequilibrat i amb iniquitats.
Retribucions	Aplicar un sistema retributiu desequilibrat i amb iniquitats amb intenció d'afavorir determinades persones o col·lectius.
Retribucions	Aplicar increments retributius no previstos a les lleis de pressupostos.
Retribucions	Aplicar increments retributius no previstos a les lleis de pressupostos amb intenció d'afavorir determinades persones o col·lectius.
Retribucions	Abonar complements de productivitat de quantia fixa i periòdica.
Relacions laborals	Presentar vulnerabilitats a ingerències corporatives de l'àmbit polític.
Relacions laborals	Presentar vulnerabilitats a reivindicacions i pressions de grups de poder, col·lectius interns, etc.
Organització	Assignar funcions de categoria inferior o superior i/o no realitzar una adequada i clara atribució de funcions.
Organització	Atribuir funcions reservades a funcionaris a persones que, en no reunir aquesta condició, no gaudeixen del dret a la inamovibilitat.
Organització	No planificar, ordenar ni dimensionar adequadament els recursos humans.
Organització	Incomplir la normativa d'incompatibilitats per la via de la no comunicació essent l'activitat compatible.
Organització	Incomplir la normativa d'incompatibilitats amb la intencionalitat d'enriquiment propi.
Desenvolupament	Comptar amb personal poc qualificat per al desenvolupament de les seves funcions.
Desenvolupament	No fer efectiu el dret del personal a la promoció professional.
Acompliment	Elevada incidència de situacions de baixa productivitat.



Acompliment	No avaluar el rendiment del personal ni l'acompliment de les seves funcions i objectius.
Acompliment	No exercir la potestat disciplinària.

Annex III – Classificació de banderes vermelles

Plecs esbiaixats a favor d'un licitador:

- Presentació d'una única oferta o número anormalment baix de proposicions optant a una licitació.
- Extraordinària similitud entre plecs rectors del procediment i productes o serveis del contractista guanyador.
- Queixes d'altres licitadors.
- Plecs amb prescripcions més restrictives o més generals que les aprovades en procediments previs similars.
- Plecs amb clàusules inusuals o poc raonables.
- El poder adjudicador defineix un producte d'una marca concreta enlloc d'un producte genèric.

Licitacions col·lusòries:

- L'oferta guanyadora és massa alta en comparació amb els costos previstos, amb les llistes de preus públics, amb obres o serveis similars o mitjos de la indústria, o amb preus de referència del mercat.
- Tots els licitadors ofereixen preus alts de manera reiterada.
- Els preus de les ofertes baixen bruscamment quan nous licitadors participen en el procediment.
- Els adjudicataris es reparteixen/tornen per regió, tipus de treball o tipus d'obra o servei.
- L'adjudicatari subcontracta els licitadors perdedors.
- Patrons d'oferta inusuals (per exemple, les ofertes tenen percentatges extraordinaris de rebaixa, l'oferta guanyadora està just per sota del llindar de preus acceptables, s'ofereix exactament el pressupost del contracte, els preus de les ofertes són massa alts, massa pròxims, massa diferents, números rodons, incomplets, etc.)

Conflicte d'interessos:

- Favoritisme inexplicable o inusual d'un contractista o venedor en particular.
- Acceptació contínua de preus alts i treball de baixa qualitat.
- Una persona treballadora encarregada de contractació no presenta declaració de conflicte d'interessos o ho fa de forma incompleta.



- Una persona treballadora encarregada de contractació declina un ascens a una posició que deixa de tenir relació amb adquisicions.
- Una persona treballadora encarregada de contractació sembla tenir negocis pel seu compte.
- Socialització entre una persona treballadora encarregada de contractació i un proveïdor de serveis o productes.
- Augment inexplicable o sobtat de la riquesa o nivell de vida de la persona responsable de contractar en un ens públic.

Manipulació de les ofertes presentades:

- Queixes dels licitadors.
- Manca de control i procediments inadequats de licitació.
- Indicis de canvis a les ofertes després de la seva recepció.
- Ofertes excloses per errors.
- Un licitador és descartat per raons dubtoses.
- El procediment no es declara desert ni es torna a convocar malgrat haver rebut menys ofertes que el nombre mínim requerit.

Fraccionament de la despesa:

- S'aprecien dues o més adquisicions amb un objecte similar efectuades a un adjudicatari idèntic per sota dels límits admesos per la utilització de procediments d'adjudicació directa o dels llindars de publicitat, o que exigirien procediments amb majors garanties de concurrència.
- Separació injustificada de les compres, per exemple, contractes separats per mà d'obra i materials, estan ambdós per sota dels llindars de la licitació oberta.
- Compres seqüencials just per sota dels llindars d'obligació de publicitat de les licitacions.



Annex IV – Test conflicte d'interès, prevenció del frau i la corrupció (Annex II.B.5 de l'Ordre HFP/1030/2021)

PREGUNTA	GRAU (1-4) (4=màxim)
1. Es disposa d'un "Pla de mesures antifrau" que permeti a l'entitat executora o a l'entitat decidora garantir i declarar que, en el seu respectiu àmbit d'actuació, els fons corresponents s'han utilitzat de conformitat amb les normes aplicables, en particular, en el que es refereix a la prevenció, detecció i correcció del frau, la corrupció i els conflictes d'interès?	
2. Es constata l'existència del corresponent "Pla de mesures antifrau" en tots els nivells d'execució?	
PREVENCIÓ	
3. Es disposa d'una declaració, al més alt nivell, de compromís en la lluita contra el frau?	
4. Es realitza una autoavaluació que identifiqui els riscos específics, el seu impacte i la probabilitat de que es materialitzin, i es revisa periòdicament?	
5. Es difon un codi ètic i s'informa sobre la política d'obsequis?	
6. S'imparteix formació que promogui l'Ètica Pública i que faciliti la detecció del frau?	
7. S'ha elaborat un procediment per tractar els conflictes d'interès?	
8. S'emplena una declaració d'absència de conflicte d'interès per totes les persones intervinents?	
DETECCIÓ	
9. S'han definit indicadors de frau o senyals d'alerta (bandera vermella) i s'han comunicat al personal en posició de detectar-los?	
10. S'utilitzen eines de prospecció de dades o de puntuació de riscos?	
11. Existeix algun canal perquè qualsevol interessat pugui presentar denúncies?	
12. Es disposa d'alguna Unitat encarregada d'examinar les denúncies i proposar mesures?	
CORRECCIÓ	
13. S'avalua la incidència del frau i es qualifica com sistèmic o puntual?	
14. Es retiren els projectes o la part dels mateixos afectats pel frau i finançats o a finançar pel Mecanisme de Recuperació i Resiliència?	
PERSECUCIÓ	
15. Es comuniquen els fets produïts i les mesures adoptades a l'entitat executora, a l'entitat decidora o a l'Autoritat responsable, segons procedeixi?	
16. Es denuncien, en els casos oportuns, els fets punibles a les Autoritats Públiques nacionals o de la Unió Europea o davant la	



MIDIT

Mancomunitat d'Iniciatives pel Desenvolupament Integral del Territori
dels Municipis de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant, Tivissa i Pratdip

Fiscalia i els Tribunals competents?	
Subtotal punts	
Punts totals	
Punts màxims	64
Punts relatius (punts totals / punts màxims)	



Annex V. Declaració institucional sobre la lluita contra el frau

POLÍTICA DE LLUITA CONTRA EL FRAU. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

Introducció

La MIDIT, com autoritat de gestió de fons de la Unió Europea, es compromet a mantenir un alt nivell de qualitat jurídica, ètica i moral i a adoptar els principis d'integritat, imparcialitat i honestat, i és la seva intenció demostrar la seva oposició al frau i a la corrupció en l'exercici de les seves funcions. S'espera que tots els membres del personal assumeixin també aquest compromís. L'objectiu d'aquesta política és promoure una cultura que exerceixi un efecte dissuasiu per a qualsevol tipus d'activitat fraudulenta i que faci possible la seva prevenció i detecció, i desenvolupar uns procediments que facilitin la investigació del frau i dels delictes relacionats amb el mateix, i que permetin garantir que tals casos s'aborden de forma adequada i en el moment precís.

El terme "frau" s'utilitza per descriure una gran varietat de comportaments mancats d'ètica, com el robatori, la corrupció, el desfalç, el suborn, la falsificació, la representació errònia, la col·lusió, el blanqueig de capitals i l'ocultació de fets. Amb freqüència implica l'ús de l'engany amb el fi d'aconseguir guanys personals per una persona vinculada a un organisme públic o per un tercer, o bé pèrdues per una altra persona (la intenció és l'element fonamental que diferencia el frau de la irregularitat). El frau no només implica possibles conseqüències financeres, sinó que també perjudica la reputació de l'organisme responsable de la gestió eficaç i eficient dels fons. Això té especial importància pels organismes públics responsables de la gestió dels fons de la UE. La corrupció és l'abús de poder per obtenir guanys personals. Existeix un conflicte d'interessos quan l'exercici imparcial i objectiu de les funcions d'una persona es veu compromès per motius relacionats amb la seva família, la seva vida sentimental, les seves afinitats polítiques o nacionals, els seus interessos econòmics o qualsevol altre tipus d'interès compartit amb, per exemple, un sol·licitant de fons de l'UE.

Responsabilitats

- A l'autoritat de gestió, la responsabilitat de gestionar el risc de frau i de corrupció s'ha delegat en el Comitè Antifrau, que té la responsabilitat de:
 - o Portar a terme estudis periòdics del risc de frau, amb l'ajuda d'un equip d'avaluació.
 - o Establir una política de lluita contra el frau efectiva i un pla de resposta contra el frau.
 - o Assegurar-se de que el personal és conscient de tots els assumptes relacionats amb el frau i de que rep formació al respecte.
 - o Assegurar-se que l'autoritat de gestió remet immediatament les investigacions als organismes competents quan es produeixin casos de frau.
- Els responsables dels processos o gestors de l'autoritat de gestió són responsables de la gestió quotidiana dels riscos de frau i dels plans d'acció, com estableix l'avaluació del risc de frau, i especialment de:
 - o Assegurar-se de que existeix un sistema de control intern eficaç dintre de l'àmbit de la seva responsabilitat.



- o Prevenir i detectar el frau.
- o Assegurar-se que es porta a terme la diligència deguda i de que es prenen mesures cautelars en cas de sospita de frau.
- o Adoptar mesures correctores, incloent sancions administratives, si procedeix.

Conclusions

El frau pot manifestar-se de moltes formes. L'autoritat de gestió ha d'adoptar una política de tolerància zero amb el frau i la corrupció, i ha de poder comptar amb un potent sistema de control dissenyat per prevenir i detectar, en la mesura del possible, qualsevol actuació fraudulenta i, si escau, esmenar les seves conseqüències.

Aquesta política i tots els procediments i estratègies pertinents estan recolzades pel Ple de la MIDIT, que els revisarà amb deteniment i els actualitzarà contínuament.



Annex VI. Codi de conducta dels empleats públics

CODI ÈTIC I DE CONDUCTA DE LA MIDIT

1. Valors inherents al servei públic

Responsabilitat envers el bé comú

Centralitat de les persones

Objectivitat i imparcialitat

Professionalitat, eficàcia i eficiència

Lideratge, innovació, col·laboració, participació i retiment de comptes

Obertura i accessibilitat de les organitzacions del servei públic

2. Valors relacionats amb l'actuació dels servidors públics

Vocació de servei

Professionalitat

Confiança pública

3. Valors vinculats a les dimensions relacionals dels servidors públics

3.1 La relació i el tracte amb les persones

Respecte a les persones i als seus drets

Qualitat del tracte

Qualitat del servei

3.2 Les relacions intraorganitzatives i interorganitzatives

Lleialtat al servei públic, respecte al camp competencial i compromís democràtic

Col·laboració, cooperació i coordinació

3.3 La relació amb els càrrecs polítics i el personal directiu

Alineament amb les polítiques públiques

Bona relació i confiança

3.4 La relació amb els grups d'interès

Objectivitat i bona relació

Transparència

3.5 La relació amb l'accés i la gestió de la informació pública

Transparència en l'activitat pública

Confidencialitat i cura de la informació

3.6 La relació amb els mitjans de comunicació

Veracitat i cura de la informació

No-discriminació i llibertat d'expressió

3.7 La relació amb l'entorn sociocultural i la sostenibilitat mediambiental

Entorn sociocultural

Sostenibilitat mediambiental

4. Valors de les organitzacions responsables del servei públic

5. Normes de conducta



- 5.1 Conflictes d'interès
- 5.2 Regals, beneficis o favors
- 5.3 Ús de recursos públics
- 5.4 Segones activitats i ocupacions
- 5.5 Respecte
- 5.6 Documentació de les actuacions

Aquest Codi proporciona al personal que s'hi troba subjecte l'orientació i suport necessaris com per poder adequar el seu comportament a les exigències de l'ètica pública, aterrant aquells principis a la realitat de l'ens. També llença un missatge sobre què pot esperar la societat de les persones que treballen a la MIDIT, sense descartar, en darrer terme, el seu valor hermenèutic.

1. Valors inherents al servei públic

Considerem que un servei públic de qualitat que contribueix a millorar el benestar de les persones i a fer progressar el país té com a inherents els valors següents:

1.1 Responsabilitat envers el bé comú

L'activitat de servei públic implica assumir la màxima responsabilitat envers la promoció del bé comú des del respecte escrupolós als drets humans i sense cap tipus de discriminació per raó de la diversitat de les persones. La visió del bé comú ha de ser àmplia i global, de manera que es tinguin en compte els impactes de les actuacions no només a Catalunya sinó també a l'estranger.

1.2 Centralitat de les persones

L'exercici del servei públic s'ha d'orientar i concebre des de la perspectiva de l'interès, els drets i les necessitats de les persones a les quals s'adreça, considerant-les en totes les seves dimensions i situant-les sempre en el centre de l'acció. Per fer-ho, cal promoure el diàleg i la deliberació amb elles, prioritant les persones en situació de vulnerabilitat i relacionant-s'hi de manera respectuosa i personalitzada, i assegurant les mesures d'igualtat efectiva necessàries per garantir l'accessibilitat, la inclusió i la no-discriminació.

1.3 Objectivitat i imparcialitat

El servei públic s'ha de dur a terme de manera diligent i justa, sense supeditar-lo a prejudicis i tractes de favor, procurant la justícia, l'equitat i la igualtat d'oportunitats.

1.4 Professionalitat, eficàcia i eficiència

El servei públic s'ha de fonamentar en la qualitat tècnica i humana, en l'acompliment de les seves finalitats i en l'ús adient dels recursos.

1.5 Lideratge, innovació, col·laboració, participació i retiment de comptes

El servei públic ha d'incorporar el lideratge i la innovació, el treball en equip i col·laborador, el diàleg i la participació de la ciutadania, i el retiment de comptes.

1.6 Obertura i accessibilitat de les organitzacions del servei públic

El servei públic requereix un context d'organitzacions digitals, en xarxa, obertes, inclusives, transparents, humanitzades, preparades per anticipar-se, adaptar-se i respondre a les necessitats canviants de les persones i de la societat i, pensant en les persones afectades per la bretxa digital, universalment accessibles.

2. Valors relacionats amb l'actuació dels servidors públics



Les persones que integren el servei públic de Catalunya han de tenir com a propis un conjunt de valors en la seva tasca professional. Aquests valors, independentment de l'activitat, el sector i la posició que ocupin en l'organització, són vocació de servei, professionalitat i confiança pública.

2.1 Vocació de servei

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca amb:

- a. Actitud de servei, d'atenció i d'ajuda a les persones, sempre orientada al bé comú.
- b. Compromís, implicant-se en el servei i perseverant davant les dificultats.
- c. Probitat, rectitud moral i honorabilitat.
- d. Sensibilitat i empatia, amb voluntat de comprendre la realitat i les persones amb qui es relacionen i tenint en compte les seves circumstàncies i necessitats.
- e. Orientació a resultats, cercant la consecució dels objectius de manera eficient i eficaç.
- f. Pro activitat i actitud positiva per innovar, anticipar i adaptar, en la mesura que sigui possible, els paràmetres de la seva tasca al context concret, a fi d'assolir un servei públic millor.

2.2 Professionalitat

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca amb:

- a. Competència, d'acord amb els coneixements, les habilitats i les aptituds requerits per a la seva actuació professional i aplicant les accions formatives rebudes.
- b. Dedicació i idoneïtat envers el desenvolupament de les seves funcions.
- c. Honestetat, honradesa i subjecció al deure en les seves actuacions.
- d. Rigor, tenint cura de la qualitat de l'activitat realitzada.
- e. Responsabilitat, avaluant i retent comptes de la seva tasca.
- f. Excel·lència, cercant la solució òptima i la millora contínua.
- g. Exemplaritat, per poder esdevenir model i referent per als altres.

2.3 Confiança pública

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca amb:

- a. Imparcialitat, entesa com a desinterès subjectiu i equanimitat, i sense cap tipus de discriminació o tracte de favor, assegurant la justícia, la igualtat de tracte i d'oportunitats i el respecte pels drets de totes les persones.
- b. Objectivitat, tractant els fets i les dades amb independència de les valoracions o prejudicis personals.
- c. Transparència, amb la possibilitat d'exposar i explicar les seves accions sempre que s'escaigui.
- d. Integritat, actuant d'acord amb l'ordenament jurídic i els valors ètics i socials, sent incorruptibles i alertant de les pràctiques reprovables.
- e. Lleialtat a la institució, ajustant les seves actuacions a les polítiques i directrius estratègiques de l'organització en la qual treballen.

3. Valors vinculats a les dimensions relacionals dels servidors públics

3.1 La relació i el tracte amb les persones

Prestar correctament un servei públic comporta prioritzar el respecte a les persones i als seus drets, la qualitat del tracte que se'ls dona i del servei que se'ls ofereix, i el foment de la seva participació.

3.1.1 Respecte a les persones i als seus drets



Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Actuant sempre des del màxim respecte a la dignitat de la persona i als seus drets i llibertats.
- b. Fent una aplicació de la norma, procediment o protocol, des del respecte a la diversitat i sense discriminació per raó de naixement, ètnia, gènere, edat, estètica, religió, orientació sexual, opinió, condició social, diversitat funcional o altres fets diferencials.
- c. Atenent les demandes de les persones amb equitat, assegurant la igualtat de tracte i d'oportunitats, evitant atorgar cap tracte de favor per qualsevol causa o circumstància.
- d. Respectant les opcions individuals de les persones i el seu dret a prendre les pròpies decisions, sempre que sigui possible i sense imposar, per defecte, l'opció més estandarditzada.
- e. Fent un ús escrupolós de les dades personals a les quals tinguin accés en la prestació del servei.
- f. Vetllant per la prevenció de qualsevol forma d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, o d'assetjament per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere, així com tenint una actuació diligent quan se'n detecti un cas mitjançant els instruments i mecanismes vigents.

3.1.2 Qualitat del tracte

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Prestant servei a les persones sempre des de la proximitat en el tracte, la voluntat d'ajut i suport, generant confiança i col·laboració entre elles i l'Administració.
- b. Escoltant, amb correcció, empatia, amabilitat i sensibilitat, i atenent especialment el grau de vulnerabilitat de les persones, les raons dels ciutadans en la defensa dels seus interessos i acollint les seves demandes.
- c. Facilitant la informació adequada i adaptada als interlocutors, atenent especialment les seves necessitats i tenint en compte les seves capacitats comunicatives i de comprensió.
- d. Informant i orientant les persones sobre els canals adients per formular queixes o suggeriments de millora del servei o fer qualsevol sol·licitud.
- e. Vetllant per la seguretat i la protecció de les persones, amb una especial cura de les persones amb diversitat funcional.
- f. Fomentant els serveis accessibles, tant pel que fa al seu ús com a la informació que es faciliti en relació amb aquests serveis, tenint en compte aspectes com el llenguatge inclusiu, mecanismes informatius complementaris als virtuals en casos de bretxa digital, i serveis d'interpretació i videointerpretació, entre d'altres.
- g. Fent visible, per a les persones usuàries, el procediment de les demandes que s'atenen, la gestió i la resolució, de manera aclaridora i concreta, i evitant un llenguatge digital complex que pugui suscitar interpretacions errònies.
- h. Promovent el disseny universal o inclusiu dels serveis digitals, afavorint entorns senzills i de fàcil accés per a tothom, tant pel que fa a l'ús com a la informació que s'hi faciliti.

3.1.3 Qualitat del servei

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Oferint un servei àgil i diligent a la resolució de la sol·licitud plantejada o servei demanat, anticipant-se de forma proactiva a les necessitats de les persones quan sigui possible.
- b. Afavorint una resposta integral que minimitzi la fragmentació del servei.



c. Gestionant adequadament el temps d'atenció a les persones, reduint els temps d'espera en la mesura que sigui possible i preservant sempre la qualitat del servei. d. Complint amb els terminis de resposta establerts en la comunicació oral, escrita, en llengua de signes o a través del servei d'interpretació i de videointerpretació, i justificant els motius de retard en cas que es produeixi.

e. Simplificant i facilitant la gestió i evitant la reiteració de tràmits i la petició de dades o documents que ja estiguin en poder de l'Administració.

f. Atenent les consultes i propostes en relació amb el funcionament dels serveis públics, o derivant-les a la via corresponent.

g. Facilitant i fomentant la participació i el diàleg amb la ciutadania, per detectar les necessitats i preferències, i contribuir a dissenyar, executar i avaluar els serveis públics.

3.2 Les relacions intraorganitzatives i interorganitzatives

Les relacions entre servidors públics d'una mateixa organització o entre els de diferents organitzacions, s'han de regir pels principis de lleialtat, de respecte al camp competencial institucional i de compromís democràtic, així com pels principis de col·laboració, cooperació i coordinació, tenint sempre com a objectius finals l'interès general i el bé comú.

3.2.1 Lleialtat al servei públic, respecte al camp competencial i compromís democràtic

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

a. Actuant d'acord amb el principi de lleialtat al servei públic, entès com el compromís democràtic de col·laboració mútua en relació amb l'interès general.

b. Duent a terme les funcions assignades amb la màxima responsabilitat i contribuint amb la seva actuació a servir l'interès general i a mantenir i reforçar la confiança de la ciutadania envers el servei públic, reportant irregularitats o pràctiques que no considerin ètiques.

c. Desenvolupant les seves funcions amb bona fe, equitat, equanimitat i neutralitat política i ideològica.

d. Prenent consciència de la transversalitat de les polítiques públiques i preservant la coherència entre les diferents polítiques.

e. Respectant l'exercici legítim de les competències de cada organització i d'altres unitats.

f. Tenint en compte i, quan escaigui, ponderant tots els interessos implicats en l'exercici de les funcions.

g. Sent responsable en les seves manifestacions públiques, atenint-se al principi de veracitat i a la resta de valors que guien aquest Codi.

3.2.2 Col·laboració, cooperació i coordinació

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

a. Compartint el coneixement expert en la matèria.

b. Prestant la cooperació i l'assistència actives que qualsevol servidor públic pugui requerir per a l'exercici de les seves funcions.

c. Participant activament en equips o espais de treball col·laboratiu i contribuint a generar un clima favorable a l'assoliment dels objectius fixats, sense que el treball en equip pugui implicar la no assumptió de les responsabilitats pertinents.

d. Fent un ús adequat i responsable dels recursos públics per desenvolupar correctament les seves funcions i únicament per a finalitats orientades al servei públic i a l'interès general.

3.3 La relació amb els càrrecs polítics i el personal directiu



El bon servei a la ciutadania pressuposa un alt nivell de qualitat institucional i per això és necessari l'alineament amb les polítiques públiques i una relació basada en la confiança entre els servidors públics, inclosos els alts càrrecs, electes i el personal directiu.

3.3.1 Alineament amb les polítiques públiques

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Actuant amb lleialtat al servei públic i alineant les seves actuacions amb les polítiques públiques i les directrius estratègiques de la institució.
- b. Actuant amb imparcialitat, diligència i eficiència.

3.3.2 Bona relació i confiança

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Assistint tècnicament amb la seva experiència i el seu coneixement als càrrecs polítics.
- b. Tractant a les persones amb càrrecs polítics amb professionalitat, honestedat, respecte i cortesia.
- c. Actuant amb la discreció necessària pel que fa a la informació derivada de les relacions personals i professionals.

3.4 La relació amb els grups d'interès

Els servidors públics de Catalunya, en les seves relacions amb les persones o grups que volen influir en les decisions públiques, han de tenir en compte els valors d'objectivitat i bona relació i de transparència.

3.4.1 Objectivitat i bona relació

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Aplicant les regles que garanteixin la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions i, en particular, les previsions relatives als conflictes d'interès.
- b. Facilitant als grups d'interès l'exercici dels seus drets i la seva col·laboració en la definició i l'aplicació de les polítiques públiques.
- c. Mantenint un diàleg fluid i constructiu amb els grups d'interès.

3.4.2 Transparència

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Observant els codis de conducta i els protocols d'actuació aplicables a les relacions entre els servidors públics i els grups d'interès, en particular, pel que fa a les obligacions d'inscripció.
- b. Deixant constància dels contactes mantinguts amb els grups d'interès, conservant els documents que aquests els puguin lliurar i, en tot cas, les propostes normatives.
- c. Posant en coneixement dels òrgans competents les irregularitats o infraccions de què tinguin constància en aquest àmbit.

3.5 En relació amb l'accés i la gestió de la informació pública

Les persones que integren el servei públic de Catalunya han d'actuar amb transparència en l'exercici de les seves funcions facilitant i garantint l'accés a la informació pública, tenint en compte les limitacions al seu accés i preservant la confidencialitat quan escaigui.

3.5.1 Transparència en l'activitat pública

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Promovent una cultura global de la transparència sense ocultar informacions d'interès general.



- b. Facilitant l'accés a la informació sol·licitada per la ciutadania o altres servidors públics, a través dels canals habilitats amb aquesta finalitat, respectant el principi d'accessibilitat universal.
- c. Oferint informació actualitzada, objectiva, veraç, completa, útil i comprensible.
- d. Vetllant perquè la informació es subministri en el termini més breu possible i en formats accessibles, oberts i reutilitzables.
- e. Atenent amb diligència les obligacions derivades dels procediments de retiment de comptes.

3.5.2 Confidencialitat i cura de la informació

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Sent curosos en la conservació dels documents o la informació pública en qualsevol suport.
- b. Fent un ús responsable i apropiat de la informació a què hagin tingut accés en l'exercici de les seves funcions i responsabilitats i evitant treure'n profit personal o per a terceres persones.
- c. Mantenint el secret o la reserva de la informació i evitant-ne la difusió segons el que preveu la legislació vigent i en cap cas amb l'objectiu de salvaguardar interessos que no hi estiguin previstos.
- d. Accedint només a la informació estrictament necessària per exercir correctament les seves funcions i responsabilitats.
- e. Adoptant les mesures necessàries per garantir la integritat, seguretat i confidencialitat de la informació al seu abast i fent un ús responsable dels recursos de què disposa per a la gestió de la informació.
- f. Mantenint la confidencialitat de la informació que ha conegut per raó de les seves funcions un cop finalitzada la seva relació amb el servei públic, llevat que prevalgui el dret d'accés.

3.6 La relació amb els mitjans de comunicació

En la relació amb els mitjans de comunicació, els servidors públics, d'acord amb el seu grau de responsabilitat, han de vetllar per la veracitat de la informació i donar un tracte equitatiu a tots els mitjans de comunicació, preservant sempre la llibertat d'expressió.

3.6.1 Veracitat i cura de la informació

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Informant els mitjans de comunicació sobre les polítiques públiques que es duen a terme de manera clara, imparcial, puntual, veraç i objectiva.
- b. Sent curosos amb totes les informacions i especialment amb les que afectin grups de persones en situació de vulnerabilitat i que puguin contribuir a la seva estigmatització.

3.6.2 No-discriminació i llibertat d'expressió

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Tractant sense discriminació ni privilegis els diferents mitjans de comunicació en la gestió de la informació sobre aspectes d'interès general.
- b. Respectant la llibertat d'expressió, així com la crítica que els mitjans puguin exercir envers l'activitat pública.
- c. Preservant els protocols exigibles a una política de transparència en la relació amb els mitjans de comunicació, incloent el torn obert de preguntes a les rodes de premsa.



d. Procurant que les informacions que es donen als mitjans de comunicació sobre les polítiques públiques respectin el principi d'accessibilitat universal.

3.7 La relació amb l'entorn sociocultural i la sostenibilitat mediambiental Els servidors públics han de prendre consciència de l'impacte sociocultural i mediambiental que pot tenir la seva actuació i les seves decisions.

3.7.1 Entorn sociocultural

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Prioritzant i fent un ús correcte de la llengua catalana i aranesa, i de la llengua de signes catalana, tot respectant la diversitat lingüística i cultural.
- b. Fomentant la inclusió i participació de totes les persones en la vida sociocultural del país.
- c. Preservant, fomentant i fent valer la cultura i el patrimoni sociocultural en tota actuació de la qual en siguin responsables.

3.7.2 Sostenibilitat mediambiental

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca:

- a. Utilitzant de manera eficient i responsable, i en cap cas per a finalitats personals, els recursos materials posats al seu abast.
- b. Reduint la generació de residus i d'emissions contaminants i promovent la reutilització i el reciclatge.
- c. Fomentant i respectant les mesures ecològiques, d'estalvi energètic i, en general, de protecció del medi ambient.

4. Valors de les organitzacions responsables del servei públic

La qualitat del servei públic i la feina dels servidors públics estan condicionades per l'ètica organitzativa, la suficiència dels recursos esmerçats i les condicions de treball en les organitzacions. Per aquest motiu, les entitats que presten serveis públics han de desenvolupar la seva tasca amb condicions de treball dignes, tracte respectuós, igualtat d'oportunitats, espais de participació, suficiència de recursos i retiment de comptes.

Les organitzacions responsables del servei públic han d'acomplir la seva missió:

- a. Disposant d'un model de governança, direcció i actuació ètiques que situïn les persones al centre de l'acció, promoguin la cohesió de les unitats que les componen, tinguin en compte la responsabilitat social de l'organització i posin atenció a la realitat canviant de la societat a la qual serveixen.
- b. Garantint unes condicions de treball dignes i justes pel que fa a la retribució, la jornada laboral, la conciliació i l'entorn saludable, afavorint l'estabilitat.
- c. Donant un tracte respectuós i equitatiu als servidors públics de l'entitat.
- d. Fonamentant l'accés a qualsevol lloc de treball i el desenvolupament professional en els principis de publicitat, igualtat d'oportunitats, mèrit i capacitat.
- e. Facilitant i fomentant espais de participació dels servidors públics per millorar la qualitat del servei.
- f. Garantint la suficiència de professionals i de recursos materials perquè es presti correctament el servei.
- g. Actuant amb transparència i impulsant la cultura del retiment de comptes, internament i externa.
- h. Facilitant l'existència de mecanismes de denúncia en cas de pràctiques reprovables, incloent les situacions d'assetjament, i protegint les persones alertadores.



5. Normes de conducta

5.1 Conflictes d'interès

Els servidors públics de Catalunya han de desenvolupar la seva tasca de manera que mai han d'instrumentalitzar la seva feina per assolir interessos propis.

Han d'identificar els interessos particulars legítims (personals o professionals) que poguessin entrar en conflicte amb el deure professional i generar situacions en què, havent d'exercir un judici professional, aquest interès pogués interferir o semblar que interfereix en l'exercici adient de la seva responsabilitat professional.

Per aconseguir-ho, s'han d'esforçar per perfeccionar les seves habilitats en la identificació de les esmentades situacions, en particular, ampliant el coneixement sobre com operen els biaixos cognitius.

Quan identifiquin una situació de conflicte d'interès ho han de posar en coneixement del seu superior jeràrquic per tal que s'adoptin les mesures corresponents per a la seva gestió.

5.2 Regals, beneficis o favors

Els servidors públics de Catalunya han de rebutjar, i s'han d'abstenir de reclamar o d'oferir qualsevol tracte de favor o situació que impliqui un privilegi o avantatge injustificat.

És possible que se'ls ofereixin regals o beneficis en relació amb la seva feina. L'acceptació de regals o beneficis pot comprometre la seva posició en crear el sentit d'obligació en la persona receptora i minvar la seva imparcialitat, i també pot afectar la percepció pública de la integritat i la independència de l'ens i el personal al seu servei.

Com a personal al servei de la Mancomunitat, mai no han de generar la impressió que l'ens o alguna de les persones al seu servei és influenciada impròpiament per alguna persona o organització. En conseqüència, mai no han de sol·licitar cap tipus de regal ni benefici per raó de la feina que desenvolupen al servei de l'ens i tampoc no poden acceptar regals ni beneficis que puguin crear la impressió d'un intent de influir en el desenvolupament de les seves tasques a l'ens.

Únicament poden acceptar, en nom de l'ens, els regals o beneficis que s'ofereixin en el marc dels usos de la cortesia interinstitucional. S'entén per cortesia interinstitucional la consideració, atenció o agraïment al paper o tasca desenvolupada per la Mancomunitat provinent d'altres entitats públiques o privades sense ànim de lucre.

En el context d'aquest Codi, quan ens referim a "regals" fem referència a béns materials o diners; s'entén per beneficis liberalitats, invitacions, favors o serveis.

S'entén per regals conformes als usos de cortesia interinstitucional els béns lliurats en consideració, atenció o agraïment al paper o tasca desenvolupada per la Mancomunitat provinents d'altres entitats públiques o privades sense ànim de lucre, el valor dels quals no superi, en general, els 150 euros.

S'entén per beneficis conformes als usos de cortesia interinstitucional les liberalitats, invitacions, favors o serveis rebuts d'altres entitats públiques o privades sense ànim de lucre en consideració, atenció o agraïment al paper o tasca desenvolupada per Mancomunitat, i que resultin adequats d'acord amb el context, com ara l'assistència a àpats o activitats organitzats en el marc d'un congrés, seminari, jornada... en què hagi participat personal de la Mancomunitat amb la prèvia autorització de l'ens.

5.3 Ús dels recursos públics



Els servidors públics de Catalunya han de fer ús dels recursos públics de què disposen per raó de la feina d'acord amb els principis d'eficàcia, eficiència, sostenibilitat mediambiental i servei a l'interès general.

Són responsables de l'ús que fem dels recursos públics de què disposen per raó de la feina (béns mobles com ara ordinadors, impressores, fotocopiadores, telèfons... així com les pròpies instal·lacions de l'ens) i també de la seva conservació.

Els recursos de què disposen per raó de la feina són recursos finançats amb fons públics; és per això que els hem d'utilitzar d'acord amb l'interès general i les previsions normatives en vigor i, en tot cas, de la manera més eficient possible.

Han d'emprar els recursos al seu abast de la manera més austera i sostenible possible, tant en les actuacions internes com també, especialment, quant a les despeses de transport i les derivades d'atenció protocol·lària o de representació.

Únicament han d'utilitzar els recursos públics a la seva disposició i el seu temps de treball per al desenvolupament de la seva feina; mai no els han de posar en servei d'una altra causa que el desenvolupament de les funcions que tenen atribuïdes a l'ens.

En el cas que, per raons d'urgència, fos absolutament necessari l'ús d'algun recurs públic en interès personal, l'ús ha de ser puntual i no ha d'interferir en cap cas amb el servei públic que presten.

No han de demanar tasques en interès o benefici propi als companys de feina, i especialment, a persones amb les quals hi hagi una relació jeràrquica.

Han de fomentar la sensibilitat en relació amb l'ús responsable dels recursos públics en el seu entorn de treball i en relació amb els companys de feina, especialment els nouvinguts.

5.4 Segones activitats i ocupacions

Els servidors públics de Catalunya, pel que fa al règim d'incompatibilitats, es subjecten a la normativa que sigui aplicable i als criteris interpretatius interns en relació amb aquesta matèria.

Renuncien a percebre retribucions per la seva presència, compareixença, assistència, o participació en actes, quan es produeixen en exercici de les funcions inherents al seu lloc de treball o actuen en representació de la Institució.

5.5 Respecte

Els servidors públics de Catalunya adopten les mesures necessàries per prevenir, detectar i perseguir conductes d'assetjament, violència o abús laboral en el sí de la MIDIT.

Tenen cura que les seves comunicacions, ja siguin entre ells com amb terceres persones o institucions, siguin sempre respectuoses, tant en la forma com en el fons.

Vetllen perquè tothom es pugui expressar amb llibertat donant a conèixer situacions constitutives d'irregularitat, sense que per això hagi de témer cap conseqüència negativa.

En cas que detectin indicis de conductes que puguin ser irrespectuoses o discriminatòries per raó de naixement, ètnia, gènere, edat, estètica, religió, ideologia, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, condició social, diversitat funcional o qualsevol altra circumstància, actuaran d'acord amb les indicacions dels protocols aprovats a aquest efecte.

Són proactius en la formació i actualització en matèria de prevenció de riscos en aquest sentit.



5.6 Documentació de les actuacions

Els servidors públics de Catalunya, d'acord amb els principis de responsabilitat, de transparència i de retiment de comptes, documenten totes les decisions que prenen, fent constar els motius o arguments que les justifiquen.

Convoquen les reunions mitjançant l'agenda electrònica compartida, fent constar, com a mínim, la identitat de les persones assistents i els motius de la reunió. Dels acords, la transcendència dels quals ho requereixi, se'n deixarà constància.