



Aportacions de l'Oficina Antifrau de Catalunya a la consulta pública prèvia en relació amb l'Avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana



El passat 9 de desembre de 2021 l'Administració de la Generalitat de Catalunya va iniciar una consulta pública prèvia a l'elaboració de l'avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana, que conclou el dia 20 de gener de 2022.

Aquest procés participatiu té el seu origen en l'Acord de Govern de 7 de desembre de 2021, pel qual s'aprova la memòria preliminar sobre l'Avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana.

La voluntat de l'executiu manifestada en l'esmentada memòria és millorar la qualitat institucional de l'ocupació pública catalana introduint aquells elements bàsics d'innovació que facin de l'ocupació pública una institució amb alt grau de professionalització, imparcial i responsable. La justificació de la iniciativa rau en la necessitat d'adaptar la funció pública al nou context i, així, ser capaç d'oferir valor afegit per situar els poders públics de Catalunya en posició d'oferir un marc d'eficàcia i eficiència en la **gestió pública** que reverteixi en el desenvolupament econòmic i social i **procuri uns millors serveis** públics que garanteixin un benestar creixent de la ciutadania.

De les alternatives disponibles, la preferida és l'aprovació d'un nou marc normatiu amb rang legal.

Mitjançant la consulta ciutadana prèvia a l'elaboració d'un text articulat, es pretén *"recollir les opinions, demandes, preocupacions, necessitats, etc. de la ciutadania i dels diferents col·lectius i sectors potencialment afectats en relació amb la iniciativa normativa"*.

A tal efecte, es plantegen una sèrie de preguntes per orientar les aportacions a la consulta pública. Tanmateix, de la lectura de la memòria preliminar ja es desprèn amb claredat la solució desitjada per l'administració impulsora pel que fa les esmentades preguntes, raó per la qual considerem més pertinent no subjectar-nos estrictament a aquest guió suggerit i, així, incidir amb més llibertat en proposicions i arguments addicionals que enriqueixin el debat i puguin donar efectiu suport al Govern en la tasca que s'ha proposat.

Els articles 1 i 3 de la Llei 14/2008, del 5 de novembre, de l'Oficina Antifrau de Catalunya (en endavant LOAC), atribueixen a l'Oficina Antifrau de Catalunya (en endavant, OAC o Oficina) les funcions d'assessorar i formular propostes i recomanacions al Parlament, al Govern de la Generalitat i als òrgans de l'Administració, en l'àmbit de la prevenció i la lluita contra la corrupció i qualsevol activitat relacionada, i també proposar les mesures necessàries per a assolir més transparència en la gestió del sector públic. Igualment, l'article 13.2 d) de les Normes d'actuació i règim intern de l'OAC estableix que correspon a la Direcció de Prevenció formular al director o la directora de l'Oficina propostes i recomanacions sobre disposicions normatives vigents o en tràmit d'aprovació perquè les elevi al Parlament, al Govern, als ens locals i, en els termes en què la normativa ho permeti, a les institucions i els organismes estatals, comunitaris i internacionals.

En coherència amb les previsions normatives citades, el propòsit d'aquest document és formular propostes des del punt de vista de les funcions atribuïdes normativament a l'Oficina, i tenint en compte l'expertesa assolida per l'OAC en la matèria com a conseqüència de la seva actuació, tant d'investigació com preventiva.

Aquestes al·legacions, que es formulen concentrant en aquest document les principals recomanacions que s'han vingut formulant en la matèria durant els darrers anys, es fan sens perjudici de les que es puguin formular en el moment que el text del projecte de norma se sotmeti a posteriors tràmits de participació pública (mitjançant l'eventual tràmit d'audiència que es pugui atorgar a l'Oficina o mitjançant la participació en el tràmit d'informació pública).

Com a institució adscrita al Parlament de Catalunya amb les funcions definides en la nostra normativa reguladora, la nostra voluntat és prestar servei a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en l'elaboració d'un nou marc normatiu sobre l'ocupació pública catalana que, com exposarem al llarg del nostre escrit, ha de ser cada vegada més resistent al frau i a la generació d'oportunitats perquè apareguin conductes irregulars, fraudulentos o corruptes. També voldríem que aquestes aportacions serveixin de punt de partida per a enfortir el debat entorn a aquelles qüestions que, des del nostre punt de vista, caldria tenir presents per tal de reforçar la integritat en l'ocupació pública catalana.

1. Consideracions prèvies

Cal iniciar aquestes consideracions tot recordant que la funció pública es troba en el nucli de qualsevol sistema d'integritat. Per aquesta raó, no podem deixar d'expressar la nostra estranyesa pel fet que la memòria preliminar hagi omès qualsevol referència a aquest aspecte.

La integritat d'un ens públic és el resultat de l'actuació diària de totes i cadascuna de les persones que treballen dins o per a aquella organització: des de la persona que n'exerceix la màxima representació (president, conseller, alcalde, director, etc.), fins a qualsevol empresa privada que ofereixi un servei públic per compte de l'organització, incloent-hi, evidentment, qualsevol de les persones que hi prestin serveis. Com més coherència i consistència hi hagi entre totes aquestes actuacions i els principis, els valors i les normes de l'ordenament jurídic, més integritat institucional trobarem.

Per tant, la integritat institucional es produeix quan el funcionament operatiu de la institució (polítiques, processos i procediments, sistemes de treball, etc.), els estàndards ètics i les estratègies de prevenció de la corrupció estan plenament integrats per permetre assolir les finalitats (l'interès general) per a les quals la institució fou creada.

Per fomentar la integritat institucional cal actuar sobre **tres eixos** clau de l'organització:

Cultura ètica. L'objectiu d'aquest eix és guiar i orientar les persones que treballen a la institució perquè la seva conducta sigui la pròpia d'una persona servidora pública.

Gestió pública professional. L'objectiu d'aquest eix és garantir la legalitat i l'eficiència en l'operativa de l'organització. La gestió professional implica:

- Dissenyar i comunicar unes polítiques en què l'organització estableix els objectius que persegueix en el seu àmbit d'actuació, contrastant-ne l'encaix amb els seus destinataris i amb l'interès general.
- Assignar els recursos disponibles en funció d'aquelles polítiques.
- Disposar de processos i sistemes de treball que garanteixen que l'operativa s'ajusta al marc legal i als principis i valors públics.
- Planificar la manera més eficaç, eficient i econòmica d'assolir els objectius previstos.
- Avaluar el grau de compliment i la qualitat dels resultats i establir les millores necessàries.
- Retre comptes a la ciutadania de manera activa i intel·ligible.

Aquesta professionalitat condiona el funcionament operatiu de la institució: el grau d'eficiència i legalitat tant dels béns i serveis públics oferts o les funcions públiques desenvolupades per la

institució, com de la gestió dels seus recursos humans. I resulta transcendental per a la institució perquè moltes de les bretxes a la seva integritat (conductes il·legals o simplement mancades d'ètica) o les oportunitats de corrupció es produeixen precisament per manques d'eficiència, dèficits de planificació, de comunicació dins l'organització o entre institucions, etc.

Prevenició de la corrupció. L'objectiu d'aquest eix és reduir la probabilitat que els riscos esdevinguin casos de corrupció (treball preventiu), però també reduir la gravetat de les conseqüències si aquests casos es produeixin (treball contingent).

En definitiva, la integritat institucional esdevé requisit per assolir la finalitat última que es proposa en Govern amb la present iniciativa, abans esmentada: millorar els serveis públics per incrementar el benestar de la ciutadania.

Precisament la consecució d'aquest objectiu és un factor determinant de la **confiança** de la ciutadania en les institucions. Confiança que, com malauradament venen demostrant de forma tossuda tots els indicadors, es troba actualment molt deteriorada.

Per tant, transformar la institució de la funció pública de manera que totes les persones que la componen comparteixin i assumeixin el compromís amb l'ètica professional administrativa i amb la cultura de la integritat, és una tasca del tot necessària i inajornable, com reiteradament hem vingut reclamant des de l'Oficina Antifrau.

La memòria preliminar ja expressa la consciència del Govern de la magnitud d'aquest repte tot advertint que caldrà ser prudent amb els canvis.

No serà l'Oficina Antifrau la que animi a la desmesura o a la temeritat en l'adopció de mesures que no siguin realistes i puguin esdevenir ineficaces. Tanmateix, sí que encoratgem als impulsors de la iniciativa legislativa a superar prejudicis, resistències i obstacles de tota mena que, de ben segur sorgiran i que hauran de ser remoguts doncs només així serà possible avançar en la consecució de l'objectiu proposat i, en definitiva, de l'interès general. Oferim, ja des d'ara, el nostre suport en aquesta tasca.

2. Coneixement compartit en aquest àmbit. Experiència prèvia de l'Oficina Antifrau

En aquest marc, des dels seus inicis l'Oficina ha seguit estretament l'evolució del marc normatiu en matèria de funció pública i l'actuació pública en la matèria, i això tant en exercici de les seves funcions en matèria d'investigació, com en exercici de les atribuïdes en l'àmbit de la prevenició, ja que aquesta ha estat considerada una de les àrees de risc més exposades a la corrupció, el frau o a d'altres irregularitats. Cal

recordar en aquest punt que l'article 3.1 de la LOAC estableix, com una de les funcions de l'Oficina,

"estudiar, promoure i impulsar l'aplicació de bones pràctiques amb relació a la transparència en la gestió pública i a la prevenció i la lluita contra el frau en l'Administració pública que coadjuvin en la millora de la qualitat en la prestació del servei públic."

Aquesta actuació de l'Oficina en la matèria s'ha concretat, entre d'altres, en els treballs a què es fa referència a continuació:

- A l'any 2009, en la seva primera Memòria anual d'activitats de retiment de comptes davant del Parlament de Catalunya, l'Oficina va proposar un Acord interinstitucional per prevenir i combatre la corrupció al sector públic de Catalunya, que tenia la funció pública professional com un dels seus pilars.
- D'altra banda, l'Oficina ha formulat aportacions i propostes relatives a la funció pública en diversos fòrums i cimeres en què ha participat:
 - Címera per a la regeneració democràtica convocada pel president de la Generalitat els dies 6 i 22 de febrer de 2013,
 - Informe de seguiment dels treballs de la Comissió d'investigació del Fraude i l'Evasió Fiscal i les Pràctiques de Corrupció Política (CIFEF) de 10 de juliol de 2015,
 - Informe de seguiment dels treballs de la Comissió d'Estudi de les Mesures contra la Corrupció per a la Regeneració Democràtica.

També en les recomanacions que es van fer als partits polítics que van concórrer a les eleccions de febrer de 2021 quan, en seu de governança i gestió, l'Oficina va concloure que calia impulsar una nova llei de la Funció Pública.

- Finalment, en les Propostes de l'Oficina Antifrau per a una política d'integritat a Catalunya, amb recomanacions concretes a l'Acord de Govern d'11.6.2019, que fa referència a l'elaboració d'una estratègia de lluita contra la corrupció i d'enfortiment de la integritat pública, l'Oficina va recomanar, en matèria de funció pública:
 - Que es reformés la legislació de funció pública per garantir:
 - [1] en tot cas, l'accés basat en el mèrit i la capacitat.
 - [2] la despolitització i professionalització en tots els nivells de l'estructura tècnica operativa per sota de la direcció política (incloent-hi la direcció pública).
 - [3] la formulació d'un estatut de la direcció pública professional amb les característiques mínimes següents: (i) accés a la funció directiva amb subjecció als principis de lliure concurrència, mèrit i capacitat professional i transparència; (ii) continuïtat en el càrrec subjecta a avaluació, i (iii) necessària neutralitat política.

- [4] un model de qualificació professional basat en competències que determini la carrera professional (àrees funcionals i anàlisi dels llocs de treball).
- Que s'implantessin codis ètics i de conducta per a tot el personal al servei de les diferents administracions, que servissin d'orientació i acompanyament front als dilemes ètics que sorgeixen en la presa de decisions diària.
- Que s'implantés la formació en integritat i ètica pública a tots els nivells amb caràcter obligatori i estratègic.

Cal afegir a les consideracions anteriors que:

- Quant al període comprès entre l'any 2010 i el 2021, del total d'actuacions d'investigació iniciades en l'exercici de les funcions d'investigació i inspecció a què fa referència l'article 4.1 de la LOAC (denúncies que han passat la fase l'avaluació prèvia de versemblança i en relació amb les quals s'ha obert el corresponent procediment d'investigació) un 21% corresponen a l'àmbit material de la funció pública; L'àmbit subjectiu (administració local, autonòmica, universitat) amb més prevalença és el local.
- En el marc de les funcions exercides a l'empara dels articles 1 i 3 de la LOAC, i de l'article 13.2 d) de les Normes d'actuació i règim interior de l'OAC, s'han presentat diverses al·legacions que poden ser d'interès en aquest moment, entre les quals a normes en tràmit d'aprovació que regulaven qüestions estretament vinculades amb l'ocupació pública catalana; fem referència a les següents:
 - al projecte de decret pel qual s'estableixen els criteris i el procediment per a la selecció de personal funcionari interí per a la cobertura de llocs de treball vacants a l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms (el text es va sotmetre a informació pública per un termini de vint dies hàbils a comptar des de l'endemà de la publicació del corresponent edicte al DOGC núm. 8248, el 16.10.2020);
 - al Codi ètic del servei públic de Catalunya (adoptat per Acord GOV/164/2021, de 26 d'octubre i publicat al DOGC núm. 8532, el 28.10.2021);
 - a l'avantprojecte de Llei de l'Escola Nacional de Govern i Administracions Públiques Enric Prat de la Riba (el text es va sotmetre a informació pública, instrumentat mitjançant edicte al DOGC núm.7295, de 26.01.2017);
 - al Projecte d'ordre per la qual es regula la selecció, el nomenament i el cessament del personal interí dels cossos de funcionaris al servei de l'administració de justícia de Catalunya (el text es va sotmetre a informació pública per un termini de set dies hàbils a comptar des de

l'endemà de la data de la publicació del corresponent edicte al DOGC núm. 7202, de 9.9.2016);

- a l'avantprojecte de Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del servei d'ocupació de Catalunya (Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, publicada al DOGC núm. 6914, de 16.7.2015);
- a l'avantprojecte de Llei de governs locals de Catalunya (el text es va sotmetre a informació pública, pel termini de vint dies hàbils, mitjançant el corresponent edicte al DOGC núm. 6386, de 30.5.2013).
- Finalment destaquem les diagnosi i les recomanacions publicades per l'Oficina i que considerem rellevants en la matèria que ara ens ocupa:
 - L'informe La gestió dels conflictes d'interès en el sector públic de Catalunya (2016).
 - Els 8 documents de treball del projecte Riscos per a la integritat en la contractació pública, dels quals esdevenen de rellevància especial el Document de treball núm. 5 | El factor humà, i l'informe final del projecte.

3. Les recomanacions de l'Oficina

Al marge de les consideracions anteriors, en aquest tràmit de consulta pública prèvia recuperem i actualitzem les recomanacions més rellevants que l'Oficina ha vingut fent des de la seva creació, a l'any 2008, relatives a l'ocupació pública:

- a. S'ha recomanat que s'estableixin mecanismes per garantir i reforçar els principis d'igualtat, capacitat, mèrit i publicitat en els procediments d'accés a l'ocupació pública i també en els de provisió de llocs de treball.

El que es cerca és garantir que el millor personal accedirà a les diverses posicions i càrrecs de l'organització i, consegüentment, que l'organització es pugui proveir de la millor gestió pública possible, així com d'una línia de comandaments i directius conscients de la seva responsabilitat de lideratge ètic.

Cada cop que una organització vulnera algun d'aquells quatre principis s'arrisca a no tenir la persona més capaç possible i, probablement, a tenir una gestió menys professional; a més, crea precedents d'irregularitats, s'arrisca a perdre credibilitat interna i qüestiona els estàndards ètics de la cultura organitzativa.

En aquest sentit, es proposa que un mecanisme extern i independent d'avaluació i supervisió avaluï periòdicament el compliment d'aquests principis d'igualtat, capacitat, mèrit i

publicitat, que han de regir tot procediment de selecció i provisió, i elevi el corresponent informe al Parlament de Catalunya.

En relació amb la composició dels òrgans de selecció, atès que es constaten incompliments dels principis d'especialitat i objectivitat o imparcialitat, es proposa generalitzar la obligació que les persones que hagin d'integrar un òrgan de selecció presentin una declaració prèvia d'absència de conflictes d'interès.

- b. S'ha recordat que la provisió dels llocs de treball de manera definitiva, en particular quant als llocs de treball reservats, per la seva naturalesa, a funcionariat públic de carrera, és un factor clau per a la independència, neutralitat i objectivitat en les àrees més vulnerables als riscos de corrupció.

En directa relació amb l'anterior, s'ha recomanat establir mecanismes per evitar l'ús excessiu dels procediments extraordinaris de provisió de llocs de treball (comissions de serveis, encàrrec de funcions...), en detriment dels ordinaris (concurs de mèrits amb destinació definitiva).

En relació amb la utilització de la comissió de serveis com a sistema de provisió de llocs de treball s'ha detectat, de manera reiterada, que no resten justificades les raons d'urgència i necessitat del servei, que no es respecten els principis bàsics d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i fins i tot que s'ignoren els requisits de capacitat necessaris per al desenvolupament del lloc de treball.

Com a mesura preventiva bàsica contra els esmentats factors de risc, es proposa establir un nou contingut obligatori de publicitat activa consistent en donar **transparència en temps real** a la totalitat de llocs de treball que l'organització mantingui ocupats de manera provisional, tot indicant el motiu que ho justifica, la seva adscripció orgànica, la forma de provisió i la data d'aquesta, com a mínim.

- c. En la consecució d'un reclutament professional meritocràtic que eviti el risc que representa seleccionar i proveir amb persones no capacitades o, encara pitjor, "politzades", cal explorar, entre d'altres mecanismes, les possibilitats de concentrar l'experiència, el coneixement i els recursos especialitzats, evitant una excessiva "atomització" de les fonts de selecció i formació dels servidors públics.

En aquest sentit, l'article 61.4 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP) ja contempla la creació d'un organisme especialitzat i permanent per a l'organització de processos selectius.

Precisament en relació amb això caldrà tenir en compte que recentment s'ha sotmès a consulta pública prèvia l'elaboració de l'avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb l'objectiu de recollir opinions sobre com hauria de ser l'Escola pel que fa a la seva naturalesa jurídica, la dependència orgànica, el posicionament institucional, les funcions, els òrgans de Govern i participació, la governança, la relació amb la resta d'operadors de formació dels empleats i les empleades públics o la relació amb el món acadèmic i amb els alumnes, entre d'altres.

Al marge que, al nostre judici, seria convenient que ambdues iniciatives es tramitin de manera coordinada, no podem obviar que en la seva consulta pública prèvia la pregunta 7 per orientar el debat és: *Considerereu adient que l'EAPC tingui un paper en relació a la selecció dels servidors públics? Quin paper creu que hauria de jugar l'Escola respecte a aquesta qüestió?*. Cal evitar el risc que si s'aborda aquesta qüestió en dues lleis diferenciades es puguin provocar distorsions i afectacions al principi de bona regulació.

- d. S'ha proposat que es desplegui l'article 13 del TREBEP en relació amb el **personal directiu professional**, amb l'objectiu de clarificar les diferents responsabilitats de la direcció tècnica i la direcció política de les administracions públiques, que garanteixin la neutralitat, l'objectivitat, la imparcialitat, el rigor i la independència tècnica en les decisions i judicis professionals d'aquest col·lectiu d'empleats públics.

A judici de l'Oficina, l'estatut del personal directiu professional hauria de tenir les característiques mínimes següents:

- (i) accés a la funció directiva amb subjecció als principis de lliure concurrència, mèrit i capacitat professional i transparència;
- (ii) continuïtat en el càrrec subjecta a avaluació,
- (iii) necessària neutralitat política.

Des de l'Oficina es recomana que s'hi inclogui, la figura de les subdireccions i que es dissenyin mecanismes que evitin que el cessament d'aquest personal estigui vinculat al cicle polític electoral.

Esdevé absolutament necessària la despolitització de la direcció pública perquè, en cas contrari, aquesta politització acaba per constituir un llast de la capacitat institucional, de la necessària neutralitat de l'acció pública i, en definitiva, de la seva legitimitat.

- e. S'ha proposat que es determini que la **planificació de recursos humans ha d'anar lligada, tant a la planificació estratègica dels ens territorials** (Pla de Govern de l'executiu autonòmic i plans de mandat dels executius locals), per permetre preveure els perfils professionals necessaris per a implantar aquests plans i la dotació d'efectius adient, com a la planificació pressupostària a mig termini (escenaris pressupostaris per als exercicis econòmics d'aquella legislatura o mandat).

Aquesta planificació de recursos humans hauria de partir de les necessitats de personal (nombre i perfil professional dels efectius previstos a l'RLT) i basar-se en criteris tècnics de gestió de recursos humans (previsió anual de jubilacions, evolució del percentatge anual de sol·licituds de situacions administratives que comportin reserva de plaça (serveis especials, excedència voluntària per cura de fills, de familiars, per violència de gènere...) i que hauran de ser cobertes per persones interines, evolució del percentatge anual de sol·licituds d'excedència voluntària, etc.).

Aquesta planificació hauria de ser objecte de publicitat activa. Això permetria identificar el desajust entre la planificació estratègica (mandat) de necessitats de recursos humans i les ofertes d'ocupació públiques anuals, i generaria incentius per al retiment de comptes dels motius.

- f. Podem afegir a les consideracions anteriors, específicament a la vista del **Codi ètic del servei públic de Catalunya**, adoptat per Acord GOV/164/2021, de 26 d'octubre, per part del Govern de la Generalitat i l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic, que es recomana que els preceptes de la futura llei d'ocupació pública catalana, aplicables a tots els servidors públics, siguin interpretats en coherència amb els principis i valors recollits en aquest Codi. No es pot perdre de vista aquest marc ètic comú en la regulació de l'ocupació pública catalana.
- g. També podem fer referència en aquest moment a una reflexió recurrent de l'Oficina, i és la recomanació que s'estableixi normativament un **concepte normatiu unívoc de conflicte d'interès**, com a risc de corrupció. L'Oficina va tractar a bastament aquesta matèria a l'informe "La gestió dels conflictes d'interès en el sector públic de Catalunya", emès el 2016, en el qual es proposava la definició següent: "Un conflicte d'interès és tota situació de risc en què l'interès particular d'una persona podria interferir en l'exercici adient del seu discerniment professional en nom d'una altra, que, legítimament, confia en aquell judici".

S'hauria d'aprofitar aquesta definició per vincular el règim regulador dels conflictes d'interès a l'exercici de les funcions públiques i no al lloc de treball. D'aquesta manera no quedaria al marge d'aquest

règim cap persona que exercís funcions públiques, tant si les exerceix des d'un lloc de treball públic com si ho fa en virtut d'una col·laboració públic privada.

Basant-nos en els resultats de l'enquesta que es va realitzar per a l'elaboració de l'informe sobre la gestió dels conflictes d'interès esmentat i les experiències de l'Oficina en l'anàlisi de les investigacions que ha vingut duent a terme, es pot concloure que un dels dèficits detectats en la gestió dels conflictes d'interès és la qüestionable eficàcia dels controls interns en matèria de conflictes d'interès, en especial, de les declaracions d'interessos. Aquestes declaracions d'interessos constitueixen una de les eines principals perquè les institucions detectin potencials interessos dels seus servidors públics susceptibles d'originar situacions de conflictes d'interès.

És per aquest motiu que des de l'Oficina recomanem que una autoritat de tutela, externa i independent centralitzi les funcions de control i vigilància d'aquestes declaracions d'interessos en l'àmbit del sector públic de Catalunya. El distanciament característic del control extern garanteix la reacció independent i homogènia davant dels possibles incompliments que es puguin donar en aquesta matèria. A aquests efectes cal tenir present el paper que l'Oficina Antifrau de Catalunya podria desenvolupar. Oficines antifrau de recent creació, com l'Oficina de Prevenció i Lluita contra la Corrupció a les Illes Balears o la Oficina Andalusà contra el Fraude i la Corrupció, recullen en les seves lleis de creació competències en aquesta matèria i poden servir com a referents en l'establiment d'aquest mecanisme de gestió i control.

- h. L'Oficina també ve proposant de manera reiterada que es prevegi l'obligació dels diferents ens de facilitar **formació i assessorament en ètica pública administrativa**. Aquesta formació s'hauria d'adreçar a qualsevol persona que ocupi un lloc de treball públic, tant de forma estable (funcionariat de carrera i personal laboral fix) com transitòria (funcionariat interí, personal laboral temporal i personal eventual).

En la construcció d'una cultura ètica és fonamental la formació adreçada a les persones al servei de l'administració; aquesta és una eina clau en el procés de sensibilització d'una organització, que contribueix a enfortir la integritat institucional.

S'aconsella que es prevegin sessions formatives en matèria d'integritat, i més concretament sobre la identificació i resolució dels dilemes ètics que puguin sorgir en el desenvolupament de les tasques com a servidors públics, en diversos moments de la vida professional. A judici de l'Oficina, com a mínim s'hauria de preveure:

- Formació inicial que doni a conèixer els principis que conformen l'ètica pública administrativa, faciliti la reflexió sobre les situacions de risc més habituals en el lloc que s'ha d'ocupar i informi dels instruments de **guiatge i assessorament ètic** a la disposició de les persones al servei públic. S'ha de regular aquest assessorament **com un dret** de qualsevol persona servidora pública.
- Formació periòdica mínima (bianual) d'aprofundiment, basada en l'experiència professional i l'anàlisi de situacions de risc versemblants.
- Formació quan s'accedeix a un nou lloc de treball de més responsabilitat (carrera horitzontal o vertical).

La implantació dels esmentats elements i d'altres que impactin positivament en la cultura ètica de les nostres administracions requerirà que aquestes es dotin de la corresponent infraestructura organitzativa basada en la figura dels **referents ètics de proximitat** amb competències en la gestió ètica.

- Finalment, i enllaçant amb la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre del 2019, relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió, el termini de transposició de la qual acaba de concloure i que configura obligacions per als ens públics (i drets per a la ciutadania), caldrà recordar, com a reflexió final, que cal impulsar una cultura pro *whistleblowing* i de protecció dels alertadors, també en l'àmbit de la funció pública. A judici de l'Oficina qualsevol regulació de l'ocupació pública que pretengui modernitzar l'ocupació pública catalana i fer-la més eficient i més impermeable als riscos de corrupció ha d'aprofundir en el deure dels empleats públics d'alertar i en el seu dret a fer-ho de forma segura i sense que hagin de témer represàlies de cap naturalesa.

Oficina Antifrau de Catalunya
20.1.2022

Ribes 3
08013 Barcelona
T +34 935 545 555
bustiaoac@antifrau.cat
www.antifrau.cat