

**Analiza impactului în procesul de fundamentare
a proiectului hotărârii Guvernului privind modificarea unor hotărâri ale Guvernului
(privind activitatea organelor de probațiune)**

Titlul analizei impactului (poate conține titlul propunerii de act normativ):	Analiza impactului în procesul de fundamentare a proiectului hotărârii Guvernului privind modificarea unor hotărâri ale Guvernului (privind activitatea organelor de probațiune)
Data:	18 octombrie 2023
Autoritatea administrației publice (autor):	Ministerul Justiției
Subdiviziunea:	Direcția elaborare acte normative
Persoana responsabilă și datele de contact:	Viorica CORNESCU, consultant superior, Secția drept public din cadrul Direcției elaborare acte normative, tel.: (022) 20-14-29 email: viorica.cornescu@justice.gov.md

Compartimentele analizei impactului

1. Definirea problemei

a) Determinați clar și concis problema și/sau problemele care urmează să fie soluționate

Scopul modificărilor propuse este de a soluționa următoarele probleme:

- 1) Coordonare inefficientă a activității de probațiune generată de suprapunerea de competențe între nivelul central și regional;
- 2) Organizare defectuoasă a aparatului central al Inspectoratului Național de Probațiune;
- 3) Discrepanță semnificativă în performanța birourilor de probațiune cauzată de un raport disproporționat între dimensiunea birourilor de probațiune și volumul de dosare gestionat de către acestea, fapt ce generează o repartizare inechitabilă a sarcinii de muncă per consilier;
- 4) Calitatea scăzută a serviciilor prestate cetățenilor subiecți ai probațiunii;
- 5) Deficit de personal dedicat monitorizării electronice și derulării programelor probaționale generat de fluxul tot mai mare de dosare cauzat de extinderea competențelor INP.

b) Descrieți problema, persoanele/entitățile afectate și cele care contribuie la apariția problemei, cu justificarea necesității schimbării situației curente și viitoare, în baza dovezilor și datelor colectate și examinate

Din momentul instituirii organelor de probațiune până în prezent, sistemul de probațiune a reorganizat de multiple ori, schimbări ce nu s-au ghidat de literatura științifică, evidențe și tendințe la nivel european, reorganizări impactul cărora nu a fost evaluat. În 2007 prin Hotărârea Guvernului nr. 44 din 12.01.2007 au fost introduse modificări în Regulamentul Ministerului Justiției și al Departamentului de executare care au stipulat organizarea activității de probațiune de către organe guvernamentale. Astfel, **Direcția de executare a pedepselor penale non-privative de libertate se reorganizează în Direcția probațiune** fiindu-i alocate 125 de unități de personal (din care 9 unități în Direcție și restul în subdiviziuni). După adoptarea legii cu privire la probațiune în 2008, în cadrul celor 42 oficii de executare au fost create secții de probațiune. După patru ani de activitate, sistemul de probațiune este supus unei reorganizări. Astfel, prin Hotărârea Guvernului nr. 827 din 10 septembrie 2010 este creat **Oficiul central de probațiune pe lângă Departamentul Instituțiilor Penitenciare** cu un efectiv limită de 216 unități de personal în subdiviziunile teritoriale și 34 în

aparatur central. Prin Hotărârea Guvernului nr. 735 din 03.10.2012 **Oficiul central de probațiune a fost transferat** din subordinea Departamentului Instituțiilor Penitenciare **în subordinea Ministerului Justiției**, fiind stabilit efectivul limită la 243 unități. În 2015 Oficiul central de probațiune este redenumit în **Inspectoratul Național de Probațiune** având în subordinea sa trei Inspectorate Regionale de Probațiune și 42 de Birouri de probațiune. Inspectoratele regionale, la rândul lor erau menite să coordoneze și să monitorizeze activitatea Birourilor de probațiune din zona de Nord, Centru și Sud, activitatea Centrelor de reabilitare socială și Centrelor instructiv-metodice.

Din 2015 până în prezent, inspectoratele regionale nu au fost operaționalizate. Există multiple suprapuneri de competențe între nivelul central și cel regional situație care necesită a fi adresată de propunerea prezentă de reorganizare. Justificarea inițială pentru înființarea inspectoratelor regionale a fost aceea de a realiza o mai bună coordonare a activității birourilor de probațiune pentru creșterea calității intervențiilor și serviciilor. Însă funcția de coordonare este în contradicție cu funcția de control, aceeași entitate neputând fi responsabilă de evaluarea propriilor îndrumări. Astfel modificările propuse vizează delimitarea de competențe, consolidarea statutului inspectoratului regional prin atribuirea statutului de direcție generală și clarificarea rolului lor prin definirea unei structuri tipizate, dar și a birourilor de probațiune atribuite fiecărei zone.

Organizarea defectuoasă a aparatului central al Inspectoratului Național de Probațiune se manifestă într-un raport inegal între direcțiile de suport și cele responsabile de dirijarea, monitorizarea și evaluarea activității subdiviziunilor teritoriale. Potrivit Regulamentului privind organizarea și funcționarea organelor de probațiune, Inspectoratul Național de Probațiune (INP) are misiunea de a organiza și coordona procesul de executare a pedepselor și măsurilor neprivative de libertate specifice domeniului probațiunii, în scopul prevenirii săvârșirii de noi infracțiuni. Analizând funcțiile de bază ale INP și structura actuală a aparatului central se observă o discrepanță între numărul direcțiilor cu atribuții organizatorice și administrative și numărul direcțiilor care se axează nemijlocit pe activitatea de probațiune. Pentru asigurarea calității în procesul de executare a pedepselor și măsurilor neprivative de libertate, este necesară o monitorizare mai complexă a activității subdiviziunilor teritoriale de către aparatul central. Astfel, ar fi posibilă o intervenție mai promptă în vederea identificării unor soluții atunci când apar anumite probleme în cadrul birourilor de probațiune.

În perioada 07 - 13 iunie 2023, Ministerul Justiției a desfășurat un proces complex de monitorizare a activității aparatului central al Inspectoratului Național de Probațiune, fiind analizate procesele și indicatorii de performanță per fiecare direcție.

Analizând activitatea Direcției probațiune, s-au evidențiat următoarele categorii de sarcini:

- examinarea solicitărilor instituțiilor publice și furnizarea informațiilor;
- examinarea solicitărilor birourilor de probațiune;
- oferirea suportului metodico-practic birourilor de probațiune privind executarea diferitor pedepse și măsuri neprivative de libertate;
- sistematizarea și analiza rapoartelor lunare a subdiviziunilor teritoriale în baza diferitor indicatori și rezultate;
- examinarea referatelor presentențiale pentru raportarea lunară;
- examinarea petițiilor;

- identificarea necesităților de consolidare a capacităților consilierilor de probațiune pe diferite segmente de intervenție.

Analizând procesele în Direcției activitate analitică, s-au evidențiat următoarele categorii de sarcini:

- furnizarea informațiilor și datelor statistice solicitate de alte instituții publice;
- redactarea și plasarea informației pe pagina de facebook și site-ul web al INP;
- colectarea datelor statistice lunare din teritoriu și procesarea acestora;
- acțiuni privind cooperarea cu partenerii străini;
- pregătirea materialelor pentru sesiunea de formare inițială a personalului nou angajat;
- raportarea privind realizarea acțiunilor în baza planurilor de acțiuni și angajamentele asumate.

Analizând rapoartele Direcției monitorizare electronică, s-au evidențiat următoarele sarcini de bază:

- examinarea rapoartelor și a notelor informative din tura precedentă; verificarea numărului persoanelor monitorizate;
- verificarea, setarea și salvarea zonelor permise la persoanele în privința cărora a fost dispus arestul, controlul judiciar și deplasarea fără escortă;
- verificarea persoanelor cu lipsă de legătură totală;
- verificarea persoanelor a cărei termen de evidență este în expirare;
- verificarea confirmărilor din cadrul instanțelor judecătorești/ procuraturii/ organelor de urmărire penală privind ieșirile autorizate a persoanelor supuse monitorizării cu măsura arest la domiciliu/control judiciar;
- verificarea listei de echipamente aflate în incinta direcției și în cadrul birourilor de probațiune;
- verificarea conectării dispozitivelor (tracker);
- lucru cu documentația recepționată din tura precedentă;
- elaborarea solicitărilor/notelor informative către inspectoratele de poliție și birourile de probațiune în vederea executării încheierilor judecătorești în privința persoanelor cu lipsă de legătură totală;
- lucru cu aplicația.

Analizând Direcția juridică, s-au evidențiat următoarele categorii de sarcini:

- participarea la ședințe de judecată;
- examinarea încheierilor instanțelor de judecată;
- elaborarea proiectelor de acte normative;
- examinarea și avizarea proiectelor de ordine din cadrul INP;
- examinarea dosarelor administrative;
- examinarea cererilor;
- elaborarea proiectelor de cereri de chemare în judecată în privința persoanelor care au deteriorat dispozitivele de monitorizare electronică;
- examinarea cererilor, demersurilor solicitărilor adresate direcției juridice.

Analizând informația prezentată de către Direcția resurse umane, s-au evidențiat sarcini precum:

- elaborarea și înregistrarea ordinelor cu privire la personal;
- acordarea suportului metodologi angajaților INP și candidaților pentru ocuparea funcțiilor publice vacante;
- analiza dosarelor depuse la concurs pentru funcțiile publice vacante;
- furnizarea informațiilor solicitate de către alte direcții.

Analizând Direcția financiară, s-au evidențiat următoarele categorii de sarcini:

- introducerea informațiilor (contracte, facturi) în programul 1C;
- întocmirea actelor contabile;

- verificarea și trecerea în cont a operațiunilor economice;
- executarea ordinelor de plată;
- prezentarea rapoartelor, notelor contabile;
- evidența foilor de parcurs;
- evidența operativă a personalului INP, schimbări în cadre/ acordarea indemnizațiilor și sporurilor ș.a.;
- analiza executării bugetului;
- examinarea demersurilor adresate direcției.

Analizând Direcția achiziții publice și patrimoniu, s-au evidențiat următoarele categorii de sarcini:

- participarea la ședințe de lucru cu privire la sediile birourilor de probațiune, asigurarea prestării serviciilor către INP și alte subiecte ce țin de competența direcției;
- realizarea dărilor de seamă și a rapoartelor statistice privind utilizarea resurselor;
- verificarea tranzacțiilor și a contractelor de achiziții;
- primirea și gestionarea bunurilor achiziționate;
- participarea la ședințe de judecată;
- examinarea demersurilor adresate direcției;
- organizarea activității comisiei de casare a mijloacelor fixe;
- elaborarea și ajustarea planului de achiziții;
- prezentarea rapoartelor statistice;
- elaborarea proiectelor de ordine/dispoziții în cadrul procedurilor de predare-primire;
- efectuarea controalelor privind consumul de combustibil al automobilelor și kilometrajul parcurs.

În rezultatul sistematizării acestor informații, observăm o interacțiune redusă între aparatul central și subdiviziunile teritoriale. Totodată, unele direcții îndeplinesc atribuții improprii rolului lor, acoperind mai multe segmente. Comparând organigrama servicii de probațiune din țări comparabile putem concluziona că aparatul central are un număr prea mare de direcții mici, altfel spus mulți șefi, puțini executori. În România de exemplu, Direcția națională de probațiune a Ministerului Justiției este structurată în 9 servicii/direcții interne și 90 posturi (din care 62 funcții ocupate)¹, iar aparatul central constituie 10% din total personal în sistem (spre deosebire 16% în Moldova). În Letonia aparatul central al organelor de probațiune era organizat în trei direcții: (i) mediere și rapoarte prezentențiale, (ii) supraveghere și programe probaționale, (iii) management administrativ², iar în urma unei reorganizării s-au instituit direcție responsabilă de sisteme informaționale³ ș.a.

Discrepanță semnificativă în performanța birourilor de probațiune este cauzată de un raport disproportionat între dimensiunea birourilor de probațiune și volumul de dosare gestionat de către acestea, fapt ce generează o repartizare inechitabilă a sarcinii de muncă per consilier.

La data de 01.01.2023, numărul de dosare per birou de probațiune varia de între 44 și 1612. Totodată, numărul de funcții conform statelor de personal variază între 2 și 49 angajați într-un birou. Analizând sarcina de lucru per consilier, se observă discrepanțe semnificative. De exemplu, în BP Făleşti unui consilier îi revine în medie 62 dosare, în BP Dondușeni - 58 dosare, în BP Ungheni - 57, iar în birourile de probațiuni Briceni, Ceadir-Lunga și Leova sarcina medie per consilier este de 19 dosare. Potrivit

¹ <https://probatune.just.ro/wp-content/uploads/2021/09/Brosura-PROBATIUNE.pdf>

² <https://www.cep-probation.org/wp-content/uploads/2021/07/Probation-in-Europe-2013-Chapter-Latvia.pdf>

³ Stivrina, S., & Ziedina, D. (2021). Probation in Latvia: 'For a Safer Society'. *Irish Probation Journal*, 18.

raportului Consiliului Europei privind statisticile penale anuale SPACE II 2022⁴, sarcina medie de lucru, în rândul statelor membre ale Consiliului Europei, constituie 33 dosare per consilier. Comparând această medie cu datele statistice ale Republicii Moldova, atestăm o sarcină de lucru la nivel dublu peste media europeană în unele birouri, fapt ce afectează calitatea serviciilor prestate. În total 15 birouri din 38 înregistrează o sarcina de lucru peste media europeană. Prin urmare, este imperioasă realocarea unităților de personal în funcție de volumul de dosare pe regiune, pentru a echilibra sarcina de lucru medie per consilier.

Nota de concept privind reorganizarea sistemului de probațiune din Republica Moldova realizată de către un grup de lucru al INP facilitat de către experți ai Consiliului Europei în 2019 constată următoarele: „În situația în care birourile vor rămâne de mici dimensiuni, sunt realizate cheltuieli semnificative pentru a le menține operaționale în condițiile în care nu pot funcționa la un standard ridicat de activitate. În plus, volumul de activitate al consilierilor din cadrul unor birouri este considerabil mai mare decât al celor din birourile mici. Comparativ, există discrepanțe semnificative în volumul de lucru în condițiile în care personalul beneficiază de aceleași drepturi salariale. Astfel, a fost realizată și o propunere pentru o reorganizare teritorială progresivă a birourilor, prin comasare, fie ținând seama de harta judiciară, fie ținând seama de o „hartă a probațiunii”. Acesta fiind un pas intermediar către harta judiciară, în cazul în care nu vor putea fi extinse resursele umane pentru ca birourile mici să își justifice existența ca entități de sine stătătoare⁵. ”

În formula actuală, cele 38 birouri de probațiune acoperă tot teritoriul țării, asigurând o apropiere geografică bună a beneficiarilor de birourile de probațiune precum și o comunicare intensă a birourilor de probațiune cu autoritățile locale. Cu toate acestea, există deficiențe⁶ precum:

- Discrepanțe vizibile între volumul de muncă al consilierilor de probațiune;
- Volum sporit de lucru pentru anumite birouri de probațiune ceea ce este detrimntul calității;
- Imposibilitatea de specializare funcțională a consilierilor de probațiune în birourile mici;
- Deficiențe de a asigura activitatea atunci când în birourile de probațiune mai mici, unul sau câțiva consilieri de probațiune nu realizează atribuțiile funcționale (pe motiv de boală, concediu sau eliberare din funcție);
- Eficiență financiară redusă pentru anumite birouri de probațiune mici prin prisma ponderii costurilor de management și de întreținere a birourilor de probațiune.

În concluzie, se impune comasarea unor birouri și realocarea resurselor umane între birouri. Analiza impactului de reglementare compară în continuare două opțiuni de reorganizare: (a) comasare prin absorbția birourilor mici în scopul distribuirii echilibrate a numărului de dosare per consilier, (b) comasare conform hartei instanțelor de judecată.

Calitatea scăzută a serviciilor prestate cetățenilor subiecți ai probațiunii.

Diferența de randament a birourilor de probațiune se observă analizând ponderea executării hotărârilor judecătorești cu aplicarea sancțiunii/pedepsei penale sub formă de muncă neremunerată în

⁴ https://wp.unil.ch/space/files/2023/07/SPACE-II_2022_230523.pdf

⁵ Carbanaru, I., & Zaharia V., (2019), Nota Concept privind reorganizarea sistemului de probațiune din Republica Moldova, Consiliul Europei. Document realizat în cadrul Programului Consiliului Europei „Promovarea unui sistem de justiție penală bazat pe respectarea drepturilor omului în Republica Moldova”, finanțat de Guvernul Norvegiei.

⁶ Constatările Notei Concept privind reorganizarea sistemului de probațiune, Consiliul Europei, 2019.

folosul comunității, ceea ce constituie circa 75% din numărul total de sentințe parvenite (5268 în semestrul I 2023). Rata de executare a orelor de muncă neremunerată per sistem, în semestrul I 2023, a constituit 61%, iar la nivel de birouri variind de la 38% la 77% executare.

Conform Raportului de Analiză sistemică comprehensivă a Sistemului de Probațiune din Republica Moldova⁷ realizat în anul 2017, serviciul de probațiune trebuie să sporească gama programelor disponibile pentru abordarea cauzelor ce stau la baza comportamentului infracțional. O constrângere cheie pentru realizarea acestui deziderat este lipsa spațiului potrivit pentru activitățile în grup. Actualmente, 16 birouri de probațiune din 38 nu dispun de sală pentru programe. O altă problemă ce afectează calitatea este insuficiența de spații pentru interviewarea în privat a beneficiarilor serviciilor de probațiune de către consilierii de probațiune. Există probleme și cu asigurarea siguranței personalului la locul de lucru, deoarece în unele birouri nu există aranjamente pentru înregistrarea vizitatorilor.

Studiul privind riscul de recidivă și rata de recidivă după probațiune în Republica Moldova⁸ a constatat faptul că rata generală de recidivă în primii doi ani după încheierea termenului de probațiune s-a dovedit a fi destul de scăzută - 3,5% pentru cei eliberați din probațiune în 2013, respectiv, 3,4% pentru cei din 2014, cu o marjă de eroare de aprox. ± 1 pp⁹. Printre posibilele explicații se regăsește profilul scăzut de risc al persoanelor aflate în probațiune, și migrația post-probațiune. Astfel, pentru realizarea scopului probațiunii drept alternativă reală pentru pedepsele privative de libertate va necesară preluarea graduală de către probațiune a condamnaților cu risc mediu pasibili de pedeapsa închisorii. În acest scop, este necesară consolidarea dimensiunii aplicării programelor probaționale, validarea sau acreditarea specialiștilor ce implementează programe cognitiv-comportamentale.

Deficit de personal pentru monitorizarea electronică și derularea programelor

Potrivit datelor statistice prezentate pentru semestrul I 2023, în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune au fost aplicate în total 10 programe probaționale, implicând un număr total de 843 de persoane, dintre care 765 adulți și 78 minori. Prin comparație, în semestrul I 2022 au beneficiat de programe probaționale 725 de persoane, dintre care 615 adulți și 110 minori. An de an atestăm o creștere a aplicării programelor de schimbare cognitiv-comportamentală și corijare. Această evoluție este binevenită, cu toate acestea există riscul neacoperirii cererii regionale din cauza specializării specifice și instruirilor de durată în calificarea consilierilor ce derulează aceste programe. Repartizarea subiecților implicați în programe probaționale variază de la 0 la 180 persoane per birouri de probațiune.

Cu referire la monitorizarea electronică, în ultimii ani numărul persoanelor monitorizate a crescut vertiginos. Pe parcursul anului 2022, activitatea Direcției ME a fost asigurată de către 14 angajați, în

⁷ Allen R., & Grosu V., (2017), Analiză sistemică comprehensivă a Sistemului de Probațiune din Republica Moldova, CILC, realizat în cadrul proiectului EUTAP4 - Sprijin acordat sistemelor de executare, probațiune și reabilitare în Moldova

⁸ Durnescu I., & Galer L., (2020), Studiul privind riscul de recidivă și rata de recidivă după probațiune în Republica Moldova, realizat în cadrul programului Consiliului Europei *Promovarea unui sistem de justiție penală bazat pe respectarea drepturilor omului în Republica Moldova*.

⁹ Analiza ratei de recidivă pe sexe indică o rată mai mare la bărbați - în jur de 3,6% pentru ambii ani de referință - comparativ cu femeile - 1,4% pentru cele eliberate din probațiune în 2013 și 1,1% în 2014 - diferență semnificativă statistic (garantarea rezultatelor cu o probabilitate de 95%). O diferență mai mare a fost remarcată între recidiva minorilor și a adulților. Dacă rata de recidivă în rândul adulților este de aproximativ 3,3% pentru ambii ani, rata de recidivă în rândul minorilor este de 10,3% și 12,0% pentru 2013 și respectiv pentru 2014.

această perioadă au fost supuși monitorizării electronice 1574 persoane, ceea ce reprezintă dublu comparativ cu anul 2021. În semestrul I 2023, activitatea Direcției monitorizare electronică a fost asigurată de 12 angajați, care au gestionat un număr total de 1130 de persoane supuse monitorizării.

Monitorizarea electronică (ME) poate fi aplicată:

- persoanelor liberate de pedeapsă penală în conformitate cu art. 89 Cod Penal;
- condamnaților care se deplasează fără escortă sau însoțire și/sau celor care se deplasează pe o durată scurtă în afara penitenciarului, conform art. 216 și 217 din Codul de executare;
- persoanelor cărora le este aplicată o măsură preventivă cu stabilirea anumitor obligații sau restricții;
- persoanelor bănuite, învinuite sau inculpate de comiterea faptelor de violență în familie, precum și victimelor sau, după caz, membrilor familiilor acestora în scopul verificării respectării obligațiilor de către agresori.

Numărul persoanelor monitorizate a crescut în special urmare a intrării în vigoare în ianuarie 2021 a Legii nr. 85, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 11.06.2020, care stabilește monitorizarea electronică a agresorilor familiali imediat după pronunțarea ordonanței de protecție a victimei violenței în familie, în mod obligatoriu pentru anumite categorii de persoane. Pentru a face față acestei creșteri, în 2019 a fost modificată și completată Hotărârea Guvernului nr. 827/2010 privind organizarea și funcționarea organelor de probațiune. Astfel, au fost reorganizate Birourile de probațiune din mun. Chișinău devenind Biroul de probațiune Chișinău (cu statut de direcție generală), a fost creată Direcția monitorizare electronică și a fost mărit efectivul-limită al INP și a subdiviziunilor teritoriale - în total fiind 285 de unități de personal pe sistem. Ulterior în 2021, a fost suplimentat numărul de angajați - 272 în subdiviziuni teritoriale și 325 per sistem. Trebuie menționat faptul că pe parcursul anului 2020¹⁰, **rata de recidivă** a agresorilor familiali a constituit $\approx 50\%$. În anul 2021¹¹, după implementarea monitorizării electronice pentru agresorii familiali, rata de recidivă s-a diminuat la 19%, iar în 2022 aceasta constituie 17%.

c) Expuneți clar cauzele care au dus la apariția problemei

Problemele descrise mai sus au fost generate de următoarele cauze de bază:

- lipsa de viziune la nivelul conducătorilor probațiunii combinată cu inconsecvența autorilor de politici la nivelul Ministerului Justiției;
- extinderea competențelor probațiunii fără o analiză a efectului asupra volumului de muncă și calității serviciilor prestate de probațiune și fără o majorare a resurselor financiare și umane;
- investițiile semnificative necesare pentru formarea competențelor necesare derulării programelor de probațiune și lipsa unor mecanisme de motivare și menținere a specialiștilor;
- stabilirea în mod obligatoriu a monitorizării electronice pentru anumite categorii de agresori familiali, fără individualizare și fără discreția judecătorului la aplicarea acestei măsuri generează automat, și uneori nejustificat, o cerere de monitorizare electronică;
- conștientizarea redusă a rolului probațiunii, a proceselor și specificului activității;
- costurile ridicate pentru reabilitarea integrală a birourilor de probațiune sau pentru relocarea lor în sedii noi, combinat cu prioritizare redusă a probațiunii la planificarea bugetară.

¹⁰ [Date MAI privind infracțiunile ce atentează la viața persoanei și cele de violență în familie](#)

¹¹ <https://probațiune.gov.md/files/getfile/4866>

d) Descrieți cum a evoluat problema și cum va evolua fără o intervenție

Inspectoratele regionale au fost introduse în Legea 8/2008, dar nu au fost operaționalizate. În anul 2018 cele 3 inspectorate regionale de probațiune au realizat 38 de inspecții în cadrul birourilor de probațiune însă din informațiile culese de experți nu reiese că acestea au urmat metodologia de inspecție aprobată în acest sens, astfel evaluarea birourilor poate fi percepută ca fiind subiectivă. Inspectorii au fost numiți la finele anului 2017 de către directorul INP, din rândul consilierilor de probațiune, însă aceștia nu au beneficiat de pregătire pentru derularea inspecțiilor. Mai mult, inspectoratele regionale sunt stabilite în aceeași locație cu structura centrală a INP astfel încât nu se asigură apropierea geografică de birourile de probațiune și nu s-a conturat o identitate distinctă a acestora. După reorganizarea din 2019, odată cu specializarea unor birouri, inspectoratelor regionale le-a fost atribuit statutul de serviciu. Prin urmare, funcționarul public împuternicit cu rol de control și monitorizare este salarizat de facto la un nivel mai redus decât unii șefi de birouri (din subordine). Acest fapt a făcut aproape imposibilă ocuparea funcțiilor la nivelul inspectoratelor regionale.

Organizarea defectuoasă a direcțiilor în cadrul INP generează nemulțumirea angajaților, deoarece sunt nevoiți să desfășoare procese improprii direcției din care fac parte sau sarcini nereglementate. Fără o analiză bine fundamentată a proceselor, s-au creat în mod artificial direcții (care anterior erau servicii sau secții), ceea ce a generat un număr mare de funcții vacante (neocupate ani la rând). Menținerea actualei structuri va perpetua practicile defectuoase identificate în cadrul INP.

Necesitatea reorganizării și comasării unor birouri de probațiune a fost recomandată de către experți europeni în repetate rânduri și ignorată de către factorii de decizie de fiecare dată. Fără intervenție, calitatea serviciilor prestate de probațiune va stagna sau chiar regresa. Organizarea la nivel local în birouri mici generează cheltuieli administrative și de întreținere ce ar putea fi investite în reabilitarea condițiilor de muncă în birourile de probațiune mari, cu spații inadecvate. Comasarea birourilor de probațiune sectoriale (Buiucani, Ciocana, Rîșcani, Centru, Botanica) într-un singur birou Chișinău a avut un efect pozitiv asupra repartizării echitabile a dosarelor, a permis specializare și desfășurarea mai calitativă a intervențiilor. Prin urmare, experiența pozitivă ne permite să anticipăm efecte pozitive ale reorganizării propuse.

Menținerea situației status-quo va duce la descreșterea eficienței lucrului angajaților, utilizarea nerațională a resurselor disponibile, diminuarea calității serviciilor oferite de către sistemul de probațiune în toate regiunile țării, precum și lipsa unei coordonări eficiente a activității probațiunii.

e) Descrieți cadrul juridic actual aplicabil raporturilor analizate și identificați carențele prevederilor normative în vigoare, identificați documentele de politici și reglementările existente care condiționează intervenția statului

Cadrul juridic actual este constituit din următoarele acte normative:

- 1) Legea nr. 8/2008 cu privire la probațiune;
- 2) Legea nr. 211 din 06.12.2021 pentru aprobarea Strategiei privind asigurarea independenței și integrității sectorului justiției pentru anii 2022-2025 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia;
- 3) Hotărârea Guvernului nr. 827/2010 cu privire la organizarea și funcționarea organelor de probațiune;
- 4) Recomandarea CM/Rec (2010)1 Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la Regulile de Probațiune ale Consiliului European,

5) Recomandarea CM/Rec (2017)3 Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la Regulile Europene privind măsurile și sancțiunile comunitare.

2. Stabilirea obiectivelor

a) Expuneți obiectivele (care trebuie să fie legate direct de problemă și cauzele acesteia, formulate cuantificat, măsurabil, fixat în timp și realist)

Obiectivul general al reorganizării organelor de probațiune este dezvoltarea organizațională în vederea creșterii performanței, eficienței, și calității activității probațiunii. În acest sens, se urmărește realizarea pe deplin a rolului probațiunii în sistemul justiției penale, în special preluarea graduală a persoanelor condamnate cu risc mediu în cercul subiecților asistați și supravegheați de probațiune.

În vederea realizării obiectivelor menționate, se propune:

- 1) Modernizarea organigramei aparatului central INP;
- 2) Consolidarea inspectoratelor regionale și delimitarea clară de roluri și competențe;
- 3) Constituirea unor echipe regionale mobile de inspectori și consilieri specializați în derularea programelor probaționale;
- 4) Comasarea unor birourilor de probațiune mici, cu păstrarea efectivului limită pe subdiviziuni;
- 5) Aprobarea unei organigrame-tip pentru inspectorate regionale și birouri de probațiune.

În rezultatul modificărilor propuse, se anticipează o evoluție pozitivă a următorilor indicatori:

- (a) sarcina de dosare per consilier va oscila nesemnificativ în jurul ratei de 30-33 dosare aliniat la media europeană;
- (b) rata de executare a hotărârilor va înregistra mai puține diferențe regionale;
- (c) rata de implicare și participare în programe probaționale se anticipează că va crește;
- (d) viteza de răspuns și reacție în cazul alarmelor de monitorizare electronică va crește;
- (e) îmbunătățirea calității programelor derulate cu subiecții probațiunii.

3. Identificarea opțiunilor

a) Expuneți succint opțiunea „a nu face nimic”, care presupune lipsa de intervenție

Opțiunea „a nu face nimic”, este cea mai simplă opțiune din punct de vedere al efortului pentru moment, dar este departe de a fi cea mai eficientă opțiune de durată. Pe lângă menținerea unor disfuncționalități și cheltuieli administrative ridicate, această opțiune generează riscuri de imagine probațiunii, factor important în contextul procesului de integrare europeană. Spre deosebire de țări comparabile, Moldova nu se poate lăuda cu practici inovatorii la nivel european. Chiar și atunci când există istorii de succes, colaborări cu impact social la nivel local, în forma actuală de organizare INP nu are competența atribuită și specialiști calificați care ar evalua impactul programelor utilizând instrumente validate științific, etc.

b) Expuneți principalele prevederi ale proiectului, cu impact, explicând cum acestea ținesc cauzele problemei, cu indicarea noutăților și întregului spectru de soluții/drepturi/obligații ce se doresc să fie aprobate

Reorganizarea sistemului de probațiune prevede modificarea structurii atât a aparatului central, precum și a subdiviziunilor teritoriale. Noua organigramă a INP va permite specializarea mai clară a subdiviziunilor aparatului central, ceea ce va contribui la creșterea calității activității în ansamblu.

Astfel, se propune următoarea structură a aparatului central:

Director

Director adjunct

- Direcția monitorizare electronică și digitalizare
 - Secția monitorizare electronică
 - Serviciul tehnologii informaționale
- Direcția cercetare și dezvoltarea probațiunii
 - Secția metodologii și formare profesională
 - Serviciul cercetare și analiză date
 - Serviciul comunicare și relații externe;
- Serviciul juridic
- Direcția management operațional
 - Secția contabilitate și patrimoniu
 - Serviciul resurse umane
 - Serviciul achiziții publice
 - Serviciul secretariat

Modernizarea organigramei aparatului central INP presupune o delimitare clar a funcțiilor de bază INP datorită divizării în secții și servicii. Astfel, se crează un serviciu IT în cadrul Direcției Monitorizare electronică și digitalizare, care va fi responsabil de elaborarea proiectelor de concepte și regulamente de funcționare a sistemelor informaționale în probațiune. Inițiativa se aliniază obiectivelor guvernării de digitalizare a proceselor administrative și serviciilor publice. Direcția cercetare și dezvoltare a probațiunii reprezintă comasarea direcției analitice cu direcția probațiune. Această modificare va permite asigurarea unui management al calității mai bun, ancorarea metodologiilor de lucru și formărilor în cercetări și evidențe științifice. Serviciul cercetare și analiză date va avea inclusiv rolul de a evalua impactul programelor probaționale, analiza cazurilor de recidivă, cooperarea cu mediul academic în derularea sondajelor și evaluărilor, ș.a. Crearea serviciului comunicare și relații externe va facilita transferul de cunoștințe și bune practici preluate de peste hotare în teritoriu prin intermediul formărilor și îndrumărilor, și va permite extinderea parteneriatelor la nivel comunitar și internațional. Direcția dată va deveni nucleu de expertiză. În cadrul Serviciului juridic urmează a fi numită o persoană responsabilă de protecția datelor, în conformitate cu Legea 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal. Suplimentar, noua structură va contribui la gestionarea mai eficientă a resurselor financiare pe segmentul salarizării pentru funcții de conducere. Conform standardelor de bună guvernare raportul dintre personal resurse umane și număr total de angajați este de 1:100, prin urmare 3 unități de personal sunt estimate a fi suficiente pentru serviciul resurse umane, având în vedere mai ales că sarcina de formare profesională este transferată în cadrul Direcției cercetare și dezvoltare probațiune. Funcțiile administrative ale INP au fost comasate în Direcția management operațional, sarcina de evidență a patrimoniului este transferată de la achiziții la contabilitate.

Novăția proiectului de modificare constă în **consolidarea inspectoratelor regionale**. Astfel, la nivelul fiecărui inspectorat regionale - cu statut de direcție generală, vor fi instituite două subdiviziuni (statut de direcție, secție, serviciu în funcție de numărul unităților de personal): subdiviziunea monitorizare și inspectare și subdiviziunea programe probaționale. Rolul subdiviziunii monitorizare și inspectare este de a verifica activitatea birourilor de probațiune, în vederea asigurării unui management instituțional calitativ și eficient. Constatările vor fi transmise către aparatul central, care va întreprinde măsuri de înlăturare a eventualelor probleme identificate. Instituirea, la nivel regional, a subdiviziunii programe probaționale va permite formarea mai rapidă a grupelor și va spori

considerabil calitatea programelor probaționale, întrucât acestea vor fi realizate de personal specializat.

Inspectoratele regionale vor activa în regiunile Nord / Centru / Sud și vor fi constituite din:
subdiviziunea programe probaționale (cu statut de direcție și secție)
serviciul monitorizare și inspectare

Opțiunea recomandată privind **reorganizarea birourilor de probațiune** prevede comasarea prin absorbție a birourilor mici. Numărul total de birouri se reduce de la 38 la 26, fiecare birou obținând astfel statut de direcție, după cum urmează:

Zona nord:

- Biroul de probațiune Briceni, comasat prin absorbția biroului de probațiune Edineț;
- Biroul de probațiune Dondușeni, comasat prin absorbția biroului de probațiune Ocnița;
- Biroul de probațiune Drochia, comasat prin absorbția biroului de probațiune Florești;
- Biroul de probațiune Soroca;
- Biroul de probațiune Glodeni, comasat prin absorbția biroului de probațiune Rîșcani;
- Biroul de probațiune Bălți;
- Biroul de probațiune Sîngerei;
- Biroul de probațiune Fălești;
- Biroul de probațiune Ungheni;
- Biroul de probațiune Rezina;

Zona centru:

- Biroul de probațiune Chișinău;
- Biroul de probațiune Orhei, comasat prin absorbția biroului de probațiune Telenești;
- Biroul de probațiune Călărași, comasat prin absorbția biroului de probațiune Strășeni;
- Biroul de probațiune Nisporeni;

- Biroul de probațiune Criuleni;
- Biroul de probațiune Anenii Noi;
- Biroul de probațiune Ialoveni;
- Biroul de probațiune Căușeni;
- Biroul de probațiune Dubăsari;
- Biroul de probațiune Bender;

Zona sud:

- Biroul de probațiune Cahul, comasat prin absorbția biroului de probațiune Taraclia;
- Biroul de probațiune Ștefan-Vodă;
- Biroul de probațiune Ceadr-Lunga, comasat prin absorbția biroului de probațiune Comrat și biroul de probațiune Vulcănești;
- Biroul de probațiune Cantemir, comasat prin absorbția biroului de probațiune Leova;
- Biroul de probațiune Cimișlia, comasat prin absorbția biroului de probațiune Basarabasca;
- Biroul de probațiune Hîncești.

Acest model de reorganizare are următoarele avantaje: acoperire regională mai mare; păstrarea sediilor existente; specializarea birourilor de probațiune cu mai mulți angajați; uniformizarea practicii și sporirea calității activităților desfășurate.

Structura standard a unui birou de probațiune va cuprinde 2 servicii în dependență de dimensiunea biroului, cum ar fi: (a) probațiune prezentențială și minori și (b) executare și supraveghere. Excepție fac birourile a căror număr total de angajați este sub 7 unități. Suplimentar, în cadrul biroului de probațiune Chișinău, datorită numărului mare de dosare și, corespunzător, a numărului de angajați, se va institui serviciul programe probaționale. La stabilirea noii structuri s-a respectat efectivul-limită prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 827/2010 privind organizarea și funcționarea organelor de probațiune.

c) Expuneți opțiunile alternative analizate sau explicați motivul de ce acestea nu au fost luate în considerare

O altă opțiune analizată a fost reorganizarea birourilor de probațiune conform hărții judecătorești. Astfel, în subordinea celor 3 inspectorate regionale ar rămâne 16 birouri de probațiune, după cum urmează:

Zona nord:

- Biroul de probațiune Edineț;
- Biroul de probațiune Bălți;
- Biroul de probațiune Drochia;
- Biroul de probațiune Soroca;
- Biroul de probațiune Ungheni;

Zona centru:

- Biroul de probațiune Chișinău;
- Biroul de probațiune Orhei;
- Biroul de probațiune Strășeni;
- Biroul de probațiune Criuleni;
- Biroul de probațiune Anenii Noi;
- Biroul de probațiune Ialoveni;
- Biroul de probațiune Căușeni;

Zona sud:

- Biroul de probațiune Cahul;
- Biroul de probațiune Cedr-Lunga;
- Biroul de probațiune Cimișlia;
- Biroul de probațiune Hîncești.

Avantajele acestui model de reorganizare sunt: eficientizarea interacțiunii cu instanțele de judecată; cheltuieli administrative mai reduse; distribuirea mai echilibrată a volumului de dosare per consilier de probațiune; specializarea consilierilor de probațiune și uniformizarea practicii. Dezavantajul major al acestei opțiuni de reorganizare constă în limitarea accesului cetățeanului din considerentul necesității de a se deplasa la o locație mai îndepărtată. Totodată, acesta ar putea fi un impediment și pentru angajați, ceea ce ar putea genera o plecare în masă a personalului.

4. Analiza impacturilor opțiunilor

a) Expuneți efectele negative și pozitive ale stării actuale și evoluția acestora în viitor, care vor sta la baza calculării impacturilor opțiunii recomandate

Situația actuală nu produce niciun efect pozitiv. Printre efectele negative ale acesteia au fost evidențiate¹²:

- O discrepanță vizibilă între volumul de muncă al consilierilor de probațiune din diferite birouri de probațiune, deși consilierii beneficiază de drepturi salariale similare;
- Un volum sporit de lucru (flux și stoc) pentru anumite birouri de probațiune în detrimentul calității serviciilor, ceea ce ar impune realocarea resurselor umane între birourile de probațiune;
- Imposibilitate de specializare funcțională a consilierilor de probațiune în anumite birouri de probațiune mai mici;
- Deficiențe de a asigura calitatea serviciilor atunci când în birourile de probațiune mai mici, sunt unul sau câțiva consilieri de probațiune care nu realizează atribuțiile funcționale (pe motiv de boală, concediu sau eliberare din funcție);
- Eficiență financiară redusă pentru anumite birouri de probațiune mici prin prisma ponderii costurilor de management și de întreținere a birourilor de probațiune.

b¹) Pentru opțiunea recomandată, identificați impacturile completând tabelul din anexa la prezentul formular. Descrieți pe larg impacturile sub formă de costuri sau beneficii, inclusiv părțile interesate care ar putea fi afectate pozitiv și negativ de acestea

În tabelul de mai jos prezentăm impactul financiar sub formă de costuri și cheltuieli în prezent și, respectiv, după opțiunea de reorganizare:

În prezent				Opțiunea de reorganizare		
Funcția	Nr. de unități	Salariu de funcție	Cheltuieli lunare	Nr. de unități	Salariu de funcție	Cheltuieli lunare
Aparatul central al INP (pentru 53 unități de personal)				Aparatul central al INP (pentru 53 unități de personal)		
Director	1	18570	18570	1	18570	18570
Director adjunct	2	17070	34140	1	17070	17070
Șef direcție	7	13566	94962	4	13566	54264
Șef adjunct direcție	3	12483	37449	0	12483	0
Șef secție în cadrul direcției	0	9918	0	3	9918	29754
Șef serviciu	0	9500	0	6	9500	57000
Specialist principal	20	6669	133380	19	6669	126711
Specialist superior	6	5871	35226	3	5871	17613
Inspector principal	10	8037	80370	10	8037	80370
Inspector superior	2	7714	15428	5	7714	38570
Șoferi	2			1		

¹² Carbutaru I. & Zaharia V., (2019), Nota Concept Reorganizarea sistemului de probațiune din Moldova.

TOTAL	53		449525	53		439922
Inspectorate regionale - cu statut de serviciu (pentru 6 unități de personal)				Inspectorate regionale - cu statut de direcția generală (pentru 27 unități de personal)		
Șef direcție generală				3	14744	44232
Șef direcție în DG				2	12730	25460
Șef serviciu	3	9500	28500	4	9500	38000
Consilier de probațiune principal				8	8037	64296
Consilier de probațiune superior				4	7239	28956
Inspector principal	3	8037	24111	6	8037	48222
TOTAL IR	6		52611	27		249166
Birouri de probațiune (pentru 266 unități de personal)				Birouri de probațiune (pentru 245 unități de personal)		
Șef direcție generală	1	14744	14744	0	14744	0
Șef Direcție	19	13566	257754	0	13566	0
Șef direcție în DG	0	12730	0	24	12730	305520
Șef Secție	18	10545	189810	0	10545	0
Șef Secție în cadrul Direcției	10	9918	99180	0	9918	0
Șef Serviciu	33	9500	313500	33	9500	313500
Consilier de probațiune principal	131	8037	1052847	105	8037	843885
Consilier de probațiune superior	51	7239	369189	75	7239	542925
Consilier de probațiune	0	6251	0	8	6251	50008
Specialist principal	3	6669	20007	0	6669	0
TOTAL BP	266		2317031	245		1750318

Total subdiviziuni	272		2369642	272		1999484
---------------------------	------------	--	----------------	------------	--	----------------

Total sistemul de probațiune	325		2819167	325		2439406
-------------------------------------	------------	--	----------------	------------	--	----------------

În corespundere cu datele prezentate în tabel, odată cu micșorarea efectivului-limită al birourilor de probațiune, consolidarea inspectoratelor regionale cu statut de direcție generală și realocarea statelor de personal ale acestora, în baza calculării estimative a salariului de referință, se vor înregistra cheltuieli lunare în valoare de 2.439.406 luna, ceea ce va constitui anual 29.272.872 lei. Totuși, având în vedere vechimea de muncă a unor angajați, care ar putea să fie promovați sau să nu se regăsească în nouă structură, ar putea să fie suportate costuri care, la moment, nu pot fi estimate.

Astfel, din exercițiul efectuat rezultă că implementarea proiectului analizat de act normativ nu comportă un impact financiar sub formă de costuri (cheltuieli financiare). De asemenea, este necesar de menționat că comasarea birourilor de probațiune va duce la economii din contul contractelor de locațiune pentru spațiile birourilor care se lichidează.

b²) Pentru opțiunile alternative analizate, identificați impacturile completând tabelul din anexa la prezentul formular. Descrieți pe larg impacturile sub formă de costuri sau beneficii, inclusiv părțile interesate care ar putea fi afectate pozitiv și negativ de acestea

Cea de-a doua opțiune care a fost analizată prevede reorganizarea birourilor de probațiune conform hărții judecătorești. Astfel, în subordinea celor 3 inspectorate regionale urmează să rămână 16 birouri de probațiune. Avantajele acestui model de reorganizare sunt: eficientizarea interacțiunii cu instanțele de judecată; cheltuieli administrative mai reduse; distribuirea mai echilibrată a volumului de dosare per consilier de probațiune; specializarea consilierilor de probațiune și uniformizarea practicii. Dezavantajul major al acestei opțiuni de reorganizare constă în limitarea accesului cetățeanului din considerentul necesității de a se deplasa la o locație mai îndepărtată. Totodată, acesta ar putea fi un impediment și pentru angajați, ceea ce ar putea genera o plecare în masă a personalului.

c) Pentru opțiunile analizate, expuneți cele mai relevante/iminente riscuri care pot duce la eșecul intervenției și/sau schimba substanțial valoarea beneficiilor și costurilor estimate și prezentați presupuneri privind gradul de conformare cu prevederile proiectului a celor vizați în acesta

Opțiunea reorganizării conforma hărții instanțelor are următoarele riscuri și dezavantaje:

- va crește substanțial distanța de deplasare,
- infrastructura drumurilor și existența/lipsa transportului rutier între raioane poate limita accesul persoanelor la biroul de probațiune, dar și deplasarea consilierilor;
- reducerea numărului de birouri de la 38 la 16 reprezintă o reorganizare drastică ce ar putea cauza nemulțumirea în masă a consilierilor și conducătorilor din probațiune, inclusiv costuri mari în caz de disponibilizări.

d) Dacă este cazul, pentru opțiunea recomandată expuneți costurile de conformare pentru întreprinderi, dacă există impact disproporționat care poate distorsiona concurența și ce impact are opțiunea asupra întreprinderilor mici și mijlocii. Se explică dacă sînt propuse măsuri de diminuare a acestor impacturi

Nu este cazul.

Concluzie

e) Argumentați selectarea unei opțiuni, în baza atingerii obiectivelor, beneficiilor și costurilor, precum și a asigurării celui mai mic impact negativ asupra celor afectați

Opțiunea propusă este consolidarea inspectoratelor regionale și reorganizarea birourilor de probațiune locale din 38 în 26 cu ajustarea numărului de angajați la fluxul și stocul de dosare. Această opțiune asigură un compromis între necesitatea unor schimbări substanțiale și necesitatea promovării unei soluții fezabile. La simularea opțiunilor s-au luat în calcul variabile precum populația raionului, deficitul sau surplusul de angajați după comasarea unor birouri, disponibilitatea sediilor proprii pentru birouri, suprafața acestora (ce ar permite relocarea angajaților), disponibilitatea sălilor de programe, dacă a fost sau nu demarată specializarea biroului. Valoarea unor indicatori cheie a fost comparată cu valoarea în țări model relevante pentru contextul național.

Datorită realocării unităților de personal, sarcina de lucru per consilier se echilibrează pe întreg sistemul de probațiune, în conformitate cu media europeană.

5. Implementarea și monitorizarea

a) Descrieți cum va fi organizată implementarea opțiunii recomandate, ce cadru juridic necesită a fi modificat și/sau elaborat și aprobat, ce schimbări instituționale sînt necesare

Aprobarea Hotărârii Guvernului privind modificarea *Hotărârii Guvernului nr. 827/2010 cu privire la organizarea și funcționarea organelor de probațiune* va impune necesitatea modificării cadrului normativ conexe la nivelul Ministerului Justiției și la nivelul Inspectoratului Național de Probațiune.

b) Indicați clar indicatorii de performanță în baza cărora se va efectua monitorizarea

Indicatorii de performanță în baza cărora se va efectua monitorizarea sunt:

1. Număr de dosare per consilier de probațiune, dezagregat per birouri și funcții de bază
2. Rata de executare a orelor de muncă neremunerată
3. Rata de participare în programe probaționale, dezagregat per tip de program, regiune, etc
4. Gradul de satisfacție a subiecților de probațiune cu programul la care au luat parte
5. Viteza de reacție și intervențe la alarme de monitorizare electronică.
6. Gradul de satisfacție a angajaților cu mediul și condițiile de muncă;
7. Ponderea birourilor de probațiune ce dispun de sală pentru derularea programelor.
8. Recidiva post-probațiune
9. Rata încălcărilor în perioada probațiunii, încălcarea ordonanței de protecție sub monitorizare
10. Ponderea subiecților de probațiune reintegrați social (la muncă, studii, în familie etc).

c) Identificați peste cât timp vor fi resimțite impacturile estimate și este necesară evaluarea performanței actului normativ propus. Explicați cum va fi monitorizată și evaluată opțiunea

Evaluarea impacturilor estimate ale proiectului de act normativ va putea fi realizată peste aproximativ un an de la data intrării în vigoare a acestuia. Raportul anual de activitate al Inspectoratului Național de Probațiune va cuprinde aspecte privind cuantificarea indicatorilor de performanță.

6. Consultarea

a) Identificați principalele părți (grupuri) interesate în intervenția propusă

1. Ministerul Finanțelor;
2. Cancelaria de Stat.

b) Explicați succint cum (prin ce metode) s-a asigurat consultarea adecvată a părților

Consultarea nemijlocită a actului de analiză a impactului și a proiectului de lege urmează a fi realizată în conformitate cu *Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative*, aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr. 610/2018*, precum și *Metodologia de analiză a impactului în procesul de*

fundamentare a proiectelor de acte normative, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 23/2019.

c) Expuneți succint poziția fiecărei entități consultate față de documentul de analiză a impactului și/sau intervenția propusă (se expune poziția a cel puțin unui exponent din fiecare grup de interese identificat)

Prin demersul Ministerului Justiției nr. 01/7712 din 24.08.2023, a fost solicitat avizul Cancelariei de Stat și al Ministerului Finanțelor. Prin răspunsul nr. 29-69-9453 din 05.09.2023, Cancelaria de Stat a punctat că documentul de analiză a impactului corespunde cerințelor de expunere și fundamentare stabilite de metodologia de analiză a impactului în procesul de fundamentare a proiectelor de acte normative. Obiecțiile înaintate privind structura aparatului central al INP au fost luate în considerare, fiind operate modificările necesare.

Anexă

Tabel pentru identificarea impacturilor

Categoriile de impact	Punctaj atribuit		
	Opțiunea propusă	Opțiunea alternativă 1	Opțiunea alternativă 2
Economic			
costurile desfășurării afacerilor	0	0	
povara administrativă	+1	+1	
fluxurile comerciale și investiționale	0	0	
competitivitatea afacerilor	0	0	
activitatea diferitor categorii de întreprinderi mici și mijlocii	0	0	
concurența pe piață	0	0	
activitatea de inovare și cercetare	+1	+1	
veniturile și cheltuielile publice	+1	+2	
cadrul instituțional al autorităților publice	+2	+2	
alegerea, calitatea și prețurile pentru consumatori	0	0	
bunăstarea gospodăriilor casnice și a cetățenilor	+1	+1	
situația social-economică în anumite regiuni	0	0	
situația macroeconomică	0	0	
alte aspecte economice	0	0	
Social			
gradul de ocupare a forței de muncă	+1	+1	
nivelul de salarizare	0	0	
condițiile și organizarea muncii	+2	+1	
sănătatea și securitatea muncii	+1	+1	
formarea profesională	+1	+1	
inegalitatea și distribuția veniturilor	0	0	
nivelul veniturilor populației	0	0	
nivelul sărăciei	0	0	
accesul la bunuri și servicii de bază, în special pentru persoanele social-vulnerabile	0	0	

diversitatea culturală și lingvistică	0	0	
partidele politice și organizațiile civice	0	0	
sănătatea publică, inclusiv mortalitatea și morbiditatea	0	0	
modul sănătos de viață al populației	0	0	
nivelul criminalității și securității publice	+2	+2	
accesul și calitatea serviciilor de protecție socială	0	0	
accesul și calitatea serviciilor educaționale	0	0	
accesul și calitatea serviciilor medicale	0	0	
accesul și calitatea serviciilor publice administrative	+2	-1	
nivelul și calitatea educației populației	+1	+1	
conservarea patrimoniului cultural	0	0	
accesul populației la resurse culturale și participarea în manifestații culturale	0	0	
accesul și participarea populației în activități sportive	0	0	
discriminarea	0	0	
alte aspecte sociale	0	0	
De mediu			
clima, inclusiv emisiile gazelor cu efect de seră și celor care afectează stratul de ozon	0	0	
calitatea aerului	0	0	
calitatea și cantitatea apei și resurselor acvatice, inclusiv a apei potabile și de alt gen	0	0	
biodiversitatea	0	0	
flora	0	0	
fauna	0	0	
peisajele naturale	0	0	
starea și resursele solului	0	0	
producerea și reciclarea deșeurilor	0	0	
utilizarea eficientă a resurselor regenerabile și neregenerabile	0	0	
consumul și producția durabilă	0	0	
intensitatea energetică	0	0	
eficiența și performanța energetică	0	0	
bunăstarea animalelor	0	0	
riscuri majore pentru mediu (incendii, explozii, accidente etc.)	0	0	
utilizarea terenurilor	0	0	
alte aspecte de mediu	0	0	

Tablelul se completează cu note de la -3 la +3, în drept cu fiecare categorie de impact, pentru fiecare opțiune analizată, unde variația între -3 și -1 reprezintă impacturi negative (costuri), iar variația între 1 și 3 – impacturi pozitive (beneficii) pentru categoriile de impact analizate. Nota 0 reprezintă lipsa impacturilor. Valoarea acordată corespunde cu intensitatea impactului (1 – minor, 2 – mediu,

3 – major) față de situația din opțiunea „a nu face nimic”, în comparație cu situația din alte opțiuni și alte categorii de impact. Impacturile identificate prin acest tabel se descriu pe larg, cu argumentarea punctajului acordat, inclusiv prin date cuantificate, în compartimentul 4 din Formular, lit. b¹) și, după caz, b²), privind analiza impacturilor opțiunilor.

Anexe

Proiectul hotărârii Guvernului – 9 file;

Nota informativă – 7 file.