



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 189 (XXXIII) — Nr. 809

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Marti, 24 august 2021

SUMAR

<u>Nr.</u>		<u>Pagina</u>
DECRETE		
938.	— Decret privind eliberarea din funcție a unui judecător	2
939.	— Decret privind eliberarea din funcție a unui procuror	2
DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE		
	Decizia nr. 410 din 10 iunie 2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 3 lit. l) și ale art. 60 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat	3–5
	Decizia nr. 414 din 10 iunie 2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor lit. c) și d) cuprinse în punctul I — <i>Salarii pentru administrația publică centrală</i> și ale lit. a) și b) cuprinse în punctul II — <i>Salarii pentru personalul din unitățile teritoriale</i> litera A capitolul I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice	5–7
	Decizia nr. 425 din 17 iunie 2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 489 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal	8–10
HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI		
863.	— Hotărâre pentru aprobarea Strategiei de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021–2025, precum și a Planului general de acțiune pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021–2025	11–32

D E C R E T E**PREȘEDINTELE ROMÂNIEI****D E C R E T****privind eliberarea din funcție a unui judecător**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 65 alin. (1) lit. b) și alin. (2) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 40 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

având în vedere Hotărârea Secției pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii nr. 973/2021,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — La data de 1 septembrie 2021, doamna Rodica Laura Achten, judecător cu grad profesional de tribunal la Judecătoria Brașov, se eliberează din funcție ca urmare a pensionării.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
KLAUS-WERNER IOHANNIS

București, 23 august 2021.
Nr. 938.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****privind eliberarea din funcție a unui procuror**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 65 alin. (1) lit. b) și alin. (2) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 40 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

având în vedere Hotărârea Secției pentru procurori a Consiliului Superior al Magistraturii nr. 755/2021,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — La data de 1 septembrie 2021, doamna Florina Piloș, procuror la Parchetul de pe lângă Tribunalul Botoșani, se eliberează din funcție ca urmare a pensionării.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
KLAUS-WERNER IOHANNIS

București, 23 august 2021.
Nr. 939.

DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE**CURTEA CONSTITUȚIONALĂ****DECIZIA Nr. 410**

din 10 iunie 2021

referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 3 lit. l) și ale art. 60 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat

Valer Dorneanu	— președinte
Cristian Deliorga	— judecător
Marian Enache	— judecător
Daniel Marius Morar	— judecător
Gheorghe Stan	— judecător
Livia Doina Stanciu	— judecător
Elena-Simina Tănăsescu	— judecător
Varga Attila	— judecător
Simina Popescu-Marin	— magistrat-asistent

Cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Ioan-Sorin-Daniel Chiriazii.

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 3 lit. l) și ale art. 60 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Bogdan Paul Gheorghe în Dosarul nr. 10.891/3/2019 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și care formează obiectul Dosarului Curții Constituționale nr. 2.492D/2019.

2. La apelul nominal lipsesc părțile. Procedura de citare este legal îndeplinită.

3. Magistratul-asistent referă asupra cauzei și arată că autorul excepției a comunicat note scrise, prin care solicită admiterea criticilor de neconstituționalitate.

4. Cauza fiind în stare de judecată, președintele Curții acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată, sens în care invocă jurisprudența în materie a Curții Constituționale și subliniază că tratamentul juridic diferit stabilit în raport cu reglementările aplicabile în diferite perioade de timp nu are semnificația încălcării principiului egalității în drepturi, prevăzut de art. 16 din Constituție, și nici a dispozițiilor art. 47 din Constituție, în virtutea cărora nivelul de trai decent nu reprezintă un standard fix, ci unul variabil, în raport cu posibilitățile financiare ale statului.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

5. Prin Încheierea din 10 septembrie 2019, pronunțată în Dosarul nr. 10.891/3/2019, **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 3 lit. l) și ale art. 60 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat.** Excepția a fost ridicată de Bogdan Paul Gheorghe într-o cauză având ca obiect contestația împotriva unei decizii de pensionare.

6. **În motivarea excepției de neconstituționalitate**, autorul acesteia susține, în esență, că intervenția executivului asupra Legii nr. 223/2015, operată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2017, în sensul scaderii semnificative și definitive a cuantumului pensiilor pentru anumite categorii de personal, reprezintă o soluție care contravine exigențelor stabilite de art. 53 din Constituție. Prin Decizia nr. 872 din 25 iunie 2010, Curtea Constituțională a statuat că salariul este o

componentă a dreptului la muncă și reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între angajat și angajator se concretizează în obligații de ambele părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată. Întrucât dreptul la salariu este corolarul unui drept constituțional, și anume dreptul la muncă, se constată că diminuarea sa se constituie într-o veritabilă restrângere a exercițiului dreptului la muncă. Aceste considerente sunt aplicabile, *mutatis mutandis*, și în ceea ce privește dreptul la pensie, deoarece acesta este o rezultantă legală directă a manifestării dreptului la remunerarea muncii. O atare măsură se poate realiza numai în condițiile strict și limitativ prevăzute de art. 53 din Constituție. Or, raportat la situația premisă învederată, doar o condiție este îndeplinită, respectiv împrejurarea că restrângerea este prevăzută de lege (în sens larg, în speță, fiind vorba despre o ordonanță de urgență a Guvernului). De asemenea, este bine cunoscut că, la un interval mic de timp după adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 59/2017, Guvernul a efectuat mărimi de salarii pentru foarte multe categorii de personal bugetar și chiar de pensii, ceea ce denotă inconsistența motivării acestui act. Actul normativ anterior menționat nu indică vreo situație care să impună restrângerea dreptului, acest efect necircumstanțându-se motivelor prevăzute de art. 53 din Constituție, iar restrângerea dreptului este aplicată discriminatoriu, în condițiile în care celorlalte categorii de pensionari militari cuantumul pensiilor le-a fost majorat. Astfel, se mai susține că, prin prisma prevederilor legale criticate, s-a ajuns în situația în care militari subofițeri ieșiți la pensie în luna august 2017 să aibă pensia cu peste 1.000 lei mai mare decât colonei ieșiți la pensie în anul 2018 și care au lucrat în aceeași unitate.

7. **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale** consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Invocă Decizia nr. 290 din 1 iulie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 735 din 16 august 2004, prin care Curtea Constituțională a clarificat rațiunea avută în vedere de legiuitor prin dispunerea unor măsuri de recalculare a pensiilor anterioare datei intrării în vigoare a noii legi. Astfel, Curtea Constituțională a statuat că o nouă legislație referitoare la pensii nu se aplică în mod automat persoanelor pensionate pe baza legislației anterioare în vigoare. O asemenea aplicare ar însemna o extindere a incidenței actului normativ asupra unor situații din trecut, care ar avea efect retroactiv și ar contraveni dispozițiilor art. 15 alin. (2) din Constituție. Legea nr. 164/2001 privind pensiile militare de stat prevede pentru motive de echitate, ca măsuri de protecție socială, recalcularea și recorelarea pensiilor anterior stabilite, procedură prin aplicarea căreia se urmărește înlăturarea, în timp, a discrepanțelor inerente între cei pensionați sub imperiul legii anterioare și cei pensionați după intrarea în vigoare a noii reglementări. Existența unor asemenea discrepanțe nu îndreptățește însă calificarea reglementării ca fiind discriminatorie și, prin aceasta, neconstituțională, esențială fiind voința legiuitorului de a le elimina, chiar dacă un atare

deziderat se realizează printr-un proces cu derulare în timp, și nu dintr-o dată, ceea ce, pentru rațiuni evidente, nu este practic posibil.

8. Potrivit prevederilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

9. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului, Guvernul și Avocatul Poporului** nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, raportul întocmit de judecătorul-raportor, notele scrise depuse de autorul excepției, concluziile procurorului, prevederile legale criticate, raportate la dispozițiile Constituției, precum și Legea nr. 47/1992, reține următoarele:

10. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit. d) din Constituție, precum și ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 și 29 din Legea nr. 47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

11. **Obiectul excepției de neconstituționalitate** îl constituie prevederile art. 3 lit. l) și ale art. 60 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 556 din 27 iulie 2015, modificate și completate prin art. VII pct. 1 și 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2017 privind modificarea și completarea unor acte normative din domeniul pensiilor de serviciu, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 648 din 7 august 2017. Prevederile art. 60 din Legea nr. 223/2015 au fost modificate și prin art. 84 pct. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1116 din 29 decembrie 2018. Însă, având în vedere că în cauza dedusă judecării produc efecte juridice prevederile art. 3 lit. l) și ale art. 60 din Legea nr. 223/2015, modificate și completate prin art. VII pct. 1 și 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2017, în lumina Deciziei Curții Constituționale nr. 766 din 15 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 549 din 3 august 2011, potrivit căreia „sunt supuse controlului de constituționalitate și legile sau ordonanțele ori dispozițiile din legi sau din ordonanțe ale căror efecte juridice continuă să se producă și după ieșirea lor din vigoare”, urmează a se reține ca obiect al excepției aceste prevederi legale, care au următorul cuprins:

— Art. 3 lit. l): „solda/salariu lunar net — *solda/salariul lunar brut prevăzută/prevăzut la art. 28 alin. (1) din care se deduce contribuția individuală la bugetul de stat, contribuția individuală la bugetul asigurărilor sociale de sănătate și impozitul pe venit, potrivit legislației în vigoare*”;

— Art. 60: „*La stabilirea pensiei militare de stat, pensia netă nu poate fi mai mare decât media soldelor/salariilor lunare nete corespunzătoare soldelor/salariilor lunare brute cuprinse în baza de calcul al pensiei*”.

12. În opinia autorului excepției, prevederile de lege ce formează obiectul excepției contravin dispozițiilor din Constituție cuprinse în art. 1 alin. (5) privind obligativitatea respectării Constituției, a supremației sale și a legilor, art. 16 alin. (1) privind egalitatea în drepturi a cetățenilor, art. 44 alin. (1) privind dreptul de proprietate privată și art. 53 privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți.

13. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea reține că prevederile art. 3 lit. l) și ale art. 60 din Legea

nr. 223/2015 au mai fost supuse controlului de constituționalitate, iar prin mai multe decizii, spre exemplu, Decizia nr. 849 din 12 decembrie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 206 din 13 martie 2020, Decizia nr. 542 din 2 iulie 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 972 din 21 octombrie 2020, Decizia nr. 543 din 2 iulie 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 989 din 27 octombrie 2020, Decizia nr. 544 din 2 iulie 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1038 din 6 noiembrie 2020, sau Decizia nr. 632 din 22 septembrie 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1204 din 9 decembrie 2020, Curtea Constituțională a respins, ca neîntemeiate, excepțiile de neconstituționalitate.

14. Referitor la critica prevederilor art. 60 din Legea nr. 223/2015, modificate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2017, care nu mai prevăd actualizarea pensiilor de serviciu, Curtea a observat că, potrivit acestor dispoziții de lege, pensia militară de stat netă nu poate fi mai mare decât media soldelor/salariilor lunare nete corespunzătoare soldelor/salariilor lunare brute cuprinse în baza de calcul al pensiei și este în acord cu dispozițiile art. 47 alin. (2) din Constituție, potrivit cărora cetățenii au dreptul la pensie și la alte drepturi de asigurări sociale, în condițiile legii. Astfel, legiuitorul este în drept să stabilească conținutul dreptului la pensie și condițiile acordării acestuia, precum și să le modifice în funcție de resursele financiare existente la un anumit moment (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 849 din 12 decembrie 2019 precitată și Decizia nr. 343 din 11 iunie 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 4 din 4 ianuarie 2021). În aceste condiții, eliminarea regulii actualizării pensiilor militare de stat și stabilirea unui plafon al acestora nu pot fi privite ca generând un tratament discriminatoriu, de vreme ce aceasta vizează în mod nediferențiat toate persoanele beneficiare ale acestor pensii, destinate ale normei juridice criticate.

15. Curtea a mai reținut că situația diferită în care se află cetățenii în funcție de reglementarea aplicabilă potrivit principiului *tempus regit actum* nu poate fi privită ca o încălcare a dispozițiilor constituționale ale art. 16, care consacră egalitatea în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și discriminări. Curtea a precizat că noile reglementări pot să fie avantajoase sau chiar dezavantajoase beneficiarilor de pensii, după cum permit sau impun, după caz, situația economico-financiară a țării și fondurile de asigurări sociale de stat disponibile. În oricare dintre aceste ipoteze, dispozițiile legale noi se aplică numai pentru viitor, neputând atinge drepturile de pensie anterior stabilite. Prin urmare, legiuitorul este liber să modifice condițiile de stabilire a dreptului la pensie pentru viitor, fără ca aceasta să aibă semnificația încălcării dreptului la pensie, iar dacă dorește ca noile dispoziții mai favorabile să fie aplicate și persoanelor pensionate anterior, acest lucru trebuie prevăzut în mod expres de lege (a se vedea, în acest sens, Decizia nr. 632 din 22 septembrie 2020, precitată).

16. Referitor la critica formulată din perspectiva dreptului de proprietate, Curtea a reținut că, potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, de exemplu, Decizia din 2 martie 2006, pronunțată în Cauza *Mamonov împotriva Rusiei*, articolul 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, referitor la dreptul la respectarea bunurilor, nu poate fi înțeles în sensul că îndreptățește o persoană la o pensie într-un anumit

quantum. Nici Constituția și nici vreun instrument juridic internațional nu prevede cuantumul pensiei de care trebuie să beneficieze diferite categorii de persoane.

17. Întrucât nu au intervenit elemente noi, de natură să determine reconsiderarea jurisprudenței Curții Constituționale, atât soluția, cât și considerentele cuprinse în deciziile menționate își păstrează în mod corespunzător valabilitatea și în cauza de față.

18. Distinct, Curtea reține că intervenția legiuitorului în stabilirea unui plafon al pensiilor militare de stat se înscrie în marja sa de apreciere, permisă de Constituție, și nu are semnificația restrângerii exercițiului unor drepturi al unor sau

libertăți fundamentale, în sensul dispozițiilor art. 53 din Constituție.

19. Aceleași considerente sunt aplicabile în mod corespunzător și în ceea ce privește criticile de neconstituționalitate formulate cu privire la art. 3 lit. I) din Legea nr. 223/2015, prin care este reglementată semnificația noțiunii de „solda/salariu lunar net”, utilizată în cuprinsul actului normativ menționat.

20. Prin prisma criticilor de neconstituționalitate formulate, Curtea constată că prevederile de lege criticate nu relevă niciun aspect de natură să aducă atingere dispozițiilor art. 1 alin. (5) din Constituție care reglementează principiul legalității.

21. Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art. 146 lit. d) și al art. 147 alin. (4) din Constituție, al art. 1—3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) și al art. 29 din Legea nr. 47/1992, cu unanimitate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de Bogdan Paul Gheorghe în Dosarul nr. 10.891/3/2019 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și constată că prevederile art. 3 lit. I) și ale art. 60 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 10 iunie 2021.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE

prof. univ. dr. **VALER DORNEANU**

Magistrat-asistent,
Simina Popescu-Marin

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIA Nr. 414

din 10 iunie 2021

referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor lit. c) și d) cuprinse în punctul I — Salarii pentru administrația publică centrală și ale lit. a) și b) cuprinse în punctul II — Salarii pentru personalul din unitățile teritoriale litera A capitolul I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Valer Dorneanu	— președinte
Cristian Deliorga	— judecător
Marian Enache	— judecător
Daniel Marius Morar	— judecător
Gheorghe Stan	— judecător
Livia Doina Stanciu	— judecător
Elena-Simina Tănăsescu	— judecător
Varga Attila	— judecător
Simina Popescu-Marin	— magistrat-asistent

Cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Ioan-Sorin-Daniel Chiriazii.

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor lit. c) și d) cuprinse în punctul I — *Salarii pentru administrația publică centrală* și ale lit. a) și b) cuprinse în punctul II — *Salarii pentru personalul din unitățile teritoriale*, litera A, capitolul I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, excepție ridicată de Daniela-Felicia Vintilă și alții în Dosarul nr. 1.730/30/2018 al Curții de Apel Timișoara — Secția contencios administrativ și fiscal și care formează obiectul Dosarului Curții Constituționale nr. 2.721D/2019.

2. La apelul nominal lipsesc părțile. Procedura de citare este legal îndeplinită.

3. Magistratul-asistent referă asupra cauzei și arată că partea Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură a comunicat la dosar note scrise, invocând deciziile nr. 850 din 12 decembrie 2019 și nr. 526 din 30 iunie 2020, prin care Curtea Constituțională a respins excepții de neconstituționalitate având ca obiect prevederile de lege criticate în prezenta cauză.

4. Cauza fiind în stare de judecată, președintele Curții acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată, sens în care arată că tratamentul juridic diferit stabilit în privința diferitelor categorii de personal plătit din fonduri publice nu încalcă dispozițiile art. 16 din Constituție.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

5. Prin Încheierea din 10 octombrie 2019, pronunțată în Dosarul nr. 1.730/30/2018, **Curtea de Apel Timișoara — Secția contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a prevederilor lit. c) și d) cuprinse în punctul I — Salarii pentru administrația publică centrală și ale lit. a) și b) cuprinse în punctul II — Salarii pentru personalul din unitățile teritoriale, litera A, capitolul I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017**. Excepția a fost ridicată de Daniela-Felicia Vintilă și alții într-o cauză având ca obiect litigiu privind funcționarii publici.

6. În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorii acesteia susțin, în esență, că prevederile de lege criticate sunt neconstituționale, deoarece creează discriminări în ceea ce privește salarizarea între funcționarii publici ce își desfășoară activitatea la nivel central și funcționarii publici ce își desfășoară activitatea în teritoriu. Invocând aspecte din jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului privind dreptul la respectarea bunurilor, prevăzut de art. 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, autorii susțin că diferența de tratament juridic referitor la drepturile patrimoniale și nivelul de salarizare diferențiat între funcțiile deținute în cadrul Centrului județean al Agenției pentru Plăți și Intervenții în Agricultură Timiș și funcționarii din cadrul Agenției pentru Plăți și Intervenții în Agricultură — Aparat Central reprezintă o sarcină nerezonabilă și disproporționată, fără a menține un just echilibru între interesul general și imperatiile protecției drepturilor fundamentale ale persoanei. Prin aplicarea discriminatorie a salarizării în ceea ce privește funcționarii din cadrul centrelor județene ale Agenției pentru Plăți și Intervenții în Agricultură, legiuitorul a încălcat prevederile art. 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Totodată, prin adoptarea anexei nr. VIII capitolul I litera A, pct. I lit. c) și lit. d) la Legea-cadru nr. 153/2017 a fost încălcată și speranța legitimă a tuturor funcționarilor publici din cadrul centrelor județene ale Agenției pentru Plăți și Intervenții în Agricultură, dreptul la coerență și siguranță legislativă nediscriminatorie devenind iluzoriu.

7. Se mai arată că, în cadrul centrelor județene ale Agenției pentru Plăți și Intervenții în Agricultură, funcțiile publice au înregistrat diferențe semnificative față de funcționarii din cadrul Agenției pentru Plăți și Intervenții în Agricultură — Aparatul Central în ceea ce privește salarizarea. În susținerea criticilor

de neconstituționalitate se arată că diferența de tratament juridic este discriminatorie, dacă nu se bazează pe o justificare rezonabilă și obiectivă, adică nu urmărește un scop legitim sau dacă nu există un raport rezonabil, de proporționalitate, între mijloacele folosite și scopul urmărit. În materie de salarizare, existența unor situații analoage sau comparabile trebuie analizată în raport cu atribuțiile de serviciu ale diferitelor categorii de personal, care sunt diferențiate atât din punctul de vedere al funcției, cât și din punctul de vedere al reglementărilor privind organizarea, cu incidență în ceea ce privește condițiile necesare pentru ocuparea unei anumite funcții, conținutul concret al atribuțiilor de serviciu și complexitatea acestora. Două fișe de post identice ca atribuții și condiții de încadrare (nivel de calificare, specializări, abilități, vechime în muncă și în specialitate, condiții de muncă) nu justifică salariul diferențiat, în condițiile în care criteriul de acordare a salariului trebuie să fie legat de calitatea și cantitatea muncii prestate. Sunt invocate aspecte din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene privind principiul remunerării egale și al egalității de tratament.

8. **Curtea de Apel Timișoara — Secția contencios administrativ și fiscal** nu și-a exprimat opinia asupra excepției de neconstituționalitate, rezumându-se la analiza îndeplinirii condițiilor de admisibilitate a excepției.

9. Potrivit prevederilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

10. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului, Guvernul și Avocatul Poporului** nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, raportul întocmit de judecătorul-raportor, notele scrise depuse de partea Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, concluziile procurorului, prevederile legale criticate, raportate la dispozițiile Constituției, precum și Legea nr. 47/1992, reține următoarele:

11. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit. d) din Constituție, precum și ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 și 29 din Legea nr. 47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

12. **Obiectul excepției de neconstituționalitate** îl constituie prevederile lit. c) și d) cuprinse în punctul I — *Salarii pentru administrația publică centrală și ale lit. a) și b) cuprinse în punctul II — Salarii pentru personalul din unitățile teritoriale, litera A, capitolul I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017* privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare.

13. În opinia autorilor excepției, prevederile de lege criticate contravin dispozițiilor din Constituție cuprinse în art. 16 privind egalitatea în drepturi. De asemenea, sunt invocate dispozițiile art. 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale privind dreptul la respectarea bunurilor.

14. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea reține că prevederile lit. c) și d) cuprinse în punctul I — *Salarii pentru administrația publică centrală și ale lit. a) și b) cuprinse*

în punctul II — *Salarii pentru personalul din unitățile teritoriale*, litera A, capitolul I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 au mai format obiect al controlului de constituționalitate, iar prin Decizia nr. 850 din 12 decembrie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 311 din 14 aprilie 2020, Decizia nr. 526 din 30 iunie 2020, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 974 din 22 octombrie 2020, sau Decizia nr. 38 din 19 ianuarie 2021, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 319 din 30 martie 2021, instanța de contencios constituțional a respins, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate vizând problematica diferenței de tratament juridic dintre funcționarii publici din administrația publică centrală în raport cu funcționarii publici din unitățile teritoriale.

15. Astfel, Curtea a statuat că „instituirea prin prevederile de lege criticate a unor reguli diferite aplicabile diferitelor categorii de personal plătit din fonduri publice nu constituie o discriminare. Opțiunea legiuitorului pentru stabilirea unui tratament juridic diferențiat sub aspectul salarizării între funcționarii publici din administrația publică centrală și cei din unitățile teritoriale este justificată având în vedere că atribuțiile, competențele, sarcinile specifice, responsabilitățile și importanța activității desfășurate pot fi diferite chiar și pentru personalul care este încadrat pe funcții similare. Prin urmare, existența unor diferențe în ceea ce privește salarizarea este în mod obiectiv justificată, legiuitorul urmărind eliminarea dezechilibrelor și a disfuncționalităților existente în sistemul public de salarizare. Astfel, prevederile art. 6 lit. f) din Legea-cadru nr. 153/2017 instituie principiul ierarhizării sistemului de salarizare, atât pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiși domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate, iar cele ale art. 6 lit. h) din legea-cadru consacră principiul sustenabilității financiare, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat”. Curtea a constatat că dispozițiile de lege criticate reprezintă expresia opțiunii legiuitorului în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice, justificată în raport cu situația diferită a celor două categorii de personal vizate de

ipotezele normelor juridice, fără a încălca principiul egalității în drepturi, prevăzut de art. 16 din Constituție.

16. În consecință, criticile referitoare la încălcarea prevederilor constituționale ale art. 16, care consacră egalitatea în drepturi a cetățenilor, au fost respinse ca neîntemeiate.

17. Curtea Constituțională a mai reținut că modalitatea de aplicare în concret a Legii-cadru nr. 153/2017 și încadrarea funcționarilor publici care își exercită raporturile de serviciu în centrele județene ale Agenției de Plăți și Intervenții pentru Agricultură în categoria funcționarilor publici din administrația publică centrală sau din unitățile teritoriale, în vederea stabilirii salariilor lunare, reprezintă o operațiune de interpretare și aplicare a legii, ce revine autorității publice care are calitatea de angajator, iar în caz de litigiu, instanței judecătorești, fără a fi de resortul controlului de constituționalitate, exercitat de Curtea Constituțională.

18. Întrucât nu au apărut elemente noi, care să determine schimbarea jurisprudenței Curții Constituționale în această materie, soluția adoptată în precedent, precum și considerentele pe care aceasta se întemeiază își mențin în mod corespunzător valabilitatea și în cauza de față.

19. În ceea ce privește susținerea referitoare la încălcarea dreptului de proprietate privată, în jurisprudența sa (a se vedea, spre exemplu, Decizia nr. 780 din 25 septembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 816 din 5 decembrie 2012, sau Decizia nr. 199 din 6 martie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 317 din 11 mai 2012), Curtea a stabilit că drepturile salariale constituie un „*bun*” ce intră în sfera de protecție a dreptului de proprietate, dar care nu vizează drepturile salariale viitoare, ci numai quantumul sumelor aferente salariilor care sunt certe, lichide și exigibile. Așa fiind, Curtea a reținut că drepturile salariale neîncasate nu reprezintă creanțe certe, lichide și exigibile și, prin urmare, nu fac obiectul dreptului de proprietate, motiv pentru care nu se poate reține incidența dispozițiilor art. 1 paragraful 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

20. Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art. 146 lit. d) și al art. 147 alin. (4) din Constituție, al art. 1—3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) și al art. 29 din Legea nr. 47/1992, cu unanimitate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de Daniela-Felicia Vintilă și alții în Dosarul nr. 1.730/30/2018 al Curții de Apel Timișoara — Secția contencios administrativ și fiscal și constată că prevederile lit. c) și d) cuprinse în punctul I — *Salarii pentru administrația publică centrală* și ale lit. a) și b) cuprinse în punctul II — *Salarii pentru personalul din unitățile teritoriale*, litera A capitolul I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică Curții de Apel Timișoara — Secția contencios administrativ și fiscal și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 10 iunie 2021.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE
prof. univ. dr. **VALER DORNEANU**

Magistrat-asistent,
Simina Popescu-Marin

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIA Nr. 425

din 17 iunie 2021

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 489
din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal

Valer Dorneanu	— președinte
Cristian Deliorga	— judecător
Marian Enache	— judecător
Daniel Marius Morar	— judecător
Mona-Maria Pivniceru	— judecător
Gheorghe Stan	— judecător
Elena-Simina Tănăsescu	— judecător
Varga Attila	— judecător
Cristina Titirișcă	— magistrat-asistent

Cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Liviu Drăgănescu.

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 489 din Codul fiscal, excepție ridicată de Societatea Timmobilia — S.R.L. din Timișoara în Dosarul nr. 1.800/30/2018 al Tribunalului Timiș — Secția de contencios administrativ și fiscal și care constituie obiectul Dosarului Curții Constituționale nr. 1.220D/2018.

2. La apelul nominal lipsesc părțile. Procedura de citare este legal îndeplinită.

3. Cauza fiind în stare de judecată, președintele Curții acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere, ca neîntemeiată, a excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

4. Prin Sentința civilă nr. 1.182/PI/2018 din 18 iulie 2018, pronunțată în Dosarul nr. 1.800/30/2018, **Tribunalul Timiș — Secția de contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 489 din Codul fiscal.** Excepția de neconstituționalitate a fost ridicată de Societatea Timmobilia — S.R.L. din Timișoara într-o cauză având ca obiect soluționarea unei cereri în anularea unei hotărâri a unui consiliu local.

5. În motivarea excepției de neconstituționalitate se arată, în esență, că textul criticat încalcă prevederile art. 1 alin. (5) din Constituție, fiind insuficient de precis și clar în legătură cu criteriile care stau la baza supraimpozitării, iar proprietarii sunt puși în imposibilitatea de a prevedea în mod rezonabil conduita pe care trebuie să o adopte, putând fi supraimpozitați în mod arbitrar, fără nicio justificare rezonabilă. Un impozit reprezintă o plată către stat, obligație a proprietarilor, raportat la valoarea intrinsecă a clădirii („averea”). Alte elemente (modul de exercitare de către proprietar a dreptului de proprietate și estetica imobilului) nu pot avea o influență în privința valorii impozitului. Majorarea impozitului nu este o plată datorată de proprietar pentru avere (valoarea imobilului), ci reprezintă o sancțiune contravențională deghizată, prin care se sancționează un comportament pretins nelegal. Or, este vădit neconstituțională obligarea la plata unei sume de bani care, în realitate, nu are natura juridică a unui impozit. Potrivit Codului

fiscal, impozitul este unic și pentru fiecare impozit se emite o singură declarație de impunere raportat la valoarea de impozitare a imobilului, însă, în privința impozitului majorat, se emite o declarație de impunere distinctă, ceea ce arată din nou că, în realitate, această sumă percepută suplimentar este o sancțiune.

6. Totodată, se mai susține că, drept urmare a dispozițiilor art. 489 din Codul fiscal, proprietarii de clădiri nu sunt egali în fața legii, ei putând să fie impozitați suplimentar fără niciun criteriu clar care să justifice un tratament diferit. Art. 489 din Codul fiscal utilizează termenul „neîngrijite” fără a-l defini și fără o corelare a stării de neîngrijire a imobilului cu mărirea de până la 500% a impozitului, ceea ce are drept consecință o impozitare suplimentară pe baza unor criterii arbitrare. Prin impozitarea majorată cu 500% a impozitului pentru unii proprietari se încalcă însuși dreptul de proprietate al proprietarului clădirii, precum și principiul așezării juste a sarcinilor fiscale. Fără o justificare rațională, unii proprietari de clădiri sunt obligați la o contribuție vădit exagerată și injustă (de până la 5 ori mai mare față de restul proprietarilor) la cheltuielile publice.

7. De asemenea, sunt încălcate și prevederile art. 139 din Constituție, deoarece legea nu stabilește limitele și condițiile în care poate să fie majorat impozitul, ci se acordă posibilitatea ca acesta să fie stabilit în mod arbitrar de consiliile locale sau județene, peste limitele și condițiile legii, prin acte juridice inferioare legii.

8. **Tribunalul Timiș — Secția de contencios administrativ și fiscal** apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Textul criticat nu reprezintă o ingerință în exercitarea dreptului de proprietate al cetățenilor, întrucât reglementarea urmărește un scop legitim, adică acela de a asigura existența sumelor în bugetele autorităților publice locale, precum și de a determina proprietarii de clădiri să le întrețină și să efectueze reparațiile ce se impun pentru a proteja siguranța celorlalți cetățeni. Totodată, această dispoziție se aplică tuturor persoanelor care se regăsesc în situațiile prevăzute de norma legală, fără nicio distincție, iar procedura de aplicare a majorării impozitelor și taxelor locale este prevăzută de normele metodologice aprobate prin hotărâre a Guvernului.

9. Potrivit prevederilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, actul de sesizare a fost comunicat președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

10. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului, Guvernul și Avocatul Poporului** nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând actul de sesizare, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, prevederile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr. 47/1992, reține următoarele:

11. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit. d) din Constituție,

precum și ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 și art. 29 din Legea nr. 47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

12. **Obiectul excepției de neconstituționalitate** îl constituie dispozițiile art. 489 — *Majorarea impozitelor și taxelor locale de consiliile locale sau consiliile județene* din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015. Curtea observă că, ulterior sesizării sale, dispozițiile art. 489 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal au fost modificate prin art. 1 pct. 214 din Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1269 din 21 decembrie 2020. În considerarea Deciziei nr. 766 din 15 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 549 din 3 august 2011, prin care Curtea Constituțională a stabilit că sunt supuse controlului de constituționalitate și legile sau ordonanțele ori dispozițiile din legi sau din ordonanțe ale căror efecte juridice continuă să se producă și după ieșirea lor din vigoare, Curtea reține că prevederile criticate au următorul cuprins: „(1) *Autoritatea deliberativă a administrației publice locale, la propunerea autorității executive, poate stabili cote adiționale la impozitele și taxele locale prevăzute în prezentul titlu, în funcție de următoarele criterii: economice, sociale, geografice, [...] precum și de necesitățile bugetare locale, cu excepția taxelor prevăzute la art. 494 alin. (10) lit. b) [...].*

(2) *Cotele adiționale stabilite conform alin. (1) nu pot fi mai mari de 50% față de nivelurile maxime stabilite în prezentul titlu.*

(3) *Criteriile prevăzute la alin. (1) se hotărăsc de către autoritatea deliberativă a administrației publice locale.*

(4) *Pentru terenul agricol nelucrat timp de 2 ani consecutiv, consiliul local poate majora impozitul pe teren cu până la 500%, începând cu al treilea an, în condițiile stabilite prin hotărâre a consiliului local.*

(5) *Consiliul local poate majora impozitul pe clădiri și impozitul pe teren cu până la 500% pentru clădirile și terenurile neîngrijite, situate în intravilan.*

(6) *Criteriile de încadrare în categoria clădirilor și terenurilor prevăzute la alin. (5) se adoptă prin hotărâre a consiliului local.*

(7) *Clădirile și terenurile care intră sub incidența alin. (5) se stabilesc prin hotărâre a consiliului local conform elementelor de identificare potrivit nomenclurii stradale.*

(8) *Hotărârile consiliului local stabilite potrivit alin. (7) au caracter individual.”*

13. În opinia autoarei excepției de neconstituționalitate, prevederile legale criticate contravin dispozițiilor constituționale ale art. 1 alin. (5) în componenta privind calitatea legii, ale art. 16 — *Egalitatea în drepturi*, ale art. 44 — *Dreptul de proprietate privată*, ale art. 56 — *Contribuții financiare*, precum și ale art. 139 — *Impozite, taxe și alte contribuții*.

14. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea observă că, prin Decizia nr. 572 din 1 octombrie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 337 din 27 aprilie 2020, paragrafele 29—39, s-a mai pronunțat cu privire la dispozițiile art. 489 alin. (1) și (2) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, constatând constituționalitatea acestora. Astfel, prin decizia anterioară, Curtea a constatat că măsura legală instituită este proporțională cu scopul urmărit, respectiv constituirea de resurse financiare la bugetul local. Practic, dispozițiile legale criticate permit autorităților locale să majoreze cotele de impozitare pe baza unor criterii precum: cele economice, sociale, geografice, precum și în funcție de necesitățile bugetare locale. Legea fixează, în același timp, și o limită maximă la care pot apela autoritățile locale. Astfel, se poate avea în vedere împărțirea pe zone a unui oraș (zonă centrală — periferie, zone prospere din punct de vedere economic — zone defavorizate). Atât timp cât criteriile folosite se aplică tuturor persoanelor aflate în aceeași situație, astfel de

prevederi legale nu sunt afectate de vreun viciu de neconstituționalitate, legiuitorul având o largă marjă de apreciere în materie fiscală.

15. Curtea, având în vedere jurisprudența sa anterioară, spre exemplu, Decizia nr. 268 din 7 mai 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 487 din 1 iulie 2014, paragraful 44, a reținut că, potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, un stat contractant, mai ales atunci când elaborează și pune în practică o politică în materie fiscală, se bucură de o marjă largă de apreciere, cu condiția existenței unui „just echilibru” între cerințele interesului general și imperativele apărării drepturilor fundamentale ale omului (a se vedea Hotărârea din 23 februarie 2006, pronunțată în *Cauza Stere și alții împotriva României*, paragraful 50). Astfel, legiuitorul trebuie să dispună, la punerea în aplicare a politicilor sale, mai ales cele sociale și economice, de o marjă de apreciere pentru a se pronunța atât asupra existenței unei probleme de interes public care necesită un act normativ, cât și asupra alegerii modalităților de aplicare a acestuia, care să facă „posibilă menținerea unui echilibru între interesele aflate în joc” (Decizia din 4 septembrie 2012, pronunțată în *Cauza Dumitru Daniel Dumitru și alții împotriva României*, paragrafele 41 și 49).

16. Principiile constituționale amintite implică un complex de condiții de care legiuitorul este ținut atunci când instituie anumite obligații fiscale în sarcina contribuabililor, întrucât fiscalitatea trebuie să fie nu numai legală, ci și proporțională, rezonabilă, echitabilă și să nu diferențeze impozitele pe criteriul grupelor sau categoriilor de cetățeni (a se vedea, spre exemplu, Decizia nr. 6 din 25 februarie 1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 61 din 25 martie 1993). Din cele de mai sus, rezultă că stabilirea prin lege a unui impozit trebuie să respecte cel puțin patru criterii: echitate, proporționalitate, rezonabilitate și nediscriminare. Întrunirea cumulativă a acestor patru criterii legitimează din punct de vedere constituțional stabilirea unui impozit. Printr-o atare conduită, legiuitorul respectă întru totul dispozițiile art. 56 și 139 din Constituție, fără a afecta alte drepturi și libertăți fundamentale, în schimb, nerespectarea acestor criterii cu valoare constituțională duce implicit la încălcarea dreptului fundamental aplicabil în cauză (a se vedea Decizia nr. 940 din 6 iulie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 524 din 28 iulie 2010).

17. Cu privire la rezonabilitatea și echitabilitatea impozitului, Curtea, în jurisprudența sa, a constatat că legiuitorul este în drept să stabilească impozite pentru a alimenta în mod constant și ritmic bugetul de stat, însă trebuie să manifeste o deosebită atenție atunci când stabilește materia impozabilă (a se vedea Decizia nr. 940 din 6 iulie 2010, precitată).

18. De asemenea, așezarea justă a sarcinilor fiscale trebuie să reflecte însuși principiul egalității cetățenilor în fața legii, prin impunerea unui tratament identic pentru situații identice. Astfel, din evaluarea cadrului legal cu privire la impozitul pe clădiri, la impozitul pe teren și la impozitul pe mijloacele de transport, ca regulă generală, se prevede că orice persoană care are în proprietate o clădire situată în România datorează anual impozit pentru acea clădire [art. 455 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 227/2015], orice persoană care are în proprietate teren situat în România datorează pentru acesta un impozit anual [art. 463 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 227/2015] sau orice persoană care are în proprietate un mijloc de transport care trebuie înmatriculat/înregistrat în România datorează un impozit anual pentru acesta [art. 468 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 227/2015], exceptând cazul în care în lege se prevede diferit.

19. Or, în concordanță cu ceea ce instanța de contencios constituțional a statuat în mod constant, respectiv faptul că

egalitatea de tratament presupune în mod necesar identitatea de situații juridice, calificarea unei reglementări ca fiind discriminatorie se justifică doar atunci când, pentru situații similare, se instituie regimuri juridice diferite pentru persoanele cărora li se aplică (a se vedea Decizia nr. 432 din 21 octombrie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.176 din 13 decembrie 2004). Curtea constată că prevederile criticate se aplică deopotrivă, în mod egal, tuturor celor care cad sub incidența lor, de la momentul de referință stabilit de legiuitor, respectiv începutul anului calendaristic, și pe tot parcursul anului calendaristic.

20. Ca atare, o asemenea măsură, instituită prin normele criticate, este expresia obligației pozitive a statului de a asigura ritmicitatea și certitudinea alimentării bugetelor locale cu sumele de bani aferente obligațiilor fiscale care revin în sarcina contribuabililor, fiind o măsură de protecție a bugetului general consolidat, respectiv a bugetelor locale, după caz, măsură care ține seama de complexul de circumstanțe care pot exista.

21. Având în vedere principiul așezării juste a sarcinilor fiscale, coroborat cu dreptul de proprietate privată, Curtea a observat că, pe de o parte, aspectele referitoare la impozite și taxe implică un complex de condiții de care legiuitorul, deși are o marjă de apreciere, trebuie să țină seama atunci când instituie anumite contribuții financiare în sarcina contribuabililor și, pe de altă parte, că dreptul de proprietate nu este un drept absolut, ci poate fi supus anumitor limitări, potrivit art. 44 alin. (1) din Constituție, limite care, indiferent de natura lor, nu se confundă cu însăși suprimarea dreptului de proprietate. De principiu, o sarcină fiscală determină diminuarea patrimoniului celui în sarcina căruia cade obligația fiscală, dar această diminuare nu conduce la suprimarea dreptului de proprietate.

22. Curtea, în jurisprudența sa, a constatat că, potrivit art. 44 din Constituție, legiuitorul este în drept să stabilească conținutul și limitele dreptului de proprietate. De principiu, aceste limite au în vedere obiectul dreptului de proprietate și atribuțiile acestuia și se instituie în vederea apărării intereselor sociale și economice generale sau pentru apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale altor persoane, esențial fiind ca prin aceasta să nu fie anihilat complet dreptul de proprietate (a se vedea, în acest sens, și Decizia nr. 19 din 8 aprilie 1993,

publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 105 din 24 mai 1993). De asemenea, Curtea a statuat, prin Decizia nr. 59 din 17 februarie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 203 din 9 martie 2004, că, în temeiul art. 44 din Constituție, legiuitorul ordinar este competent să stabilească cadrul juridic pentru exercitarea atributelor dreptului de proprietate, în accepțiunea principială conferită de Constituție, în așa fel încât să nu vină în coliziune cu interesele generale sau cu interesele particulare legitime ale altor subiecte de drept, instituind astfel niște limitări rezonabile în valorificarea acestuia, ca drept subiectiv garantat. Așadar, textul art. 44 alin. (1) din Constituție cuprinde expres o dispoziție în temeiul căreia legiuitorul are competența de a stabili conținutul și limitele dreptului de proprietate. Justificarea trebuie analizată și prin prisma unei cerințe generale, care se referă, în mod esențial, la principiul proporționalității. Conform acestui principiu, orice măsură luată trebuie să fie adecvată — capabilă în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului, necesară — nu depășește ceea ce este necesar pentru îndeplinirea scopului și proporțională — corespunzătoare scopului urmărit.

23. Astfel, măsurile legale criticate au un scop legitim, acela de a asigura alimentarea bugetelor locale și disciplinarea contribuabililor. Ele sunt adecvate, întrucât corespund scopului urmărit, și necesare într-o societate democratică, legiuitorul apelând la un set de măsuri rezonabile. De asemenea, ele păstrează justul echilibru între interesele colective și cele individuale.

24. Ca atare, Curtea a constatat că această orientare legislativă în materie fiscală a ținut seama de realitățile socio-economice existente, aspect cu privire la care, astfel cum s-a arătat mai sus, legiuitorul are o largă marjă de apreciere (a se vedea, *mutatis mutandis*, Decizia nr. 293 din 26 aprilie 2018, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 938 din 7 noiembrie 2018).

25. Întrucât nu au intervenit elemente noi, care să impună reconsiderarea jurisprudenței instanței de control constituțional, atât soluția, cât și considerentele deciziei menționate își păstrează valabilitatea și în prezenta cauză, astfel încât Curtea va respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate.

26. Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art. 146 lit. d) și al art. 147 alin. (4) din Constituție, al art. 1—3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) și al art. 29 din Legea nr. 47/1992, cu unanimitate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de Societatea Timmobilia — S.R.L. din Timișoara în Dosarul nr. 1.800/30/2018 al Tribunalului Timiș — Secția de contencios administrativ și fiscal și constată că dispozițiile art. 489 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică Tribunalului Timiș — Secția de contencios administrativ și fiscal și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 17 iunie 2021.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE
prof. univ. dr. **VALER DORNEANU**

Magistrat-asistent,
Cristina Titirișcă

HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

pentru aprobarea Strategiei de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021—2025, precum și a Planului general de acțiune pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021—2025

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 25 lit. e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se aprobă Strategia de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021—2025, prevăzută în anexa nr. 1.

Art. 2. — Se aprobă Planul general de acțiune pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021—2025, prevăzut în anexa nr. 2.

Art. 3. — Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU
FLORIN-VASILE CÎȚU

Contrasemnează:

p. Viceprim-ministru,

Elena Tudose,

secretar de stat

Ministrul justiției,

Stelian-Cristian Ion

Ministrul finanțelor, interimar,

Florin-Vasile Cîțu

Ministrul muncii și protecției sociale,

Raluca Turcan

Ministrul educației,

Sorin-Mihai Cîmpeanu

București, 11 august 2021.
Nr. 863.

ANEXA Nr. 1

STRATEGIE

de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021—2025

Introducere

Ca parte componentă a sistemului judiciar, responsabilitatea instituției probațiunii excedează limitele propriului domeniu de activitate, impune o contribuție activă la definitivarea reformei inițiate în cadrul sistemului de justiție și, în același timp, adecvarea capacității sistemului de probațiune, dar și a culturii organizaționale la un sistem execuțional penal modern în ceea ce privește pedepsele și măsurile neprivative de libertate, similar celor din alte state europene.

Noua legislație, inclusiv în materie penală, conferă instituției probațiunii atribuții extinse și explicite în ceea ce privește participarea la înfăptuirea actului de justiție, redefiniște rolul și scopul activității de probațiune și totodată reglementează modalitățile de implicare a instituțiilor din comunitate în executarea sancțiunilor alternative la pedeapsa cu închisoarea.

În acest context, Strategia de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România, denumită în continuare *strategie*,

fundamentează direcții de acțiune și obiective pe termen mediu menite să asigure construcția unei instituții de probațiune competitive, eficiente și configurarea necesarului de resurse umane, materiale și financiare pentru perioada 2021—2025.

Elementele cuprinse în prezenta strategie au fost discutate detaliat și aprofundate de-a lungul mai multor ani de specialiștii din cadrul serviciilor de probațiune din țară, alături de specialiști norvegieni, respectiv de alți parteneri naționali ai sistemului de probațiune. Astfel, în cadrul programului „Consolidarea capacității sistemului românesc de probațiune de a furniza servicii eficiente alternative închisorii” — Programul RO23 „Servicii corecționale, inclusiv sancțiuni nonprivative de libertate”, derulat în perioada 30 aprilie 2014—28 februarie 2017, Direcția Națională de Probațiune în parteneriat cu Serviciul de Probațiune Rogaland Norvegia a derulat numeroase activități sub titulatura „Dezvoltarea instrumentelor specifice de management pentru managementul instituțional în probațiune”, avute în vedere la elaborarea prezentei strategii.

Prezentul document are în vedere și cele statuate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) care a apreciat în Hotărârea-pilot din 25 aprilie 2017 în cauzele conexe *Rezmiveș și alții împotriva României* că una dintre măsurile generale care trebuie puse în aplicare, în vederea reducerii supraaglomerării carcerale și a condițiilor inadecvate de detenție (paragraful 114 coroborat cu paragraful 118 din hotărâre), este asigurarea unei funcționări eficiente a sistemului de probațiune, la care se adaugă aspectele privind probațiunea, astfel cum au fost acestea reflectate în Planul de acțiune pentru perioada 2020—2025, elaborat în vederea executării Hotărârii-pilot din cauzele *Rezmiveș și alții împotriva României*, precum și a hotărârilor pronunțate în grupul de cauze *Bragadireanu împotriva României*, adoptat de Guvernul României în data de 18.11.2020. Mai mult, la punctul 3 al Deciziei nr. CM/Del/Dec(2019)1348/h46-21 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, reunit în perioada 4—6 iunie 2019 la Strasbourg, a fost subliniată din nou contribuția vitală a sistemului de probațiune la succesul strategiei României împotriva supraaglomerării din penitenciare și la rezultatele semnificative obținute până acum. În aceeași măsură, în același document este exprimată îngrijorarea cu privire la deficitul prelungit de personal cu care s-a confruntat sistemul de probațiune și a solicitat cu fermitate autorităților române să îi furnizeze, cu prioritate, resursele de personal necesare pentru a putea fi apt să își îndeplinească misiunea în mod eficient.

ABREVIERI:

MJ — Ministerul Justiției
 DNP — Direcția Națională de Probațiune
 SNPR — sistemul național de probațiune din România
 ANA — Agenția Națională Antidrog
 UE — Uniunea Europeană
 ANP — Administrația Națională a Penitenciarelor
 ME — Ministerul Educației
 SERN — Scala de evaluare a riscurilor și nevoilor

CAPITOLUL I Priorități și politici

Strategia de dezvoltare a justiției ca serviciu public pentru perioada 2010—2014 și planul de acțiune aferent, precum și Strategia de dezvoltare a sistemului judiciar 2015—2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.155/2014, și planul de acțiune aferent reprezintă documente programatice de referință, care au vizat implementarea și continuarea politicilor publice reformatoare în cadrul sistemului judiciar. Între principalele obiective și direcții de acțiune este prevăzută și reorganizarea, respectiv consolidarea sistemului de probațiune, astfel încât, raportat la atribuțiile și responsabilitățile conferite de noile coduri în materie penală, instituția probațiunii să atingă consistența necesară pentru îndeplinirea adecvată a competențelor stabilite de actualul cadru legislativ.

Ca atare, prezenta strategie promovează dezvoltarea sistemului național de probațiune în așa fel încât echilibrul impus între prevederile noii legislații în materie penală și capacitatea practică a instituției probațiunii de a da conținut concret atribuțiilor semnificativ crescute impuse de actualul cadru normativ să fie asigurat.

Prioritățile cuprinse în strategie contribuie la realizarea politicii publice în materie penală asumate de Ministerul Justiției și totodată sunt în conformitate cu recomandările referitoare la organizarea și funcționarea activității de probațiune adoptate la nivelul Consiliului Europei, în special:

— Recomandarea Rec (2010) 1 a Comitetului de Miniștri ai statelor membre privind regulile europene în probațiune;

— Recomandarea nr. R (97) 12 a Comitetului de Miniștri privind personalul implicat în aplicarea sancțiunilor și măsurilor comunitare;

— Recomandarea REC (2017) 3 a Comitetului de Miniștri privind Regulile europene referitoare la sancțiuni și măsuri comunitare [care a înlocuit Recomandarea nr. R (92) 16 a Comitetului de Miniștri privind Regulile europene referitoare la sancțiunile și măsurile comunitare, respectiv Recomandarea Rec (2000) 22 a Comitetului de Miniștri cu privire la îmbunătățirea punerii în aplicare a normelor europene privind sancțiunile și măsurile comunitare].

În același timp, documentul oferă o viziune pe termen mediu asupra dezvoltării sistemului de probațiune din România, printr-o abordare sinergică, ținând cont de interconexiunea dintre noile prevederi în materie penală, nevoia de securitate comunitară și contextul socioeconomic actual.

Sistemul național de probațiune beneficiază de un set de legi substanțiale proprii care completează legislația specifică noilor coduri în materie penală și procesul penală.

CAPITOLUL II Principii generale

Pentru a contribui la dezvoltarea sistemului național de probațiune, dar și pentru a îmbunătăți furnizarea serviciilor publice specifice, prezentul document are la bază următoarele principii:

- participare și transparență: sunt luate în considerare punctele de vedere și perspectivele diferiților actori locali, naționali și internaționali;

- complementaritate și corelare cu alte documente strategice: prezenta strategie își propune să realizeze sinergii cu documentele strategice ale Ministerului Justiției, Administrației Naționale a Penitenciarelor, respectiv ale altor parteneri strategici ai Direcției Naționale de Probațiune (Agenția Națională Antidrog, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Educației);

- eficiență: încurajarea colaborării cu alte instituții guvernamentale de interes pentru activitatea de probațiune, în vederea maximizării implementării, abordarea unitară a politicilor în domeniul reintegrării sociale a infractorilor și/sau cu rol în creșterea gradului de siguranță comunitară, promovarea schimbului de informații și bune practici și utilizarea eficientă a infrastructurii;

- integralitatea finanțării bugetare și complementaritatea resurselor financiare: strategia vizează alocarea resurselor atât de la bugetul de stat, cât și din surse externe nerambursabile, respectiv alte surse financiare prevăzute de lege pentru îndeplinirea obiectivelor strategice;

- flexibilitate: strategia poate fi actualizată în funcție de evoluția concretă a sistemului național de probațiune/stadiul realizării acțiunilor sau rezultatele analizelor care vor fi efectuate în scopul realizării corecțiilor necesare pentru atingerea obiectivelor propuse;

- asumarea responsabilității: atingerea obiectivelor strategiei este posibilă numai prin integrarea obiectivelor în activitatea fiecărei entități vizate de la nivel central și local, precum și prin punerea în practică a planului de acțiune elaborat pentru implementarea strategiei.

În același timp, prezentul document recunoaște și promovează nevoia de coeziune socială, principiile egalității de șanse, nondiscriminării și diversității.

CAPITOLUL III

Informații generale relevante și definirea problemelor

Sistemul național de probațiune este un organism public de interes național care contribuie la înfăptuirea actului de justiție. Activitatea sistemului de probațiune se desfășoară în interesul comunității, în scopul reintegrării sociale a infractorilor, al diminuării riscului de săvârșire a unor noi infracțiuni și al menținerii securității comunitare, concomitent cu reducerea costurilor sociale ale executării sancțiunilor și măsurilor penale, prin diminuarea populației din penitenciare și valorificarea potențialului socioeconomic al infractorilor.

Instituția probațiunii traversează o etapă evolutivă importantă, cu impact decisiv în ceea ce privește modalitatea în care va putea să răspundă cerințelor funcționale din partea sistemului judiciar. În acest context, asigurarea condițiilor de dezvoltare instituțională adecvată și, implicit, a resurselor pe care le presupune este imperios necesară pentru îndeplinirea eficientă și eficace a activităților din sfera justiției penale, în consens cu rolul și atribuțiile stabilite de noile legi în materie penală.

Contextul de organizare și funcționare

Organizarea sistemului de probațiune s-a menținut neschimbată pentru o perioadă de 17 ani de la înființare, interval în care activitatea de probațiune a cunoscut o creștere continuă, semnificativă. Structura instituțională centrală, Direcția de Probațiune, a funcționat ca departament în cadrul Ministerului Justiției, fără a avea personalitate juridică și buget distinct. Structura teritorială, alcătuită din serviciile de probațiune, a avut o dublă subordonare, administrativ-financiară față de tribunale, iar metodologic față de Direcția de Probațiune. În condițiile creșterii accelerate a volumului de activitate, urmată de perspectiva extinderii ariei de atribuții prefigurată de intrarea în vigoare a noilor coduri în materie penală, această organizare s-a dovedit ineficientă în a răspunde nevoilor specifice sistemului, atât din perspectiva alocării fondurilor necesare, cât și în ceea ce privește coordonarea structurilor teritoriale. Ca atare, prin noua lege de organizare și funcționare au fost stabilite reglementări de natură a remedia deficiențele din sistem, precum și măsuri de reorganizare instituțională care au avut în vedere atât structura centrală, cât și structurile teritoriale.

În prezent, în calitate de organ de specialitate al administrației publice centrale, DNP dispune de autonomie decizională și funcțională, având personalitate juridică, buget și active proprii. Activitatea Direcției Naționale de Probațiune este coordonată în mod direct de către ministrul justiției, care numește directorul general al DNP în urma unei proceduri de selecție prin concurs.

Pe lângă stabilirea direcțiilor strategice de acțiune în domeniul probațiunii, principalele atribuții care revin DNP constau în:

- organizarea și coordonarea activității structurilor teritoriale;
- asigurarea procesului de management al resurselor umane la nivelul sistemului de probațiune;
- evaluarea și controlul activității structurilor teritoriale;
- asigurarea standardelor minime de lucru în probațiune și acreditarea programelor pentru infractorii aflați în supravegherea serviciilor de probațiune;
- coordonarea procesului de elaborare a standardelor de performanță, a metodologiilor de lucru în vederea unificării și îmbunătățirii activității de probațiune;
- elaborarea proiectului de buget anual al direcției, administrarea patrimoniului sistemului de probațiune;
- asigurarea cooperării internaționale și a implementării programelor cu finanțare externă;
- alte atribuții prevăzute de lege.

Pentru susținerea acestor atribuții, actuala organigramă a DNP prevede departamente specializate în următoarele domenii: economic, resurse umane, programe și relații internaționale, IT și comunicare, juridic, metodologie și formare profesională, cercetare și dezvoltare strategică și controlul serviciilor de probațiune.

La nivel teritorial, activitatea de probațiune se desfășoară prin serviciile de probațiune și sediile secundare ale acestora. Există 42 de servicii de probațiune, câte unul în fiecare municipiu reședință de județ și unul în municipiul București; acestea sunt structuri fără personalitate juridică, aflate în subordinea DNP. Începând din anul 2014, conform Legii nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare, și actelor normative subsecvente, ca element de noutate, în structura organizatorică a serviciilor de probațiune pot funcționa compartimente de specialitate pe domenii de activitate și pot fi înființate noi sedii secundare, ambele la nivel de birou.

Implementarea noilor dispoziții în materie penală conferă serviciilor de probațiune atribuții semnificativ crescute, necesitatea gestionării unor noi instituții de drept penal, precum și o implicare considerabilă în procesul de reabilitare a infractorilor, fie aceștia minori, fie persoane adulte.

Deși în intervalul de referință de la implementarea noilor coduri în materie penală (1 februarie 2014 și până în 2019) a fost completată o treime din noua organigramă și au fost elaborate o parte din procedurile de lucru de la nivel central, decalarea termenelor legate de operaționalizarea departamentelor de specialitate din cadrul DNP, precum și insuficiența personalului mențin în continuare nevoia de acoperire a posturilor vacante.

În același timp, suprapunerea reformei legislative cu procesul de reorganizare instituțională a accentuat dificultățile inerente procesului de reformă nu numai din perspectiva administrativă, ci și în ceea ce privește capacitatea obiectivă a structurilor teritoriale de a face față volumului crescut și diversității de atribuții impuse de aplicarea noilor prevederi în materie penală.

Contextul economic și financiar

DNP are în coordonare funcțională, financiară și administrativă serviciile teritoriale de probațiune, situație care impune alocarea adecvată a resurselor necesare fiecărei structuri teritoriale.

Pentru completarea resurselor financiare de la bugetul de stat, la nivelul DNP au fost și sunt valorificate oportunitățile de suplimentare a resurselor prin accesarea de fonduri externe nerambursabile, cum ar fi Mecanismul financiar norvegian 2009—2014, Mecanismul financiar norvegian 2014—2021, respectiv Programul de cooperare elvețiano-român pentru reducerea disparităților economice și sociale în Uniunea Europeană extinsă.

Baza materială

Patrimoniul actual al sistemului de probațiune este constituit din obiectele de inventar preluate de la instanțe, în anul 2014, pe bază de protocol de predare-primire semnat între DNP, tribunale, curți de apel și Ministerul Justiției, la care au fost adăugate și obiecte de inventar achiziționate în perioada 2014—2019 fie din surse disponibile de la bugetul de stat, fie din fonduri externe nerambursabile menționate anterior.

a) Situația spațiilor de lucru

Sediul structurii centrale a DNP este situat în aceeași clădire unde își are sediul Ministerul Justiției, spațiul de lucru fiind extins în cursul anului 2014.

La nivel teritorial, fiecare serviciu de probațiune dispune de un sediu principal și un sediu secundar. Ca urmare a constrângerilor de ordin financiar, activitatea în cadrul sediilor secundare nu a putut fi desfășurată și/sau valorificată în mod corespunzător. Numeroase servicii de probațiune dețin sedii în clădirile instanțelor de judecată, în multe cazuri condițiile de lucru fiind neadecvate (spații de birouri sau dotări insuficiente). În același timp, supraaglomerarea spațiului de lucru (existând multe situații în care într-un birou subdimensionat își desfășoară activitatea un număr de 6 până la 10 persoane — consilieri de probațiune, la care se adaugă un număr de persoane supravegheate chemate pentru activități specifice) afectează randamentul în muncă al personalului de probațiune, fiind totodată improprie pentru derularea activităților specifice cu persoanele aflate în evidența serviciilor de probațiune, construirea relației profesionale cu acestea, respectarea confidențialității și asigurarea condițiilor necesare pentru derularea programelor de intervenție.

Mai mult, perspectiva extinderii schemei de personal, potrivit estimărilor prevăzute în diverse documente programatice asumate de Guvernul României — cum sunt Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului judiciar 2015—2020, Memorandumul cu tema: Aprobarea Planului de acțiune pentru perioada 2020—2025, elaborat în vederea executării Hotărârii-pilot *Rezmiveș și alții împotriva României*, precum și a hotărârilor pronunțate în grupul de cauze

Bragadireanu împotriva României, adoptat de Guvernul României în data de 18.11.2020, respectiv Memorandumul cu tema „Pregătirea sistemului judiciar pentru intrarea în vigoare a noilor coduri. Evaluarea situației actuale. Plan de măsuri”, aprobat în anul 2012 (denumit în continuare *Memorandum 2012*) — impune suplimentarea corespunzătoare a spațiului de lucru, cu respectarea condițiilor prevăzute de actualul cadru normativ. Astfel, potrivit legii, spațiile pot fi stabilite în incinta instanțelor, pot fi alocate de către autoritățile publice locale, în măsura în care acestea sunt disponibile, sau pot fi închiriate sau achiziționate.

Igiena în spațiile de lucru și în cele comune continuă să fie o provocare, din cauza constrângerilor bugetare constante, fapt care poate influența atât sănătatea de la locul de muncă, cât și imaginea instituției, ca parte componentă a sistemului judiciar. Totodată, arhivarea corespunzătoare a documentelor reprezintă nu numai o obligație legală, ci și un demers cu importante consecințe, inclusiv din perspectiva normelor de sănătate și securitate a muncii personalului serviciilor de probațiune, fiind necesară achiziționarea unor servicii specializate în materie.

b) Situația autoturismelor din dotarea serviciilor de probațiune și a posturilor de conducători auto aferente

Parcul auto al sistemului de probațiune poate fi constituit din 85 de autoturisme, fiecărui serviciu de probațiune fiindu-i alocate, de regulă, câte două autoturisme, inclusiv structurii centrale. Cele 82 de autoturisme aflate în dotarea serviciilor de probațiune au fost achiziționate în perioada 2006—2008, dintre acestea 78 fiind în prezent funcționale, însă uzura fizică a acestora este accentuată, ceea ce implică demersuri multiple și solicitante de planificare a achizițiilor pe termen mediu necesare reparațiilor și întreținerii acestora, în contextul volumului de muncă crescut.

Unele dintre autoturismele din dotare sunt deservite în prezent de conducători auto desemnați și/sau delegați de la tribunale, altele sunt conduse de personalul de probațiune, în absența conducătorilor auto din structura DNP.

În cursul anului 2016 a fost extinsă schema de personal la nivel local, fiind finanțate 84 de posturi de personal contractual, din care 42 de posturi de conducători auto și 42 de personal suport (secretare), însă această finanțare nu a fost menținută și în anii 2017, 2018, 2019, fapt care a determinat imposibilitatea scoaterii la concurs a acestor posturi. Absența conducătorilor auto angajați ai DNP, precum și restricțiile financiare creează sincope în ceea ce privește utilizarea simultană a celor două autoturisme aflate în dotarea fiecărui serviciu de probațiune și, implicit, se răsfrâng asupra posibilității efective de deplasare în teritoriu sau de exercitare corespunzătoare de către personalul de probațiune a atribuțiilor impuse de lege.

c) Dotarea cu mobilier

Mobilierul din sediile principale ale structurilor teritoriale provine din două surse: de la tribunale, fiind dat către DNP cu titlu de folosință gratuită, și mobilier achiziționat în anul 2017 de DNP în cadrul proiectului „Consolidarea capacității sistemului românesc de probațiune de a furniza servicii eficiente alternative închisorii”, Programul RO23 „Servicii corecționale, inclusiv sancțiuni nonprivative de libertate”, finanțat prin Mecanismul financiar norvegian 2009—2014. Sediile secundare ale serviciilor de probațiune au fost dotate cu mobilier prin Programul PHARE 2006.

Chiar dacă în anul 2017 a avut loc o dotare cu mobilier nou a serviciilor de probațiune, au mai rămas servicii în care mobilierul este fie insuficient prin raportare la numărul personalului nou-angajat în anul 2017, fie este parțial în stare necorespunzătoare.

d) Echipamente IT

Atât structura centrală, cât și structurile teritoriale au fost dotate cu echipamente IT achiziționate în mare parte prin intermediul programelor PHARE 2005, PHARE 2006, precum și prin Mecanismul financiar norvegian 2009—2014 în cadrul proiectului „Consolidarea capacității sistemului românesc de

probațiune de a furniza servicii eficiente alternative închisorii”. Cu toate acestea, având în vedere preconizata redimensionare a schemei de personal, actuala infrastructură IT necesită a fi extinsă corespunzător.

În majoritatea serviciilor de probațiune accesul la mijloacele de comunicare este facil, acestea având la dispoziție servicii de internet, intranet, telefonie, programe legislative, ECRIS, EVDET, facilitate, în acele situații în care serviciile de probațiune funcționează în sediile instanțelor, prin intermediul acestora, respectiv asigurate de către DNP în cazul acelor servicii care funcționează în alte spații.

Infrastructura de comunicații se impune a fi dezvoltată prin raportare la volumul mare al informațiilor care necesită a fi procesate/transferate și totodată ținând cont de locațiile în care funcționează fiecare structură teritorială.

e) Informatizare și evidențe specifice

Serviciile de probațiune au deținut o bază de date electronică în format Excel care se prelucra la nivelul DNP. De la 1 ianuarie 2019 s-a efectuat tranziția de la baza electronică de date existentă către soluția IT SERN dezvoltată pentru evaluarea riscului de recidivă și colectarea datelor în cadrul proiectului finanțat prin Mecanismul financiar norvegian 2009—2014.

Gestionarea resurselor (materiale, umane, achiziții) de către departamentele de specialitate din cadrul DNP cu implicarea serviciilor de probațiune necesită implementarea pe termen scurt a unor aplicații și/sau programe informatice adecvate.

Contextul legislativ

Sistemul de probațiune funcționează în baza Legii nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare, și a Legii nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, a măsurilor educative și a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, cu modificările și completările ulterioare, precum și a regulamentelor de aplicare a acestora.

Mai mult, mai sunt unele acte normative secundare și terțiare care încă nu au fost adoptate și care reglementează activitatea internă a sistemului de probațiune (regulament, cod etic, metodologii etc.), a căror formă finală trebuie să răspundă cerințelor actuale ale sistemului, fiind subsecvente adoptării noului proiect de lege privind statutul personalului din sistemul de probațiune, care necesită a fi promovat cu celeritate.

Situația resurselor umane

a) Necesarul de personal

Potrivit analizelor efectuate în documentele programatice anterioare (Studiul de impact pentru implementarea noilor coduri, Memorandumul cu tema „Pregătirea sistemului judiciar pentru intrarea în vigoare a noilor coduri”, aprobat în anul 2012), numărul de personal necesar în sistemul de probațiune a fost estimat la aproximativ 1.400 de persoane (din care 1.270 de consilieri de probațiune și 168 personal auxiliar). La acesta se adaugă personalul angajat în structura centrală a sistemului național de probațiune, prevăzut la un număr de 90 de posturi, potrivit prevederilor legale.

Față de această estimare și prevedere legală, se consemnează, la nivelul anului 2017, în structurile locale, 820 de posturi de consilieri de probațiune (aprobat) — din care 552 ocupate, respectiv 125 de posturi (aprobat) pentru personal suport (contractual și funcționari publici), pentru care finanțarea a fost retrasă în cursul anului 2017, în timp ce în cadrul structurii centrale erau 37 de posturi ocupate. Totodată, în cursul anului 2020 a fost propusă ocuparea prin concurs a 207 posturi vacante — 106 posturi consilieri de probațiune și 84 de posturi de personal contractual în serviciile de probațiune și 17 posturi în structura centrală a DNP prin promovarea unui memorandum în acest sens. În prezent un număr de 541 de posturi de consilieri de probațiune sunt ocupate în serviciile teritoriale, 34 de șoferi și secretare și 41 de posturi în structura centrală.

Extinderea schemei de personal a fost realizată cu o întârziere considerabilă față de planificarea inițială, implicit absorbția eșalonată de personal nu a putut fi realizată conform termenelor stabilite în documente strategice asumate anterior.

Raportat la volumul ridicat al activităților și complexitatea acestora, rezultă în mod evident că personalul este subdimensionat numeric, aspect resimțit în mod negativ atât la nivel central, cât și la nivelul serviciilor teritoriale.

b) **Selectarea și recrutarea de personal**

Complexitatea și particularitățile activităților profesionale aferente domeniului probațiunii și, totodată, necesitatea recrutării și selectării graduale a unui număr semnificativ de personal — personal de probațiune, funcționari publici, personal asimilat judecătorilor și procurorilor, personal contractual — impun acordarea unei atenții deosebite acestei componente privind resursele umane, concomitent cu gestionarea eficientă și rațională a acestui proces pe termen scurt, mediu și lung.

c) **Pregătirea inițială și formarea profesională continuă a personalului**

Pregătirea inițială a consilierilor de probațiune se efectuează, cu precădere, la nivelul serviciilor de probațiune, prin intermediul supervisorilor de practică, cu implicarea șefului serviciului, pe baza unei metodologii stabilite de departamentul de specialitate al DNP. Din acest considerent, întărirea instituției supervisorului constituie un deziderat important în ceea ce privește asigurarea unei pregătiri interne care să acopere atât dimensiunea calitativă, cât și eficiența necesară pentru intrarea cu succes în exercițiul funcțiunii a noilor angajați.

DNP acordă o atenție sporită formării continue a personalului din sistem, care se implementează pe baza unui plan anual de formare profesională continuă. Astfel, personalul de specialitate din cadrul sistemului de probațiune și-a îmbunătățit cunoștințele și abilitățile de lucru participând la sesiuni de formare derulate în cadrul programelor cu finanțare externă implementate la nivelul sistemului de probațiune, cum ar fi PHARE 2005, PHARE 2006, MATRA, proiectul finanțat prin Mecanismul financiar norvegian etc. Totodată, în sistemul de probațiune au fost pregătiți formatori și persoane resursă pentru implementarea unor programe și proceduri specifice de lucru cu persoanele aflate în evidență, precum munca în folosul comunității, programele DAS (Dezvoltarea abilităților sociale) în lucrul cu adulții și minorii, OTO (programul individual „One to One”), SGS (programul de grup „Stop, Gândește și Schimbă”), SEED (Abilități pentru implicare și dezvoltare eficientă), SERN (Scala de evaluare a riscurilor și nevoilor), IM (Interviul motivațional), RRR (Reducerea riscului de recidivă), D&D (programul „Drink and Drive”), I-MAP (Program individual de gestionare a furiei), „My choice” (programul pentru consumatorii de alcool și drog „Alegerea mea”) etc.

Pentru asigurarea unei pregătiri profesionale consistente și în aceeași măsură eficiente, programele cuprinse în Planul anual de formare profesională continuă se impun a fi selectate pe criterii de calitate, adecvare și adaptare la nevoile actuale din sistem, ținând cont, inclusiv, de posibilitatea obiectivă de valorificare a acestora în activitatea practică (de exemplu, profilul persoanelor supravegheate și nevoile de ordin criminogen și social ale acestora, tipul infracțiunii săvârșite, asigurarea condițiilor de aplicare a programelor de grup în cadrul serviciilor de probațiune). De asemenea, comunicarea Planului anual de formare profesională continuă, precum și a calendarului estimat pentru derularea activităților în ultimul trimestru al anului în curs pentru anul următor este de natură a facilita selectarea programelor de pregătire profesională în consens cu nevoile individuale ale personalului din sistemul de probațiune și totodată gestionarea corespunzătoare a activităților curente din cadrul serviciului, pe perioada participării personalului la sesiunile de formare. Totodată, este necesară

introducerea unei modalități de evaluare a tuturor formelor de pregătire profesională a personalului de probațiune în vederea sublinierii impactului pe care acestea l-au avut cu privire la competențele profesionale (abilități, cunoștințe, deprinderi etc).

Având în vedere modelele din alte sisteme corecționale (Franța, Norvegia), este necesară o analiză privind posibilitatea înființării unei structuri proprii pentru gestionarea procesului de recrutare, pregătire inițială și continuă. În acest sens, se impune realizarea unei analize în vederea înființării unei instituții de învățământ a sistemului național de probațiune.

d) **Dezvoltarea carierei profesionale a personalului sistemului de probațiune**

Dezvoltarea carierei profesionale a personalului reprezintă un obiectiv esențial nu numai în ceea ce privește consolidarea cunoștințelor și îmbunătățirea nivelului profesional, ci, în același timp, o modalitate de stimulare a motivației intrinseci în scopul creșterii competitivității și a performanțelor instituției ca întreg.

Legislația actuală conturează cadrul general de dezvoltare a carierei profesionale a personalului de specialitate atât pe orizontală — examen de definitivare în profesie al consilierilor de probațiune debutanți, cât și pe verticală — promovarea în grade profesionale prin concurs. Instrumentele necesare pentru managementul carierei personalului din sistemul de probațiune nu sunt însă în concordanță cu cerințele impuse de actuala legislație.

În acest sens, în cursul anului 2017 a fost actualizat standardul ocupațional al profesiei de consilier de probațiune și a fost elaborat standardul ocupațional al profesiei de inspector de probațiune.

e) **Sănătatea și securitatea în muncă a personalului**

Deși, prin natura profesiei, personalul de probațiune este supus suprasolicitării neuropsihice și unor condiții de muncă dificile, această problematică este în prezent exacerbată și cumulată cu situații de incapacitate temporară de muncă.

După cum se cunoaște, sistemul național de probațiune gestionează o componentă importantă a sistemului național execuțional penal, și anume cea dedicată pedepselor și măsurilor neprivative de libertate. În evidența serviciilor de probațiune în cursul anului 2017 s-au aflat în lucru peste 90.000 de dosare, iar în anul 2018 a fost gestionat un număr de peste 100.000 de cazuri. Acestea reprezintă, în mod evident, cea mai mare parte a condamnărilor în România, prin comparație cu cele aproximativ 23.434 (la 31 decembrie 2017) și puțin peste 20.000 (la 31 decembrie 2018) de persoane condamnate la pedepse privative de libertate, al căror număr cunoaște un trend descrescător în ultimii ani. Prin raportare la numărul consilierilor de probațiune existenți, a rezultat în anul 2017, când au fost efectuate angajări în a doua parte a anului, o medie de 260 de cazuri pentru un consilier cu minimum 6 luni vechime, cu mult peste media înregistrată de alte sisteme de probațiune europene, cu serioase consecințe, inclusiv din perspectiva sănătății și securității în muncă.

În cadrul sistemului este necesară a fi stabilite măsuri pentru oferirea de asistență și suport psihologic, iar activitatea de evaluare psihologică periodică și/sau în vederea selecției de personal necesită a fi susținută din punctul de vedere al resurselor necesare.

Au fost luate măsuri pentru promovarea normelor de securitate și sănătate în muncă prin angajarea unui specialist în acest domeniu care realizează periodic acest tip de instructaj, însă demersurile necesită în continuare un efort constant pentru asigurarea de spații corespunzătoare, personal suficient, dotări adecvate etc.

f) **Serviciile furnizate în sfera justiției penale și susținerea acestora prin dezvoltarea de parteneriate**

Sistemul de probațiune oferă servicii în diferite etape ale procedurilor judiciare, atât pentru infractorii adulți, cât și pentru cei minori. Față de responsabilitățile anterioare, noua legislație în materie penală a lărgit din anul 2014 în mod semnificativ aria competențelor specifice activității de probațiune și totodată

a impus gestionarea unor noi instituții de drept penal (amânarea aplicării pedepsei, supravegherea executării muncii neremunerate în folosul comunității, gestionarea măsurilor și obligațiilor stabilite în sarcina persoanelor liberate condiționat în cazul în care restul de pedeapsă rămas de executat este de doi ani sau mai mare, asistarea zilnică a minorilor față de care a fost dispusă înlocuirea măsurii educative a internării într-un centru educativ sau de detenție, la care se adaugă întreaga paletă de măsuri educative neprivative de libertate).

Principala atribuție a serviciilor de probațiune este coordonarea procesului de supraveghere în cazul persoanelor condamnate la pedeapsa cu închisoarea față de care instanța de judecată a dispus suspendarea executării acesteia sub supraveghere, respectiv în cazul persoanelor față de care instanța a dispus amânarea aplicării pedepsei. De asemenea, o parte substanțială a activității este orientată către lucrul cu infractorii minori, serviciile de probațiune având responsabilitatea de a coordona toate măsurile educative neprivative de libertate aplicabile acestora potrivit noului Cod penal și Codului de procedură penală (stagiul de formare civică, supravegherea, consemnarea la sfârșit de săptămână, asistarea zilnică).

În toate aceste cazuri, un segment important al activităților îl reprezintă sprijinirea persoanei sancționate penal în a identifica și soluționa nevoile de ordin criminogen și social, respectiv valorificarea potențialului persoanei în sens exclusiv prosocial, prin activități de asistare integrată pe durata supravegherii. În acest scop, dar și ca obligație stabilită în mod explicit de instanță, personalul de probațiune a dezvoltat proceduri de lucru cu persoanele aflate în evidență și implementează programe de reintegrare socială individuale sau de grup. Cu toate acestea, paleta largă a activităților specifice și complexitatea acestora influențează timpul de lucru pe caz, iar volumul și ritmul crescut al solicitărilor conduc la o încărcătură excesivă a consilierilor, fapt care poate afecta calitatea muncii desfășurate.

Pentru asigurarea unui nivel calitativ superior al serviciilor furnizate și totodată pentru alinierea activităților la cerințele impuse de actualul cadru legislativ, la nivelul DNP au fost inițiate demersuri pentru elaborarea Programei-cadru de formare civică, care urmează a fi aprobată prin ordin comun de către ministrii de resort (ministrul justiției și ministrul educației). De asemenea, a fost constituită o bază națională de date care cuprinde instituțiile de interes public local în cadrul cărora pot fi executate obligațiile impuse de instanțele de judecată.

Elaborarea unor noi instrumente și proceduri de lucru, precum și a unor programe adaptate nevoilor actuale ale persoanelor aflate în evidență și/sau pentru facilitarea punerii în aplicare a dispozițiilor din actualul Cod penal a fost realizată cu sprijin extern, în cadrul proiectelor derulate, în special în parteneriat cu serviciile corecționale din Norvegia și Canada.

În desfășurarea activităților specifice, serviciile de probațiune au dezvoltat relații de bună colaborare cu instanțele de judecată, parchete, poliție, penitenciare, precum și cu instituții implicate în implementarea măsurilor și sancțiunilor comunitare (Agenția Națională Antidrog, Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane, autorități locale). Acest aspect constituie o premisă importantă pentru implementarea cu succes a noilor prevederi în materie penală, concomitent cu atragerea și implicarea instituțiilor publice în executarea sancțiunilor comunitare.

Ținând cont de faptul că integrarea contribuției instituțiilor din comunitate în executarea acestor sancțiuni este deopotrivă necesară și importantă, disponibilitatea de sprijin din partea instituțiilor publice, precum și a organizațiilor guvernamentale/nonguvernamentale se impune a fi valorificată și asigurată în condițiile prevăzute de lege (externalizarea de servicii de către DNP, abilitarea instituțiilor de drept public și privat pe baza standardelor minime de lucru în probațiune pentru instituțiile din comunitate).

În același timp, pentru abordarea integrată a cazurilor, menținerea unei colaborări interinstituționale eficiente, precum și

stabilirea la nivel central a unor parteneriate-cadru cu alte autorități/instituții de interes pentru activitatea de probațiune se impun a fi avute în vedere.

Un aspect deosebit de important pentru activitatea de probațiune îl reprezintă intrarea în vigoare a Legii nr. 300/2013 pentru modificarea și completarea Legii nr. 302/2004 privind cooperarea judiciară internațională în materie penală, prin care a fost transpusă în legislația națională Decizia-cadru 2008/947/JAI a Consiliului Uniunii Europene din 27 noiembrie 2008 privind aplicarea principiului recunoașterii reciproce în cazul hotărârilor judecătorești și al deciziilor de probațiune în vederea supravegherii măsurilor de probațiune și a sancțiunilor alternative. O consecință juridică a acestui act normativ constă în posibilitatea de operare de transferuri în alte state membre ale Uniunii Europene ale executării măsurilor și sancțiunilor comunitare, precum și posibilitatea de executare a alternativelor la pedeapsa cu închisoarea în România, în cazul persoanelor care au cetățenie română, condamnate într-un stat UE, precum și de către persoane condamnate — cetățeni ai unor state din UE, stabilite pe teritoriul României, la solicitarea acestora.

Din această perspectivă, intensificarea contactelor cu alte sisteme de probațiune din statele membre UE, respectiv din Republica Moldova apare ca o necesitate.

g) **Coordonarea serviciilor de probațiune**

La nivelul DNP a fost implementată o procedură de proces privind coordonarea serviciilor de probațiune, fiind desemnate unele persoane cu responsabilitatea de coordonator zonal pentru serviciile de probațiune. În condițiile reorganizării administrative și funcționale a sistemului de probațiune și analizând și modalitatea anterioară de coordonare, s-a conturat nevoia unui nou tip de coordonare a structurilor teritoriale de către DNP, aspect care va fi reglementat prin regulamentul de organizare și funcționare pentru serviciile de probațiune și pentru structura centrală a DNP.

h) **Evaluarea și controlul serviciilor de probațiune**

Având în vedere noile reglementări în materie penală, care extind semnificativ sfera atribuțiilor personalului de probațiune, precum și elementele de noutate introduse de actuala filosofie și politică penală, nevoia de evaluare și control a serviciilor de probațiune se completează cu cea de îndrumare și suport în activitățile derulate, în vederea asigurării premiselor unei practici unitare. Astfel, scopul inspecțiilor vizează, pe de o parte, obținerea unei imagini la nivelul sistemului de probațiune privind modalitatea de exercitare a atribuțiilor personalului de probațiune și de aplicare a prevederilor legale specifice. Pe de altă parte, prin intermediul misiunilor de inspecție sunt identificate și înlăturate deficiențele și vulnerabilitățile constatate în activitatea serviciilor de probațiune, prin oferirea de îndrumare, suport, soluții la diverse spețe întâmpinate în practica serviciilor.

În acest context, asigurarea cadrului necesar derulării constante a inspecțiilor în cadrul serviciilor de probațiune reprezintă o prioritate a DNP, ținând cont de considerentele arătate anterior.

În structura organizațională a Direcției Naționale de Probațiune, Corpul de inspecție este organizat la nivel de serviciu, aflat în directă subordine a directorului general, cu atribuții stabilite în conformitate cu principiul independenței operaționale.

Trebuie menționat faptul că la nivelul Corpului de inspecție personalul este subdimensionat prin raportare la dimensiunea serviciilor de probațiune și la volumul activității acestora, context în care sunt necesare suplimentarea schemei de personal, precum și finanțarea posturilor vacante de inspector de probațiune.

În vederea corelării cu actualele prevederi legale ce reglementează activitatea de probațiune, este necesară aprobarea prin ordin al ministrului justiției a unei noi metodologii de inspecție, fiind redactat deja, în acest sens, un proiect care a fost supus și dezbaterii publice.

La nivelul DNP a fost implementată o procedură de proces privind controlul serviciilor de probațiune și a fost elaborată și implementată o metodologie de inspecție a activității de probațiune, care necesită însă a fi adaptate în acord cu reglementările actuale în domeniul probațiunii.

i) **Colaborarea instituțională internațională**

Expertiza internațională în domeniul probațiunii contribuie în mod semnificativ la crearea unei instituții moderne, aliniată la standardele de lucru specifice sistemelor din alte state europene, precum și la asigurarea transferului de cunoștințe și schimbului de bune practici în arile comune de activitate. În același timp, accesarea de programe internaționale constituie un suport însemnat în ceea ce privește extinderea resurselor bugetare, prin atragerea și implementarea de fonduri nerambursabile.

Sistemul de probațiune din România are experiența unei bune colaborări cu diferite state (Croatia, Canada, Elveția, Franța, Marea Britanie, Norvegia, Olanda, Republica Moldova) în cadrul programelor care au fost derulate sau se află în derulare și totodată este reprezentat în comitetul de coordonare al Confederației Europene de Probațiune (CEP).

Cele mai recente proiecte cu finanțare externă derulate la nivelul DNP sunt:

— „Ateliere de lucru pentru munca în folosul comunității în România”, finanțat în cadrul Acordului tematic de finanțare pentru fondul de securitate, încheiat între Guvernul României și Consiliul Federal Elvețian pentru perioada 2011—2019;

— „Consolidarea capacității sistemului românesc de probațiune de a furniza servicii eficiente alternative închisorii”, finanțat prin Mecanismul financiar norvegian 2009—2014;

— „Implementarea unui instrument profesional de evaluare a riscului de recidivă”, dezvoltat în parteneriat cu serviciile corecționale canadiene.

De asemenea, sunt în derulare alte două proiecte finanțate din Mecanismul financiar norvegian 2014—2021, implementate în parteneriat cu Administrația Națională a Penitenciarelor, și anume „4-Norm(-ality)” și „Correctional”, cu un buget cumulativ de peste 5 milioane de euro, exclusiv pentru sistemul de probațiune.

j) **Promovarea sistemului de probațiune**

Sistemul de probațiune a câștigat o bună reputație în rândul instituțiilor cu care colaborează în vederea desfășurării activităților specifice (instanțe, parchete, poliție, penitenciare, parteneri comunitari), precum și în rândul altor colaboratori naționali și internaționali. De asemenea, există disponibilitate din partea colaboratorilor în a susține intervenția serviciilor de probațiune.

Un alt aspect important este acela privind modul în care sistemul național de probațiune comunică în exterior, în special în mass-media, conturându-se ideea generală în sensul că sistemul are nevoie la acest moment și de consolidarea rețelei de comunicatori, precum și de stabilirea unor repere clare și actuale ale comunicării reprezentanților sistemului atât la nivel central, cât și local cu partenerii externi și publicul larg.

În prezent, instituția probațiunii necesită a fi promovată prin mijloace media și/sau care să asigure vizibilitatea instituției în rândul factorilor de decizie și al publicului larg, în acord cu rolul, complexitatea responsabilităților și importanța acesteia atât ca parte a sistemului judiciar, cât și ca parte a comunității.

Redefinirea rolului și a locului instituției probațiunii în cadrul sistemului penal românesc odată cu intrarea în vigoare a noilor coduri în materie penală reprezintă nu numai un argument esențial, ci și o necesitate obiectivă în ceea ce privește sincronizarea între prioritățile impuse de restructurarea instituțională și resursele care necesită a fi alocate pentru îndeplinirea atribuțiilor din sfera justiției penale.

Pentru explorarea contextului instituțional actual, respectiv pentru identificarea obiectivelor și a țintelor de atins, la nivelul sistemului de probațiune au fost efectuate analize ale mediului intern și extern — inclusiv analiză SWOT și PEST. Aceste

analize au avut ca surse de fundamentare documente interne (Strategia de dezvoltare a sistemului de probațiune pe perioada 2009—2011, revizuită în anul 2010, precum și planul de implementare a acesteia, Planul de acțiuni elaborat de Direcția Națională de Probațiune pentru anul 2014, date statistice), documente strategice asumate de Ministerul Justiției (Strategia de dezvoltare a sistemului judiciar pentru perioada 2010—2014, Memorandumul privind pregătirea sistemului judiciar pentru intrarea în vigoare a noilor coduri), precum și componentele privind sistemul de probațiune, cuprinse în analizele interne și externe efectuate la nivelul sistemului judiciar.

Factorii externi care pot influența în mod negativ sistemul național de probațiune rezidă în restricțiile financiare impuse de contextul socioeconomic, precum și în imprecizibilitatea care privește la prioritățile pe termen mediu și lung ale sistemului. Nu în ultimul rând, contextul social, inclusiv structura de gen a absolvenților celor cinci specializări eligibile pentru posturile din probațiune, dublată de structura pe vârstă, generează o anumită dinamică a concediilor de maternitate/suspendarea temporară a raporturilor de muncă, fapt care afectează stabilitatea numerică a personalului.

Factorii interni care pot afecta activitatea sistemului național de probațiune țin de dimensionarea resurselor și de elementele care compun capacitatea instituțională și organizațională în ansamblu.

În acest context este necesară îmbunătățirea activității de PR, elaborarea unui set de instrumente utilizabile în acest scop atât la nivel central, cât și local, precum și creșterea transparenței în comunicare și asigurarea accesului la informațiile din sistemul de probațiune, în condițiile prevăzute de lege.

Dimensiuni abordate:

- Dezvoltarea capacității instituționale a sistemului național de probațiune prin: asigurarea unui management economico-financiar care să răspundă nevoilor actuale ale sistemului de probațiune, optimizarea și eficientizarea activităților cu caracter administrativ, informatizarea SNPR, definitivarea structurii instituționale la nivel central și local, asigurarea și dezvoltarea infrastructurii fizice, a logisticii și a bazei materiale a SNPR. Îndeplinirea acestor cerințe, determinată pentru o mai bună efectuare a atribuțiilor din aria de competență a probațiunii, ca parte componentă a sistemului judiciar, va contribui totodată la eficientizarea actului de justiție.

- Completarea legislației aplicabile în sistemul de probațiune, în special prin: definitivarea, promovarea și adoptarea proiectului de lege privind statutul personalului de probațiune. În același timp sunt avute în vedere revizuirea, completarea și/sau elaborarea actelor normative care sunt în relație cu modificările cuprinse în noul statut al personalului de probațiune, precum și a unor documente privind funcționarea internă a sistemului de probațiune (regulamentul de organizare și funcționare).

- Managementul resurselor umane: Îmbunătățirea performanței profesionale a capitalului uman este în directă corelație cu nivelul de competitivitate, cu adaptabilitatea la complexitatea atribuțiilor în plan execuțional penal și influențează în mod nemijlocit calitatea serviciilor livrate persoanelor aflate în evidența serviciilor de probațiune. În acest sens, măsurile vizate privesc eficientizarea activității personalului existent în cadrul sistemului de probațiune, asigurarea formării profesionale inițiale și continue de calitate, regândirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale, gestionarea eficientă și rațională a personalului în vederea dimensionării acestuia în raport cu volumul activităților, funcțiile specifice și suportul administrativ necesar (acoperirea necesarului de personal de specialitate și contractual), consolidarea statutului profesional și a carierei personalului din cadrul sistemului, managementul sănătății ocupaționale, respectiv promovarea și conservarea climatului de etică și integritate în rândul personalului din sistem. Totodată, ținând cont de faptul că instituția probațiunii necesită angajarea,

integrarea cu succes și menținerea unui număr suplimentar de angajați, se are în vedere reprojectarea sistemului de selectare și recrutare a personalului, care face obiectul unei analize separate, corelată cu obiectivele cuprinse în prezentul document.

- Necesitatea optimizării serviciilor furnizate și a calității activităților pentru a răspunde în mod corespunzător responsabilităților prevăzute de noul cadru legislativ/cerințelor din sfera justiției penale prin: îmbunătățirea practicii unitare, configurarea și introducerea unui sistem propriu de management al calității activităților din domeniu (elaborarea standardelor de lucru în probațiune, inclusiv din perspectiva standardelor minime de lucru în probațiune pentru instituțiile din comunitate), dezvoltarea și elaborarea unor noi programe pentru facilitarea punerii în aplicare a dispozițiilor din noile coduri în materie penală, corelarea aplicării programelor de intervenție existente cu nevoile persoanelor aflate în evidență, elaborarea, dezvoltarea unor noi instrumente și proceduri de lucru, adaptarea instrumentelor și a procedurilor de lucru specifice intervenției de probațiune la cerințele actuale, precum și completarea bazei naționale de date cu instituțiile/organizațiile implicate în executarea alternativelor la detenție. În același timp, pentru aplicarea noilor dispoziții în materie penală și integrarea contribuției instituțiilor din comunitate în activitatea de probațiune sunt avute în vedere stabilirea și implementarea unor parteneriate-cadru cu alte autorități și instituții de interes pentru activitatea de probațiune, precum și revizuirea parteneriatelor existente deja la nivel național. Pentru evaluarea calității activităților desfășurate în cadrul serviciilor de probațiune sunt vizate măsuri pentru elaborarea și implementarea unor instrumente specifice (setul de standarde de performanță în activitatea de probațiune, instrumentul de măsurare a gradului de satisfacție a beneficiarilor serviciilor de probațiune, pe categorii), precum și realizarea de studii, analize și cercetări care să contribuie la fundamentarea politicii penale în domeniu, la elaborarea strategiilor de lucru, dar și la îmbunătățirea practicii de probațiune.

- Promovarea sistemului național de probațiune: implică informarea adecvată și consecventă a factorilor de decizie, a instituțiilor colaboratoare, a jurnaliștilor, precum și a publicului larg cu privire la rolul, complexitatea atribuțiilor și importanța acestora nu numai în cadrul sistemului judiciar, ci și pentru comunitate în ansamblu, astfel încât intervenția de probațiune să fie corect înțeleasă și să beneficieze de susținerea necesară. În mod implicit, sunt avute în vedere îmbunătățirea activității de comunicare, elaborarea unui set de instrumente utilizabile în acest scop atât la nivel central, cât și local, precum și transparența în comunicare și asigurarea accesului la informațiile din sistem, în condițiile prevăzute de lege.

- Optimizarea activității de îndrumare și control a serviciilor de probațiune, prin asigurarea capacității necesare, inclusiv prin extinderea schemei de personal la nivelul Corpului de inspecție, prin perfecționarea profesională a inspectorilor, respectiv prin consolidarea rolului inspecțiilor în vederea îmbunătățirii practicii unitare a serviciilor de probațiune.

CAPITOLUL IV

Misiune, viziune, valori

Misiune: misiunea sistemului național de probațiune este aceea de a coordona executarea măsurilor educative și a sancțiunilor neprivative de liberate, concomitent cu valorificarea potențialului socioeconomic al persoanelor care au săvârșit infracțiuni, în scopul îmbunătățirii șanselor acestora de reintegrare în societate, reducerii recidivei și creșterii gradului de siguranță în comunitate. În același timp, serviciile de probațiune sprijină organele judiciare în procesul de individualizare a sancțiunilor prin realizarea unor evaluări ale persoanelor inculpate, cercetate sau judecate pentru săvârșirea de infracțiuni.

Viziune: dezvoltare instituțională coerentă și solidă, pilon de bază pentru asigurarea unei intervenții de probațiune eficiente, inovatoare și performante care contribuie efectiv la interesele societății privind siguranța cetățenilor, reducerea costurilor sociale ale încarcerării, scăderea recidivei și capacitatea persoanelor care au săvârșit infracțiuni de a se înscrie pe un traseu de viață prosocial.

Valorile sistemului național de probațiune:

- profesionalism, integritate;
- responsabilitate;
- angajament și implicare;
- respect;
- empatie;
- disponibilitate și deschidere.

CAPITOLUL V

Obiective strategice și obiective specifice

Obiectiv strategic 1

Consolidarea sistemului național de probațiune din România (SNPR)

Prin acest obiectiv se urmărește utilizarea eficientă a resurselor sistemului național de probațiune în vederea asigurării unei dezvoltări efective, coerente și consistente a instituției probațiunii, în acord cu dezvoltarea în ansamblu a sistemului judiciar impusă de cerințele noului Cod penal, ale noului Cod de procedură penală, precum și ale legilor de executare a pedepselor privative sau neprivative de libertate.

Configurarea unei instituții centrale solide, care are capacitatea de a gestiona funcțional și administrativ sistemul național de probațiune din România, reprezintă un deziderat fundamental pentru a da eficiență și eficacitate ridicate în implementarea activităților specifice sistemului de probațiune și, implicit, pentru contribuția adecvată la înfăptuirea actului de justiție.

Din această perspectivă, sprijinul din partea decidenților politici se impune a fi dublat de un suport financiar realist și suficient, în consens cu nevoile obiective de dezvoltare instituțională și răspunderea funcțională care revine acestuia în cadrul sistemului judiciar. Numai în acest mod, DNP va avea capacitatea de management adecvat al sistemului de probațiune în vederea aplicării noilor dispoziții în materie penală și un răspuns rapid la problemele ridicate de structurile teritoriale.

În situația unei alocări insuficiente de resurse se pot înregistra sincope în derularea activităților specifice domeniului probațiunii.

Obiective specifice

1.1. Implementarea unui management economico-financiar care să răspundă nevoilor actuale de dezvoltare ale sistemului național de probațiune

Acest obiectiv a fost inclus și între obiectivele cuprinse în Strategia de dezvoltare a sistemului judiciar 2015—2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.155/2014, și se va dezvolta prin:

- Finalizarea operaționalizării Direcției economice a DNP

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: Direcția economică operaționalizată în întregime (posturi de conducere și execuție ocupate), proceduri interne specifice activității economice actualizate și implementate, programe informatice specifice activității economice achiziționate și funcționale, personal instruit

1.2. Informatizarea sistemului național de probațiune din România (SNPR)

Acest obiectiv va viza:

- Extinderea funcționalităților platformei SERN în activitatea serviciilor de probațiune, inclusiv ca soluție de administrare și prelucrare a datelor privind cazurile aflate în evidențele serviciilor de probațiune, în paralel cu procesul de retestare a algoritmului de calcul al riscului și nevoilor

Termen de implementare: permanent

Rezultat: instrument de lucru al personalului de probațiune în activitatea curentă

1.3. Consolidarea capacității administrative a SNPR

Acest obiectiv specific a fost inclus și în obiectivele stabilite în Strategia de dezvoltare a sistemului judiciar 2015—2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.155/2014, și se va dezvolta pe următoarele paliere:

- Îmbunătățirea utilizării flotei auto a sistemului național de probațiune

Termen de implementare: permanent

Rezultat: deplasări în interes de serviciu ale personalului efectuate în condiții optime și de siguranță, parc auto îmbunătățit, conducători auto angajați pentru utilizarea autoturismelor

- Construirea a 5 spații multifuncționale de lucru pentru serviciile de probațiune și penitenciare

Termen de implementare: trimestrul I 2024

Rezultat: model standard de birou serviciu de probațiune proiectat și adoptat; 5 spații comune de lucru pentru serviciile de probațiune și penitenciare; 5 spații comune construite, accesibile inclusiv persoanelor cu dizabilități

- Îmbunătățirea condițiilor de lucru din serviciile de probațiune

Termen de implementare: permanent

Rezultat: spații ale serviciilor de probațiune în condiții corespunzătoare, din care 28 de spații ale serviciilor de probațiune cu condiții îmbunătățite din fonduri externe de finanțare

- Adaptarea infrastructurii pentru spațiul suplimentar necesar serviciilor de probațiune ca urmare a angajărilor suplimentare, prin raportarea la un minimum de 9,64 mp/consilier de probațiune (inclusiv spațiile utile și comune necesare serviciilor de probațiune), prin extindere sau închiriere de noi spații acolo unde este necesar

Termen de implementare: permanent

Rezultat: spații de lucru suficiente alocate personalului de probațiune, 42 de săli de consiliu atribuite fiecărui serviciu de probațiune

- Îmbunătățirea relațiilor de colaborare cu instanțele de judecată pentru asigurarea funcționării sediilor serviciilor de probațiune

Termen de implementare: permanent

Rezultat: funcționare optimă a sediilor serviciilor de probațiune

- Dezvoltarea bazei materiale și patrimoniale a sistemului național de probațiune

Termen de implementare: trimestrul IV 2022

Rezultat: dotare adecvată cu bunuri și echipamente (IT și mobilier) pentru funcționarea eficientă a sistemului de probațiune realizată; 230 de stații de lucru achiziționate. Servicii de printare achiziționate

Obiectiv strategic 2

Măsurile legislative de consolidare a sistemului național de probațiune

Prin acest obiectiv se urmărește perfecționarea cadrului legislativ care reglementează statutul personalului din sistemul de probațiune, completarea legislației-cadru cu o legislație subsecventă (terțiară) care să asigure funcționarea eficientă a sistemului de probațiune în vederea îndeplinirii atribuțiilor stabilite de noile coduri în materie penală, precum și adaptarea/armonizarea regulamentelor și a actelor normative privind funcționarea internă a sistemului de probațiune.

Obiective specifice

2.1. Promovarea Statutului personalului de probațiune

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: Legea privind Statutul personalului de probațiune aprobată de Guvern și transmisă Parlamentului

2.2. Elaborarea și adoptarea unor noi reglementări privind organizarea și funcționarea internă a sistemului de probațiune — art. 22 alin. (1) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: regulament aprobat și implementat la nivelul sistemului de probațiune

2.3. Elaborarea unui proiect de ordin al ministrului justiției privind condițiile și procedura de constituire și utilizare a fondului destinat externalizării de servicii

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Elaborarea proiectului de act normativ

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: procedură de abilitare a instituțiilor din comunitate; procedură și condiții adoptate pentru utilizarea fondului existent, reglementate prin ordin al ministrului justiției

2.4. Finalizarea și promovarea Programei-cadru privind stagiul de formare civică prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului educației

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Finalizarea proiectului de ordin comun și revizuirea programei-cadru privind stagiul de formare civică prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului educației

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: programa-cadru privind stagiul de formare civică aplicată la nivelul serviciilor de probațiune și structurilor din subordinea Ministerului Educației

2.5. Asigurarea cadrului normativ pentru organizarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor de conducere din sistemul de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Elaborarea a două proiecte de ordin al ministrului justiției pentru aprobarea Regulamentului privind condițiile și modalitatea de organizare a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor de conducere din cadrul Direcției Naționale de Probațiune, respectiv a Regulamentului privind condițiile și modalitatea de organizare a concursurilor pentru ocuparea posturilor de șef serviciu și șef birou din cadrul serviciilor și a unui proiect de ordin al ministrului justiției pentru aprobarea Regulamentului de concurs pentru ocuparea funcțiilor de conducere din sistemul de probațiune

Termen de implementare: trimestrul IV 2021

Rezultat: ordin al ministrului justiției pentru aprobarea Regulamentului de concurs pentru ocuparea funcțiilor de conducere: director general, director general adjunct, șef serviciu și șef birou din cadrul serviciilor și birourilor de probațiune

2.6. Introducerea unui cod etic al personalului de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Elaborarea și aprobarea Codului etic al personalului de probațiune

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: reperi etice cuprinse într-o nouă reglementare la nivelul sistemului de probațiune

2.7. Aprobarea Nomenclatorului arhivistic al dosarelor și termenelor de păstrare a documentelor create în activitatea sistemului național de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

Aprobarea prin decizie a directorului general a Nomenclatorului arhivistic al dosarelor și termenelor de păstrare a documentelor create în activitatea sistemului național de probațiune

Termen de implementare: trimestrul IV 2021

Rezultat: decizie a directorului general al DNP de aprobare a nomenclatorului, termene de arhivare stabilite atât pentru documentele emise de structura centrală a Direcției Naționale de Probațiune, cât și pentru serviciile teritoriale de probațiune

2.8. Elaborarea Strategiei naționale de reabilitare a persoanelor față de care s-au dispus sancțiuni și măsuri comunitare, aplicată în sistemul de probațiune — art. 17 lit. b) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare, și măsura B.3.7 din Hotărârea Guvernului nr. 282/2016

Termen de implementare: trimestrul IV 2021

Rezultat: proiect de act normativ elaborat și transmis Guvernului spre aprobare

2.9. Realizarea demersurilor de îmbunătățire a salarizării personalului de probațiune

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: propunere de modificare a anexei privind personalul de probațiune din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, transmisă Ministerului Muncii și Protecției Sociale

2.10. Clarificarea și modificarea dispozițiilor art. 49 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată, cu modificările ulterioare, privind evaluarea riscului persoanei împotriva căreia s-a dispus o măsură prin ordin de protecție

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: propunere privind modificarea dispozițiilor art. 49 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 217/2003, republicată, cu modificările ulterioare

Implementarea strategiei în cadrul acestui punct impune, prin urmare, adoptarea cu celeritate a următoarelor acte normative:

— Legea privind statutul personalului de probațiune, care necesită a fi promovată și adoptată. Prin noua reglementare se urmărește consolidarea statutului profesional al personalului de specialitate din cadrul sistemului de probațiune, extinderea posibilităților de dezvoltare a carierei personalului de probațiune, îmbunătățirea modalităților de evaluare a performanțelor profesionale, precum și reajustarea drepturilor, dar și a obligațiilor personalului din sistem.

În raport cu dispozițiile noii Legi privind statutul personalului de probațiune, sunt necesare revizuirea și/sau elaborarea și adoptarea următorului set de acte normative:

— Regulamentul privind condițiile și modalitatea de organizare a concursurilor pentru ocuparea de către personalul de probațiune a funcțiilor de execuție din cadrul Direcției Naționale de Probațiune;

— Regulamentul privind definitivarea și promovarea în grade profesionale a personalului de probațiune;

— Regulamentul privind criteriile și metodologia de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului de probațiune;

— Regulamentul privind condițiile și modalitatea de organizare a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor de conducere din cadrul Direcției Naționale de Probațiune;

— Regulamentul privind condițiile și modalitatea de organizare a concursurilor pentru ocuparea posturilor de șef serviciu și șef birou din cadrul serviciilor și birourilor de probațiune;

— Regulamentul privind cercetarea disciplinară a personalului de probațiune;

— Regulamentul de organizare și funcționare pentru serviciile de probațiune și pentru structura centrală a DNP;

— Codului etic al personalului de probațiune;

— Decizia de aprobare a Nomenclatorului arhivistic al dosarelor și termenelor de păstrare a documentelor create în activitatea sistemului național de probațiune.

Reforma sistemului de probațiune, ca urmare a adoptării legilor probațiunii, va necesita modificarea legii privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice pentru ajustarea nivelului de salarizare a personalului din sistemul de probațiune, în vederea atenuării discrepanțelor față de celelalte categorii din sistemul judiciar.

Obiectiv strategic 3

Dezvoltarea resurselor umane ale SNPR pentru desfășurarea activităților de probațiune la nivel de calitate, eficiență și profesionalism

Prin acest obiectiv strategic se urmărește optimizarea intervenției de probațiune în sfera justiției penale prin corelarea necesarului de personal cu volumul și complexitatea activităților, respectiv cu nivelul de pregătire profesională și specializarea pe care le necesită.

Eficiența activității de probațiune este în corelație directă cu nivelul de pregătire inițială și continuă a personalului și totodată impune adaptarea nevoilor de formare profesională la parametrii calitativi, prioritățile și cerințele actuale din sistem. Din această perspectivă, asigurarea funcționalității depline a Serviciului resurse umane, precum și a Serviciului de metodologie și formare profesională din cadrul DNP va facilita atât procesul de selecție și recrutare a personalului, cât și procesul de pregătire inițială și de formare continuă a acestuia.

Angajarea și menținerea în cadrul sistemului de probațiune a unui număr suficient de personal bine pregătit și motivat pentru a furniza servicii cu profesionalism și promptitudine, la înalte standarde etice și profesionale naționale și internaționale, constituie premise esențiale pentru punerea în aplicare a noilor dispoziții în materie penală și în același timp contribuie hotărâtor la îmbunătățirea performanțelor sistemului de probațiune ca serviciu public. Totodată, numărul suficient de personal permite specializarea pe domenii de activitate, în consens cu cerințele funcționale prevăzute de actualul cadru legislativ.

Înființarea și dezvoltarea sistemului de probațiune în România nu reprezintă o noutate pe plan european, ci se încadrează în standardele și recomandările europene în materie, toate acestea susținând dezvoltarea sistemelor alternative la privarea de libertate. Prin urmare, consolidarea capacității interne de pregătire și perfecționare profesională a sistemului de probațiune apare ca un deziderat de politică execuțional-penală pe termen mediu și lung, fiind necesar un sistem previzibil și coerent de pregătire.

Ca atare, investiția în resursa umană necesită o abordare prioritară pentru atingerea dezideratului propus.

Obiective specifice

3.1. Consolidarea structurii de personal a sistemului de probațiune

• Finanțarea și ocuparea graduală a posturilor vacante existente în schemă la începutul anului 2021—150 de posturi de consilier de probațiune, 84 de posturi de personal contractual și 20 de posturi de personal în structura centrală a DNP

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: personal recrutat — 150 de consilieri de probațiune, 84 de posturi de personal contractual în serviciile locale și 20 de posturi de personal în structura centrală a DNP

• Finanțarea și ocuparea graduală a posturilor vacante existente în schemă la finalul anului 2021 — 101 de posturi de consilier de probațiune, 42 de posturi de personal contractual și 17 posturi de personal în structura centrală a DNP

Termen de implementare: trimestrul I 2022

• Rezultat: personal recrutat — 101 de consilieri de probațiune, 42 de posturi de personal contractual și 17 posturi de personal în structura centrală a DNP

• Continuarea în anul 2022 a dezvoltării resurselor umane prin ocuparea graduală a altor 155 de noi posturi de consilier de probațiune, a 42 de noi posturi de personal contractual

Termen de implementare: trimestrul III 2022

Rezultat: personal recrutat — 155 de consilieri de probațiune, 42 de posturi de personal contractual

3.2. Eficientizarea activității resursei umane

Acest obiectiv va fi atins prin:

• Realizarea planului de formare profesională anuală pe baza evaluării nevoilor de formare profesională a personalului din sistemul de probațiune

Termen de implementare: trimestrul III al fiecărui an, pe toată durata strategiei

Rezultat: plan de formare profesională anual implementat; sesiuni derulate

- Implementarea planului de formare profesională anuală în acord cu resursele financiare alocate și prioritățile din sistemul de probațiune

Termen de implementare: permanent

Rezultat: cursuri de formare profesională oferite consilierilor de probațiune conform planului de formare

- Specializarea personalului de probațiune în funcție de interesele profesionale și abilitățile consilierilor de probațiune, precum și instruire privind teme specifice (de exemplu: lucrul cu grupuri vulnerabile, lucrul cu persoanele cu dizabilități etc.)

Termen de implementare: trimestrul IV 2022

Rezultat: organizarea pe categorii de activitate în cadrul serviciilor de probațiune; activitate de probațiune eficientizată și optimizată, personal de probațiune specializat

3.3. Eficientizarea activității de recrutare și selecție de personal

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Îmbunătățirea metodologiei de recrutare și selecție a personalului

Termen de implementare: trimestrul I 2024

Rezultat: metodologie elaborată și aprobată prin ordin al ministrului justiției

3.4. Eficientizarea pregătirii inițiale a personalului de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Îmbunătățirea activității de supervizare derulate la nivelul serviciului, prin recomandări, îndrumări, instrucțiuni

Termen de implementare: permanent, pe toată durata strategiei

Rezultat: recrutări, îndrumări, instrucțiuni emise

- Reconfigurarea activității de supervizare, ca modalitate de pregătire inițială a personalului de probațiune în acord cu prevederile noului statut, precum și a rolului supervisorului

Termen de implementare: trimestrul I 2022

Rezultat: metodologie de supervizare elaborată

- Derularea cursurilor de formare inițială la nivel local și central în domeniul probațiunii în conformitate cu standardele ocupaționale actualizate și în acord cu standardele de lucru

Termen de implementare: periodic

Rezultat: personal nou-angajat pregătit inițial

3.5. Dezvoltarea carierei profesionale a personalului din sistemul de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Îmbunătățirea instrumentelor de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului din sistemul de probațiune

Termen de implementare: trimestrul IV, 2022

Rezultat: instrumente îmbunătățite, evaluare profesională efectuată periodic

- Efectuarea demersurilor necesare organizării examenelor de promovare în grade profesionale a personalului și de definitivare în funcție

Termen de implementare: periodic

Rezultat: examene de definitivare în funcție/examene de promovare în grade profesionale organizate periodic

- Promovarea în ierarhia profesională

Termen de implementare: trimestrul IV 2021

Rezultat: posturi de conducere vacante la nivel central și local ocupate prin concurs

3.6. Asigurarea unui management al sănătății ocupaționale a personalului de probațiune, a personalului de altă specialitate și a personalului contractual

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Efectuarea demersurilor necesare în vederea evaluării stării de sănătate a personalului din sistemul de probațiune prin raportare la solicitările postului

Termen de implementare: anual pentru examenul fizic; la un interval de 3 ani pentru examenul psihologic

Rezultat: stare de sănătate a personalului din sistemul de probațiune evaluată; intervenții psihologice punctuale asigurate la nevoie/solicitare

- Asigurarea unei arhivări corespunzătoare a documentelor

Termen de implementare: permanent

Rezultat: servicii de arhivare achiziționate

3.7. Promovarea standardelor etice și de conduită anticorupție și consolidarea integrității la nivelul sistemului național de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Organizarea unor cursuri de pregătire profesională în domeniul eticii și anticorupției

Termen de implementare: trimestrul IV 2022

Rezultat: personal pregătit

3.8. Implicarea voluntarilor și a societății civile în activitatea serviciilor de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Implicarea voluntarilor și a reprezentanților organizațiilor neguvernamentale de profil în activitatea serviciilor de probațiune

Termen de implementare: permanent

Rezultat: număr de persoane implicate anual în calitate de voluntari sau reprezentanți ai societății civile în unele activități specifice derulate de serviciile de probațiune

Obiectiv strategic 4

Îmbunătățirea serviciilor furnizate și dezvoltarea de parteneriate

Prin acest obiectiv sunt urmărite îmbunătățirea practicii de probațiune și a capacității serviciilor de probațiune de a furniza servicii performante, de un înalt nivel calitativ, precum și dezvoltarea unor parteneriate eficiente pentru a susține furnizarea serviciilor și aplicarea prevederilor Codului penal și a Codului de procedură penală.

Asigurarea infrastructurii necesare pentru derularea unei intervenții de probațiune profesionale, performante și competitive se impune pentru a răspunde cerințelor funcționale impuse de noile atribuții în materie penală.

Capabilitatea serviciilor de probațiune de a furniza servicii de înalt nivel calitativ este dependentă de îmbunătățirea practicii unitare, elaborarea și implementarea unor noi instrumente și proceduri de lucru specifice, bazate pe standarde de calitate și criterii de aplicare ținute pe nevoile beneficiarilor. În egală măsură, componenta calitativă a activităților este condiționată de asigurarea echilibrului între încărcătura de sarcini/volumul activităților desfășurate de către fiecare consilier de probațiune și indicatorii de calitate și performanță stabiliți.

Având în vedere faptul că punerea în aplicare a noilor legi de executare a pedepselor presupune integrarea contribuției instituțiilor din comunitate în executarea măsurilor educative neprivative de libertate și a sancțiunilor alternative la pedeapsa cu închisoarea, dezvoltarea de parteneriate naționale și internaționale cu instituții/organizații de interes pentru activitatea de probațiune reprezintă un deziderat indispensabil atât pentru stabilirea cadrului de colaborare și a metodologiilor comune de lucru, cât și pentru sporirea resurselor și eficientizarea utilizării acestora.

De asemenea, elaborarea și implementarea unui set de instrumente de evaluare a activităților specifice se constituie, pe de o parte, într-un mecanism instituțional intern de autoreglare și adaptare a intervenției la criteriile de calitate și standardele vizate și, pe de altă parte, într-un mecanism extern, de argumentare obiectivă, măsurabilă și relevantă în ceea ce privește eficiența intervenției de probațiune atât pentru individ, cât și pentru mediul comunitar din care provine.

Obiective specifice**4.1. Îmbunătățirea și asigurarea unei practici unitare în activitatea de probațiune**

Atingerea acestui obiectiv a fost corelată cu o parte dintre activitățile derulate anterior în cadrul Proiectului „Consolidarea capacității sistemului românesc de probațiune de a furniza servicii eficiente alternative închisorii” finanțat prin Mecanismul financiar norvegian 2009—2014. Obiectivul va fi dezvoltat pe următoarele paliere:

- Diseminarea, aplicarea și monitorizarea la nivel național a programelor de intervenție

Termen de implementare: anual

Rezultat: programe destinate persoanelor aflate în evidența serviciilor de probațiune, implementate în serviciile de probațiune

- Implementarea procedurii de lucru construite pe principiul managementului de caz

Termen de implementare: permanent

Rezultat: activitate de supraveghere abordată integrat și eficientizată

4.2. Dezvoltarea de parteneriate pentru integrarea și valorificarea contribuției instituțiilor din comunitate, întărirea cooperării interinstituționale, precum și a expertizei internaționale în activitatea de probațiune

Acest obiectiv se va atinge prin:

- Încheierea și implementarea unor parteneriate-cadru cu alte autorități, instituții de interes pentru activitatea de probațiune pentru abordarea integrată a cazurilor

Termen de implementare: anual

Rezultat: o metodologie comună de lucru aplicabilă în activitatea de probațiune/an

- Identificarea și valorificarea oportunităților de finanțare a activității/programelor DNP

Termen de implementare: permanent

Rezultat: colaborare cu instituții/organizații naționale și internaționale eficiente și eficace în sensul alocării de resurse pentru sprijinirea activităților de probațiune, contracte sau programe încheiate

- Implementarea programei-cadru dintre Ministerul Justiției și Ministerul Educației

Termen de implementare: permanent, începând cu trimestrul IV 2021

Rezultat: minori formați în conformitate cu programa-cadru

- Continuarea colaborării cu serviciile corecționale din Norvegia, serviciile corecționale din Canada în cadrul programelor aflate în derulare, precum și cu Conferința Europeană de Probațiune (CEP)

Termen de implementare: prin raportare la calendarul activităților corespunzător fiecărui program

Rezultat: acorduri de colaborare/contracte pentru activități derulate conform calendarului agreed, expertiză și transfer de bune practici realizate, intervenție de probațiune optimizată

- Implementarea acordurilor de parteneriat pentru implementarea proiectelor „Correctional”, „4Norm(-ality)”

Termen de implementare: trimestrul II 2024

Rezultat: activități derulate conform acordurilor de parteneriat

4.3. Evaluarea calității și a eficienței activităților de probațiune

Acest obiectiv va fi dezvoltat pe următoarele paliere:

- Realizarea de studii, analize și cercetări care să contribuie la fundamentarea politicii execuțional-penale în domeniu, la elaborarea strategiilor de lucru și la îmbunătățirea practicii

Termen de implementare: anual

Rezultat: studii, analize, cercetări realizate și valorificate

Obiectiv strategic 5**Promovarea sistemului național de probațiune**

Acest obiectiv urmărește o informare consecventă și relevantă cu privire la eficiența și beneficiile intervenției de probațiune pentru individ și pentru comunitate, pentru a asigura notorietatea instituției probațiunii la nivel național și local și, implicit, susținerea adecvată a acesteia din partea factorilor de decizie politici, a partenerilor și a comunității.

Recunoașterea contribuției majore pe care instituția probațiunii o are în ceea ce privește întărirea securității publice, reducerea infracționalității și valorificarea potențialului socioeconomic al infractorilor, concomitent cu reducerea semnificativă a costurilor sociale legate de încarcerare, este indispensabilă pentru capacitatea factorilor de decizie și a mass-mediei pentru susținerea adecvată a activității de probațiune, raportat la nevoile de reorganizare și dezvoltare instituțională impuse de noile coduri în materie penală.

În același timp, promovarea avantajelor conferite de alternativele la pedeapsa cu închisoarea, precum și a rezultatelor pozitive obținute în activitatea de probațiune conduce la conștientizarea de către actorii sociali cu privire la necesitatea participării active la reintegrarea persoanelor sancționate penal, ca parte integrantă a securității comunitare, și implicarea susținută a autorităților și a instituțiilor publice, a unor organizații nonguvernamentale și a altor persoane juridice în activitatea de probațiune. De asemenea, o comunicare eficientă va avea un impact pozitiv în ceea ce privește imaginea sistemului național de probațiune, va genera creșterea numărului de parteneriate naționale și internaționale, precum și sprijin financiar suplimentar. Nu în ultimul rând, personalul de probațiune va fi mai bine motivat în derularea activităților specifice, ca aport profesionist la schimbarea în bine a comunității din care face parte.

Obiective specifice**5.1. Optimizarea comunicării interne și externe la nivelul sistemului național de probațiune**

Realizarea acestui obiectiv va fi dezvoltată pe următoarele paliere:

- Realizarea la nivel central și local a unui set de instrumente utilizabile în activitatea de relații publice, inclusiv în formate accesibile pentru persoanele cu dizabilități (forme ușor de citit; asigurarea, după caz, a interpretului în limbaj mimico-gestual)

Termen de implementare: trimestrul I 2024

Rezultat: procedură de comunicare adoptată; set de instrumente elaborat

- Elaborarea proiectului de ordin al ministrului justiției privind Strategia de comunicare și relații publice a sistemului de probațiune — art. 17 lit. n) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare

Termen de implementare: trimestrul II 2022

Rezultat: proiect adoptat și promovat la nivelul sistemului de probațiune

- Pregătirea comunicatorilor din cadrul sistemului național de probațiune

Termen de implementare: trimestrul II 2022

Rezultat: 42 de comunicatori instruiți

- Operaționalizarea paginii de internet a instituției: www.probațiune.just.ro și menținerea acesteia actualizată

Termen de implementare: trimestrul III 2021

Rezultat: pagină de internet funcțională și actualizată constant, inclusiv prin publicarea unei proceduri cu privire la modalitatea de depunere de sesizări sau reclamații

- Informarea permanentă cu privire la rolul și locul serviciului de probațiune prin organizarea unor întâlniri periodice cu actorii implicați, precum: factori de decizie, reprezentanți mass-media, reprezentanți ai autorităților publice centrale și locale, reprezentanți ai societății civile

Termen de implementare: anual

Rezultat: două întâlniri periodice realizate

Obiectiv strategic 6**Îmbunătățirea activității de îndrumare și control a serviciilor de probațiune**

Acest obiectiv urmărește creșterea eficienței și eficacității activității de control, în vederea unei contribuții active în ceea ce privește armonizarea practicii de probațiune și stimularea performanțelor serviciilor inspectate, prin oferirea de expertiză și suport.

Prin realizarea acestui obiectiv, inspecțiile vor oferi o imagine comparativă a serviciilor de probațiune și implicit posibilitatea de corelare a rezultatelor cu managementul, identificarea practicilor eficiente și diseminarea lor la nivel național. În felul acesta, directorul general al DNP va avea o imagine de ansamblu cu privire la activitatea de probațiune și o reflectare obiectivă despre fiecare domeniu de activitate. Totodată, ministrul justiției va beneficia de informații obiective cu privire la eficiența și eficacitatea serviciilor, respectarea legalității și modul în care sunt puse în aplicare politicile penale în materie în cadrul sistemului național de probațiune.

Obiective specifice

- Decizia-cadru 2008/947/JAI a Consiliului din 27 noiembrie 2008 privind aplicarea principiului recunoașterii reciproce în cazul hotărârilor judecătorești și al deciziilor de probațiune în vederea supravegherii măsurilor de probațiune și a sancțiunilor alternative

6.1. Extinderea schemei de personal la nivelul Corpului de inspecție în vederea asigurării periodicității inspecțiilor, conform normelor în vigoare

Acest obiectiv va fi centrat pe următoarele patru paliere:

- Redimensionarea schemei de personal a Corpului de inspecție prin reorganizarea structurii de personal a DNP. Suplimentarea numărului de posturi de inspector de probațiune în cadrul Corpului de inspecție și finanțarea posturilor vacante existente

Termen de implementare: trimestrul II 2022

Rezultat: analiză de nevoi realizată; număr de inspectori în cadrul Corpului de inspecție în conformitate cu rezultatele analizei

- Pregătirea profesională inițială și continuă a personalului de specialitate în activitatea de evaluare și control

Termen de implementare: trimestrul II 2023

Rezultat: sesiuni de formare profesională derulate, număr de inspectori pregătiți; întâlniri de lucru cu reprezentanții altor structuri de control

6.2. Consolidarea rolului inspecțiilor în vederea îmbunătățirii practicii unitare a serviciilor de probațiune

Acest obiectiv se va realiza prin:

- Îmbunătățirea practicii prin activitățile de evaluare și control realizate prin intermediul inspecțiilor

Termen de implementare: anual

Rezultat: recomandări și instrucțiuni transmise

- Monitorizarea și îndrumarea permanentă a serviciilor de probațiune inspectate, în vederea îmbunătățirii practicii la nivelul sistemului național de probațiune

Termen de implementare: anual

Rezultat: rapoarte de monitorizare și îndrumări/circulare emise

- Revizuirea prevederilor Metodologiei de organizare și desfășurare a evaluării și controlului activității sistemului de probațiune

Termen de implementare: trimestrul IV 2021

Rezultat: Metodologie de organizare și desfășurare a evaluării și controlului activității sistemului de probațiune revizuită

CAPITOLUL VI

Indicatori

Indicatorii de rezultat pentru fiecare dintre obiectivele specifice din prezenta strategie vor fi incluși/se vor regăsi în Planul general de acțiune pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021—2025, cuprins în anexa nr. 2 la hotărâre.

CAPITOLUL VII

Implicații pentru buget

Poziționarea instituției probațiunii în cadrul sistemului penal românesc necesită o definire coerentă din perspectiva complementarității cu celelalte instituții penale și din perspectiva resurselor financiare alocate. În acest fel, instituția probațiunii va putea îndeplini la parametri optimi responsabilitățile specifice domeniului său de competență și totodată va contribui în mod

semnificativ la eficientizarea actului de justiție. Din această perspectivă, sprijinul concertat din partea conducerii Ministerului Justiției, precum și a factorilor politici de decizie este deopotrivă indispensabil și hotărâtor.

Realizarea obiectivelor cuprinse în Strategia de dezvoltare a sistemului național de probațiune din România pentru perioada 2021—2025 este condiționată de alocarea unor resurse bugetare care să sprijine atingerea rezultatelor vizate în mod adecvat, coerent și eficient, estimate în nota de fundamentare pentru toată perioada de implementare.

O parte dintre obiective pot fi acoperite prin surse de finanțare alternative bugetului de stat, prin finanțare externă (de exemplu, în cadrul proiectului „Servicii corecționale”, respectiv proiectului „Normalitatea”, finanțate prin Mecanismul financiar norvegian 2014—2021), respectiv prin atragerea de alte fonduri externe, precum cele puse la dispoziție de Comisia Europeană.

CAPITOLUL VIII

Proceduri de monitorizare și evaluare

Scopul procesului de monitorizare a strategiei este acela de a corela obiectivele și prioritățile cu rezultatele implementării acțiunilor, astfel încât să permită o evaluare corectă a rezultatelor finale obținute.

Monitorizarea strategiei va fi efectuată pe baza planului general de acțiune, în cuprinsul căruia vor fi incluse obiectivele strategice, obiectivele generale, acțiunile care trebuie realizate pentru atingerea obiectivelor, termenele de realizare, structura instituțională/persoanele responsabile, precum și rezultatele așteptate.

Procesul de monitorizare a implementării va fi coordonat de către directorul general al DNP împreună cu Consiliul consultativ al DNP.

Monitorizarea implementării va fi efectuată de comisia de monitorizare din cadrul DNP, constituită pe baza deciziei directorului general.

Comisia de monitorizare va fi convocată de către directorul general al DNP anual sau ori de câte ori acesta consideră necesar.

La întâlnirile comisiei de monitorizare pot fi invitați ministrul justiției, secretarul de stat care coordonează activitatea sistemului de probațiune din cadrul Ministerului Justiției, precum și membrii Consiliului consultativ.

Monitorizarea implementării se va concretiza prin rapoartele anuale de monitorizare. Raportul anual de monitorizare va fi întocmit de către membrii comisiei de monitorizare și va fi supus spre analiză și asumare conducerii DNP. Documentul final va fi transmis conducerii Ministerului Justiției, precum și serviciilor de probațiune. Pe baza rapoartelor anuale de monitorizare, comisia de monitorizare poate propune revizuri periodice ale strategiei și ale planului de acțiune.

Evaluarea gradului de implementare a strategiei va fi efectuată pe baza rezultatelor atinse. Pe durata implementării strategiei va fi elaborat un raport anual de evaluare a atingerii obiectivelor prevăzute de strategie și a schimbărilor efectuate în procesul implementării, care va fi întocmit de o persoană desemnată în acest scop din cadrul comisiei de monitorizare. Documentul va fi supus spre analiză și asumare conducerii DNP, după care va fi comunicat conducerii Ministerului Justiției, precum și serviciilor de probațiune.

CAPITOLUL IX

Etape ulterioare

Până la finalul anului în curs, fiecare serviciu de probațiune va elabora propriul plan de acțiune pentru anul următor, cu luarea în considerare a planului general de acțiune prevăzut în anexa nr. 2 la hotărâre.

Acte normative relevante

Cadru juridic special:

- Constituția României, republicată;

• Legea nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, a măsurilor educative și altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 302/2004 privind cooperarea judiciară internațională în materie penală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea informării, sprijinirii și protecției victimelor infracțiunilor, cu modificările și completările ulterioare;

• Hotărârea Guvernului nr. 1.079/2013 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare;

• Hotărârea Guvernului nr. 652/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Justiției, cu modificările și completările ulterioare

Cadru juridic specific noilor coduri în materie penală:

• Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesuale penale, cu modificările ulterioare;

• Legea nr. 254/2013 privind executarea pedepselor și a altor măsuri privative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările ulterioare;

• Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare

Cadru juridic general:

• Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea asistenței sociale nr. 292/2011, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare;

• Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, cu modificările ulterioare;

• Legea contabilității nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

• Hotărârea Guvernului nr. 585/2002 pentru aprobarea Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România, cu modificările și completările ulterioare;

• Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.917/2005 pentru aprobarea Normelor metodologice privind organizarea și conducerea contabilității instituțiilor publice, Planul de conturi pentru instituțiile publice și instrucțiunile de aplicare a acestuia, cu modificările și completările ulterioare;

• Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.792/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice privind angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor instituțiilor publice, precum și organizarea, evidența și raportarea angajamentelor bugetare și legale, cu modificările și completările ulterioare

Acte juridice ale Uniunii Europene incidente în materie:

• Decizia-cadru 2008/947/JAI a Consiliului din 27 noiembrie 2008 privind aplicarea principiului recunoașterii reciproce în cazul hotărârilor judecătorești și al deciziilor de probațiune în vederea supravegherii măsurilor de probațiune și a sancțiunilor alternative;

• Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

Instrumente juridice internaționale:

• Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, adoptată la cea de-a 87-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 17 iunie 1999, ratificată prin Legea nr. 203/2000;

• Declarația de la Viena și Planul de acțiune pentru drepturile omului, adoptate prin consens la Conferința Mondială a Drepturilor Omului, 25 iunie 1993;

• Convenția cu privire la drepturile copilului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 20 noiembrie 1989, ratificată prin Legea nr. 18/1990, republicată, cu modificările ulterioare;

• Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ratificată prin Legea nr. 30/1994, amendată de protocolul 11, însoțită de protocelele nr. 4, 6, 7, 12 și 13;

• Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10 decembrie 1948, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite;

• Recomandarea REC (2017) 3 a Comitetului de Miniștri privind Regulile europene referitoare la sancțiuni și măsuri comunitare [care a înlocuit Recomandarea nr. R (92) 16 a Comitetului de Miniștri privind Regulile europene referitoare la sancțiunile și măsurile comunitare], respectiv Recomandarea Rec (2000) 22 a Comitetului de Miniștri cu privire la îmbunătățirea punerii în aplicare a normelor europene privind sancțiunile și măsurile comunitare;

• Recomandarea nr. (2010)1 a Consiliului Europei privind regulile europene în probațiune;

• Recomandarea nr. R (92) 16 a Comitetului de Miniștri privind normele europene cu privire la sancțiunile și măsurile comunitare;

• Recomandarea nr. R (97) 12 a Comitetului de Miniștri privind personalul implicat în aplicarea sancțiunilor și măsurilor comunitare;

• Principiile Națiunilor Unite privind prevenirea delincvenței juvenile (Principiile de la Riyadh), adoptate în 1990 prin Rezoluția Adunării Generale nr. 45/112;

• Regulile minimale ale Națiunilor Unite pentru elaborarea unor măsuri neprivative de libertate (Regulile de la Tokyo), adoptate de Adunarea Generală prin Rezoluția nr. 45/110 din 14 decembrie 1990;

• Ansamblul regulilor minime ale Națiunilor Unite cu privire la administrarea justiției pentru minori (Regulile de la Beijing), adoptat de Adunarea Generală prin Rezoluția nr. 40/33 din 29 noiembrie 1985

PLAN GENERAL DE ACȚIUNE
pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului național de probațiune
din România pentru perioada 2021—2025

Obiectiv strategic 1
Consolidarea sistemului național de probațiune din România (SNPR)

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
1.	1.1. Implementarea unui management economico-financiar care să răspundă adecvat nevoilor actuale de dezvoltare ale sistemului național de probațiune	Finalizarea operaționalizării Direcției economice a DNP	Trimestrul III 2021	DNP, MJ Director general Director Direcția economică Serviciul resurse umane	Bugetul de stat	Direcția economică operaționalizată în întregime (posturi de conducere și execuție ocupate), proceduri interne specifice activității economice actualizate și implementate, programe informatice specifice activității economice achiziționate și funcționale, personal instruit
2.	1.2. Informatizarea sistemului național de probațiune din România (SNPR)	Extinderea funcționalităților platformei SERN (Instrumentul de evaluare a riscului) în activitatea serviciilor de probațiune, inclusiv ca soluție de administrare și prelucrare a datelor privind cazurile aflate în evidențele serviciilor de probațiune, în paralel cu procesul de retestare a algoritmului de calcul al riscului și nevoilor	Permanent	DNP Serviciul cercetare și dezvoltare strategică Biroul registratură, comunicare și IT Șefii serviciilor de probațiune	Bugetul de stat	Instrument de lucru al personalului de probațiune în activitatea curentă
3.	1.3. Consolidarea capacității administrative a SNPR	Îmbunătățirea utilizării flotei auto a sistemului național de probațiune	Permanent	DNP Director Direcția economică și un reprezentant al DE Șefii serviciilor de probațiune	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Deplasări în interes de serviciu ale personalului efectuate în condiții optime și de siguranță, parc auto îmbunătățit, conducători auto angajați pentru utilizarea autoturismelor
4.		Construirea a 5 spații multifuncționale de lucru pentru serviciile de probațiune și penitenciare, accesibile inclusiv persoanelor cu dizabilități	Trimestrul I 2024	DNP Director Direcția economică și un reprezentant al DE Serviciul programe și relații internaționale Șefii serviciilor de probațiune Botoșani, Constanța, Mureș, Maramureș, Vaslui	Alte surse de finanțare externă	Model standard de birou serviciu de probațiune proiectat și adoptat; 5 spații comune de lucru pentru serviciile de probațiune și penitenciare 5 spații comune construite accesibile inclusiv persoanelor cu dizabilități
5.		Îmbunătățirea condițiilor de lucru din serviciile de probațiune	Permanent	DNP Director Direcția economică și un reprezentant al DE Serviciul programe și relații internaționale Șefii serviciilor de probațiune implicate	Alte surse de finanțare externă Bugetul de stat	Spații ale serviciilor de probațiune în condiții corespunzătoare, din care 28 de spații ale serviciilor de probațiune cu condiții îmbunătățite din fonduri externe de finanțare

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
6.		Adaptarea infrastructurii necesare serviciilor de probațiune ca urmare a angajărilor suplimentare, prin raportarea la un minim de 9,64 mp/consilier de probațiune (suprafață estimată anterior prin documente programatice, care include și spațiile utile și cele comune necesare funcționării serviciilor de probațiune), prin extindere sau închiriere de noi spații acolo unde este necesar	Permanent	DNP Director Direcția economică și un reprezentant al DE Șefii serviciilor de probațiune implicate	Bugetul de stat	Spații de lucru suficiente alocate personalului de probațiune, 42 de săli de consiliu atribuite fiecărui serviciu de probațiune
7.		Îmbunătățirea relațiilor de colaborare cu instanțele de judecată pentru asigurarea funcționării sediilor serviciilor de probațiune	Permanent	DNP Director Direcția economică	Bugetul de stat	Funcționare optimă a sediilor serviciilor de probațiune
8.		Dezvoltarea bazei materiale și patrimoniale a sistemului național de probațiune	Trimestrul IV 2022	DNP Director Direcția economică și un reprezentant al DE Biroul registratură, comunicare și IT	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Dotare adecvată cu bunuri și echipamente (IT și mobilier) pentru funcționarea eficientă a sistemului de probațiune realizată; 230 de stații de lucru achiziționate Servicii de printare achiziționate

Obiectiv strategic 2

Măsurile legislative de consolidare a sistemului național de probațiune

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
1.	2.1. Promovarea Statutului personalului de probațiune — art. 121 alin. (1) din Legea nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare	Finalizarea demersurilor de promovare a Legii privind Statutul personalului de probațiune și transmiterea acestuia la Guvern spre adoptare	Trimestrul III 2021	DNP, MJ Serviciul juridic	Bugetul de stat	Legea privind Statutul personalului de probațiune aprobată de Guvern și transmisă Parlamentului
2.	2.2. Elaborarea și adoptarea unor noi reglementări privind organizarea și funcționarea internă a sistemului de probațiune — art. 22 alin. (1) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare	Elaborarea regulamentului de organizare și funcționare pentru serviciile de probațiune și pentru structura centrală a DNP	Trimestrul III 2021	DNP, MJ Serviciul juridic	Bugetul de stat	Regulament aprobat și implementat la nivelul sistemului de probațiune
3.	2.3. Elaborarea unui proiect de ordin al ministrului justiției privind condițiile și procedura de constituire și utilizare a fondului destinat externalizării de servicii — art. 16 alin. (4) din Hotărârea Guvernului nr. 1.079/2013 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare	Elaborarea proiectului de ordin al ministrului justiției	Trimestrul III 2021	DNP, MJ Serviciul juridic Serviciul metodologie și formare profesională	Bugetul de stat	Procedură de abilitare a instituțiilor din comunitate Procedură și condiții adoptate pentru utilizarea fondului existent, reglementate prin ordin al ministrului justiției
4.	2.4. Finalizarea și promovarea Programei-cadru privind stagiul de formare civică prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului educației și de stabilire a instituțiilor de învățământ, a instituțiilor de pregătire și formare profesională, respectiv a conținutului cursurilor organizate de acestea — art. 66 alin. (2) din Legea nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, a măsurilor educative și a altor măsuri neprivative de libertate dispuse	Finalizarea proiectului de ordin comun și revizuirea programei-cadru	Trimestrul III 2021	DNP, MJ, ME Serviciul juridic Serviciul metodologie și formare profesională	Bugetul de stat	Programa-cadru privind stagiul de formare civică aplicată la nivelul serviciilor de probațiune și structurilor din subordinea Ministerului Educației

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
	de organele judiciare în cursul procesului penal, cu modificările și completările ulterioare, și art. 3 alin. (3) din Regulamentul de aplicare a Legii nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, măsurilor educative și a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 604/2016					
5.	2.5. Asigurarea cadrului normativ pentru organizarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor de conducere din sistemul de probațiune — art. 18 alin. (6) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 21 alin. (4) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare	Elaborarea a două proiecte de ordin al ministrului justiției pentru aprobarea Regulamentului privind condițiile și modalitatea de organizare a concursurilor pentru ocuparea funcțiilor de conducere din cadrul Direcției Naționale de Probațiune, respectiv a Regulamentului privind condițiile și modalitatea de organizare a concursurilor pentru ocuparea posturilor de șef serviciu și șef birou din cadrul serviciilor și birourilor de probațiune	Trimestrul IV 2021	DNP, MJ Serviciul juridic Serviciul resurse umane	Bugetul de stat	Ordin aprobat de ministrul justiției pentru aprobarea Regulamentului de concurs pentru ocuparea funcțiilor de conducere: director general, director general adjunct, șef serviciu și șef birou din cadrul serviciilor și birourilor de probațiune
6.	2.6. Introducerea unui cod etic al personalului de probațiune	Elaborarea și aprobarea Codului etic al personalului de probațiune	Trimestrul III 2021	DNP, MJ Serviciul juridic Serviciul cercetare și dezvoltare strategică	Bugetul de stat	Repere etice cuprinse într-o nouă reglementare la nivelul sistemului de probațiune și transmiterea propunerii de ordin al ministrului justiției către conducerea MJ
7.	2.7. Aprobarea Nomenclatorului arhivistic al dosarelor și termenelor de păstrare a documentelor create în activitatea sistemului național de probațiune	Demersuri specifice de elaborare și adoptare a unei decizii a directorului general al DNP privind Nomenclatorul arhivistic	Trimestrul IV 2021	DNP Serviciul juridic Serviciul resurse umane	Bugetul de stat	Decizie a directorului general al DNP de aprobare a nomenclatorului, termene de arhivare stabilite atât pentru documentele emise de structura centrală a Direcției Naționale de Probațiune, cât și pentru serviciile teritoriale de probațiune
8.	2.8. Elaborarea Strategiei naționale de reabilitare a persoanelor față de care s-au dispus sancțiuni și măsuri comunitare, aplicată în sistemul de probațiune — art. 17 lit. b) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare, și măsura B.3.7 din Hotărârea Guvernului nr. 282/2016 privind aprobarea Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei de dezvoltare a sistemului judiciar 2015—2020, cu modificările ulterioare	Demersuri specifice pentru elaborarea strategiei, inclusiv angajarea de consultanță în acest domeniu	Trimestrul IV 2021	DNP Serviciul juridic Serviciul programe și relații internaționale Serviciul metodologie și formare profesională Serviciul cercetare și dezvoltare strategică	Bugetul de stat Alte surse de finanțare	Proiect de act normativ elaborat și transmis Guvernului spre aprobare

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
9.	2.9. Realizarea demersurilor de îmbunătățire a salarizării personalului de probațiune	Analiză în vederea înaintării unor propuneri către MJ privind îmbunătățirea salarizării personalului de probațiune	Trimestrul III 2021	DNP Director Direcția economică Serviciul resurse umane Serviciul metodologie și formare profesională	Bugetul de stat	Propunere de modificare a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, privind anexa pentru personalul de probațiune, transmisă Ministerului Muncii și Protecției Sociale
10.	2.10. Clarificarea și modificarea dispozițiilor art. 49 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată, cu modificările ulterioare, privind evaluarea riscului persoanei împotriva căreia s-a dispus o măsură prin ordin de protecție	Realizarea unui grup de lucru format din reprezentanți ai MJ, MMPS și DNP pentru analiza dispozițiilor speciale din Legea nr. 217/2003, republicată, cu modificările ulterioare, și celor din cadrul normativ general al sistemului de probațiune	Trimestrul III 2021	DNP, ANES Serviciul metodologie și formare profesională Serviciul juridic	Bugetul de stat	Propunere privind modificarea dispozițiilor art. 49 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 217/2003, republicată, cu modificările ulterioare

Obiectiv strategic 3

Dezvoltarea resurselor umane ale SNPR pentru desfășurarea activităților de probațiune la nivel de calitate, eficiență și profesionalism

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
1.	3.1. Consolidarea structurii de personal a sistemului de probațiune conform Deciziei CM/Del/Dec(2019) 1348/h46-21 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei	Finanțarea și ocuparea graduală a posturilor vacante existente în schema de personal — 150 de posturi de consilier de probațiune și 84 de posturi de personal contractual în serviciile locale și 20 de posturi de personal în structura centrală a DNP	Trimestrul III 2021	DNP, MJ Director general Director Direcția economică Serviciul resurse umane	Bugetul de stat	Personal recrutat — 150 de consilieri de probațiune, 84 de posturi de personal contractual în serviciile locale și 20 de posturi de personal în structura centrală a DNP
2.		Finanțarea și ocuparea graduală a posturilor vacante existente în schema de personal — 101 posturi de consilier de probațiune, 42 de posturi de personal contractual (personal suport administrativ) și 17 posturi de personal în structura centrală DNP	Trimestrul I 2022	DNP, MJ Director general Director Direcția economică Serviciul resurse umane	Bugetul de stat	Personal recrutat — 101 consilieri de probațiune, 42 de posturi de personal contractual și 17 posturi de personal în structura centrală a DNP
3.		Continuarea în anul 2022 a dezvoltării resurselor umane prin ocuparea graduală a altor 155 de noi posturi de consilier de probațiune, a 42 de noi posturi de personal contractual	Trimestrul III 2022	DNP, MJ Director general Director Direcția economică Serviciul resurse umane	Bugetul de stat	Personal recrutat — 155 de consilieri de probațiune, 42 de posturi de personal contractual
4.	3.2. Eficientizarea activității resursei umane	Realizarea planului de formare profesională anuală pe baza evaluării nevoilor de formare profesională a personalului din sistemul de probațiune	Trimestrul III al fiecărui an	DNP Serviciul resurse umane Serviciul metodologie și formare profesională Director Direcția economică Șefii serviciilor de probațiune	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Plan de formare profesională anual implementat Sesiuni derulate
5.		Implementarea planului de formare profesională anuală în acord cu resursele financiare alocate și prioritățile din sistemul de probațiune	Permanent	DNP Serviciul resurse umane Serviciul metodologie și formare profesională Serviciul programe și relații internaționale Director Direcția economică	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Organizarea de sesiuni de formare pentru consilieri de probațiune conform planului de formare

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
6.		Specializarea personalului de probațiune în funcție de interesele profesionale și abilitățile consilierilor de probațiune, precum și instruirii privind teme specifice (de exemplu: lucrul cu grupuri vulnerabile, lucrul cu persoanele cu dizabilități etc.)	Trimestrul IV 2022	DNP Serviciul metodologie și formare profesională	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Organizarea pe categorii de activitate în cadrul serviciilor de probațiune Activitate de probațiune eficientizată și optimizată, personal de probațiune specializat
7.	3.3. Eficientizarea activității de recrutare și selecție de personal	Îmbunătățirea metodologiei de recrutare și selecție a personalului	Trimestru I 2024	DNP Serviciul metodologie și formare profesională Serviciul programe și relații internaționale	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Metodologie elaborată și aprobată prin ordin al ministrului justiției
8.	3.4. Eficientizarea pregătirii inițiale a personalului de probațiune	Îmbunătățirea activității de supervizare derulate la nivelul serviciului, prin recomandări, îndrumări, instrucțiuni	Permanent	DNP Serviciul metodologie și formare profesională	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Recomandări, îndrumări, instrucțiuni emise
9.		Reconfigurarea activității de supervizare, ca modalitate de pregătire inițială a personalului de probațiune în acord cu prevederile noului statut, precum și a rolului supervisorului	Trimestrul I 2022	DNP Serviciul metodologie și formare profesională	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Metodologie de supervizare elaborată
10.		Derularea cursurilor de formare inițială la nivel local și central în domeniul probațiunii în conformitate cu standardele ocupaționale actualizate și în acord cu standardele de lucru	Periodic	DNP Serviciul metodologie și formare profesională Director Direcția economică	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Personal nou-angajat pregătit inițial
11.	3.5. Dezvoltarea carierei profesionale a personalului din sistemul de probațiune	Îmbunătățirea instrumentelor de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului din sistemul de probațiune (personal de probațiune, funcționari publici, personal contractual, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor)	Trimestrul IV 2022	DNP Directorul general Serviciul programe și relații internaționale Șefii structurilor din cadrul DNP și din serviciile de probațiune	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Instrumente îmbunătățite Evaluare profesională efectuată periodic
12.		Efectuarea demersurilor necesare organizării bianuale a examenelor de promovare în grade profesionale a personalului și de definitivare	Periodic	DNP Serviciul resurse umane Director Direcția economică	Bugetul de stat	Examen de definitivare în funcție/Examen de promovare în grade profesionale organizate periodic
13.		Promovarea în ierarhia profesională prin ocuparea funcțiilor de conducere din structura centrală/locale	Trimestrul IV 2021	DNP Serviciul resurse umane Director Direcția economică	Bugetul de stat	Posturi de conducere vacante la nivel central și local ocupate prin concurs
14.	3.6. Asigurarea unui management al sănătății ocupaționale	Efectuarea demersurilor necesare în vederea evaluării stării de sănătate a personalului din sistemul de probațiune prin raportare la solicitările postului	Anual — examenul medical; la 3 ani — examenul psihologic	DNP Serviciul resurse umane Director Direcția economică Psihologii din structura DNP	Bugetul de stat	Stare de sănătate a personalului din sistemul de probațiune evaluată; suport psihologic asigurat
15.		Asigurarea unei arhivări corespunzătoare a documentelor	Permanent	DNP	Bugetul de stat	Servicii de arhivare achiziționate

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
16.	3.7. Promovarea standardelor etice și de conduită anticorupție și consolidarea integrității la nivelul sistemului național de probațiune	Organizarea unor cursuri de pregătire profesională în domeniul eticii și anticorupției	Trimestrul IV 2022	DNP Directorul general Serviciul juridic Serviciul cercetare și dezvoltare strategică Serviciul metodologie și formare profesională Serviciul programe și relații internaționale Șefii serviciilor de probațiune Director Direcția economică	Bugetul de stat Alte surse de finanțare	Personal pregătit
17.	3.8. Implicarea voluntarilor și a societății civile în activitatea serviciilor de probațiune	Implicarea voluntarilor și a reprezentanților organizațiilor neguvernamentale de profil în activitatea serviciilor de probațiune	Permanent	DNP Serviciul metodologie și formare profesională Serviciul cercetare și dezvoltare strategică Șefii serviciilor de probațiune	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Număr de persoane implicate anual în calitate de voluntari sau reprezentanți ai societății civile în unele activități specifice derulate de serviciile de probațiune

Obiectiv strategic 4

Îmbunătățirea serviciilor furnizate și dezvoltarea de parteneriate

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
1.	4.1. Îmbunătățirea și asigurarea unei practici unitare în activitatea de probațiune	Diseminarea, aplicarea și monitorizarea la nivel național a programelor de intervenție	Anual	DNP Serviciul metodologie și formare profesională Șefii serviciilor de probațiune Responsabilii de program din DNP	Bugetul de stat	Programe destinate persoanelor aflate în evidența serviciilor de probațiune, implementate în serviciile de probațiune
2.		Implementarea procedurii de lucru construite pe principiul managementului de caz	Permanent	DNP Serviciul metodologie și formare profesională Șefii serviciilor de probațiune	Bugetul de stat	Activitate de supraveghere abordată integrat și eficientizată
3.	4.2. Dezvoltarea de parteneriate pentru integrarea și valorificarea contribuției instituțiilor din comunitate, întărirea cooperării interinstituționale, precum și a expertizei internaționale în activitatea de probațiune	Încheierea și implementarea unor parteneriate-cadru cu alte autorități, instituții de interes pentru activitatea de probațiune pentru abordarea integrată a cazurilor (Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Educației, Agenția Națională Antidrog, Ministerul Sănătății, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Secția consulară a Ministerului Afacerilor Externe)	Anual	DNP, MJ, ME, MAI, MS, Consiliul Superior al Magistraturii, Institutul Național al Magistraturii etc. Serviciul metodologie și formare profesională Serviciul juridic	Bugetul de stat	O metodologie comună de lucru aplicabilă în activitatea de probațiune/an
4.		Identificarea și valorificarea oportunităților de finanțare a activității/programelor DNP	Permanent	DNP Serviciul programe și relații internaționale	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Colaborare cu instituții/organizații naționale și internaționale eficiente și eficace în sensul alocării de resurse pentru sprijinirea activităților de probațiune, contracte sau programe încheiate
5.		Implementarea programei-cadru dintre Ministerul Justiției și Ministerul Educației	Permanent, începând cu trimestrul IV 2021	DNP, MJ, ME Serviciul metodologie și formare profesională Șefii serviciilor de probațiune	Bugetul de stat	Minori formați în conformitate cu programa-cadru

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
6.		Continuarea colaborării cu serviciile corecționale din Norvegia, serviciile corecționale din Canada în cadrul proiectelor aflate în derulare, precum și cu Confederația Europeană de Probațiune (CEP)	Prin raportare la calendarul activităților corespunzător fiecărui program	DNP, MJ, Serviciul programe și relații internaționale	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Acorduri de colaborare/ contracte activități derulate conform calendarului agreat, expertiză și transfer de bune practici realizate, intervenție de probațiune optimizată
7.		Implementarea acordurilor de parteneriat pentru implementarea proiectelor „Correctional”, „4Norm(-ality)”	Trimestrul II 2024	DNP Serviciul programe și relații internaționale Serviciul juridic	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Activități derulate conform acordurilor de parteneriat
8.	4.3. Evaluarea calității și a eficienței activităților de probațiune	Realizarea de studii, analize și cercetări care să contribuie la fundamentarea politicii execuțional-penale în domeniu, la elaborarea strategiilor de lucru și la îmbunătățirea practicii	Anual	DNP Serviciul cercetare și dezvoltare strategică Echipa de implementare a proiectului „4-Norm(-ality)”	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Studii, analize, cercetări realizate

Obiectiv strategic 5

Promovarea sistemului național de probațiune

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Indicatori de evaluare
1.	5.1. Optimizarea comunicării interne și externe la nivelul sistemului național de probațiune	Realizarea la nivel central și local a unui set de instrumente utilizabile în activitatea de relații publice, inclusiv în formate accesibile pentru persoanele cu dizabilități (forme ușor de citit; asigurarea, după caz, a interpretului în limbaj mimico-gestual)	Trimestrul I 2024	DNP Responsabilii cu comunicarea din DNP Serviciul juridic Serviciul programe și relații internaționale	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Procedură de comunicare adoptată Set de instrumente elaborat
2.		Elaborarea proiectului de ordin al ministrului justiției privind Strategia de comunicare și relații publice a sistemului de probațiune — art. 17 lit. n) din Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare	Trimestrul II 2022	DNP Responsabilii cu comunicarea din DNP Serviciul juridic Serviciul resurse umane Serviciile de probațiune	Bugetul de stat	Proiect adoptat și promovat la nivelul sistemului de probațiune
3.		Pregătirea comunicatorilor din cadrul sistemului național de probațiune	Trimestrul II 2022	DNP Responsabilii cu comunicarea din DNP Serviciul resurse umane Serviciul programe și relații internaționale	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	42 de comunicatori instruiți
4.		Operaționalizarea paginii de internet a instituției și actualizarea permanentă a conținutului acesteia	Trimestrul III 2021	DNP Responsabilii cu comunicarea din DNP Biroul de registratură, comunicare și IT	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Pagină de internet funcțională și actualizată constant, inclusiv prin publicarea unei proceduri cu privire la modalitatea de depunere de sesizări sau reclamații
5.		Informarea permanentă cu privire la rolul serviciului de probațiune prin organizarea unor întâlniri periodice cu actorii implicați, precum: factori de decizie, reprezentanți mass-media, reprezentanți ai autorităților publice centrale și locale, reprezentanți ai societății civile	Anual	DNP, Actori implicați Directorul general Serviciul juridic Serviciul resurse umane Șefii serviciilor de probațiune	Bugetul de stat Alte surse de finanțare externă	Două întâlniri periodice realizate

Obiectiv strategic 6**Îmbunătățirea activității de îndrumare și control a serviciilor de probațiune**

Nr. crt.	Obiective specifice	Activități	Termen	Responsabil	Resurse	Rezultat
1.	6.1. Extinderea schemei de personal la nivelul Corpului de inspecție în vederea asigurării periodicității inspecțiilor, conform normelor în vigoare	Redimensionarea schemei de personal a Corpului de inspecție prin reorganizarea structurii de personal a DNP Suplimentarea numărului de posturi de inspector de probațiune în cadrul Corpului de inspecție și finanțarea posturilor vacante existente	Trimestrul II 2022	DNP Directorul general Director Direcția economică	Bugetul de stat	Analiză de nevoi realizată Număr de inspectori în cadrul Corpului de inspecție în conformitate cu rezultatele analizei
2.		Pregătirea profesională inițială și continuă a inspectorilor cu privire la activitatea de evaluare și control	Trimestrul II 2023	DNP, MJ Corpul de inspecție în colaborare cu structuri de specialitate din MJ	Bugetul de stat Alte surse de finanțare	Sesiuni de formare profesională derulate, număr de inspectori pregătiți Întâlniri de lucru cu reprezentanții altor structuri de control
3.	6.2. Consolidarea rolului inspecțiilor în vederea îmbunătățirii practicii serviciilor de probațiune	Îmbunătățirea practicii prin activitățile de evaluare și control realizate prin intermediul inspecțiilor	Anual	DNP Corpul de inspecție	Bugetul de stat	Recomandări/Instrucțiuni transmise
4.		Monitorizarea și îndrumarea permanentă a serviciilor de probațiune inspectate, în vederea îmbunătățirii practicii la nivelul sistemului național de probațiune	Anual	DNP Director general Corpul de inspecție	Bugetul de stat	Rapoarte de monitorizare și îndrumări/circulare emise
5.		Revizuirea prevederilor Metodologiei de organizare și desfășurare a evaluării și controlului activității sistemului de probațiune	Trimestrul IV 2021	Director general Corpul de inspecție	Bugetul de stat	Metodologie de organizare și desfășurare a evaluării și controlului activității sistemului de probațiune revizuită

Lista acronimelor:

DNP — Direcția Națională de Probațiune
 MJ — Ministerul Justiției
 SERN — Scala de evaluare a riscurilor și nevoilor
 SNPR — sistemul național de probațiune din România
 CEP — Conferința Europeană de Probațiune
 MAI — Ministerul Afacerilor Interne
 ME — Ministerul Educației

MAE — Ministerul Afacerilor Externe
 MS — Ministerul Sănătății
 MMPS — Ministerul Muncii și Protecției Sociale
 ANES — Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați
 DE — Direcția economică

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329
 C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR
 și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)
 Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro

Adresa Biroului pentru relații cu publicul este:
 Str. Parcului nr. 65, intrarea A, sectorul 1, București; 012329.
 Tel. 021.401.00.73, fax 021.401.00.71 și 021.401.00.72,
 e-mail: pierderiacte@ramo.ro, concursurifp@ramo.ro, convocariaga@ramo.ro



5 948493 327493