PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE DE LA MIDIT

1. Preámbulo

2. Objeto

3. Entidades y sujetos destinatarios del Pla

4. Definiciones

5. Comité Antifraude

6. Medidas sobre los conflictos de interés

    6.1 Medidas para prevenir el conflicto de interés

    6.2 Medidas para abordar los posibles conflictos de interés existentes

7. Medidas para la lucha contra el fraude

    7.1 Medidas de prevención

    7.2 Medidas de detección

    7.3 Medidas de corrección y persecución

8. Medidas de gestión contingente del riesgo

9. Acciones de difusión del Pla

10. Sistema de revisión del Plan

    Anexo I – Modelo de Declaración de Ausencia de Conflicto de Interés (DACI) (Anexo IV.A de la Orden HFP/1030/2021)

    ANEXO I Bis - Modelo de confirmación de la ausencia de conflicto de interés (Anexo II de la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia)

    Anexo II – Catálogo de riesgos

    Anexo III – Clasificación de banderas rojas

    Anexo IV – Maceta conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción (Anexo II.B.5 de

    la Orden HFP/1030/2021)

    Anexo V. Declaración institucional sobre la lucha contra el fraude

    Anexo VI. Código de conducta de los empleados públicos

1. Preámbulo

El Consejo Europeo aprobó el 21 de junio de 2020 la creación del programa NextGenerationEU, el mayor instrumento de estímulo económico nunca financiado por la Unión Europea, en respuesta a la crisis sin precedentes causada por el coronavirus.

El Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR), establecido a través del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, constituye el núcleo del Fondo de Recuperación, su finalidad es apoyar la inversión y las reformas en los Estados miembros para conseguir una recuperación sostenible y resiliente, al mismo tiempo que se promueven las prioridades ecológicas y digitales de la UE.

El MRR tiene cuatro objetivos principales: promover la cohesión económica, social y territorial de la UE; fortalecer la resiliencia y la capacidad de ajuste de los Estados miembros; mitigar las repercusiones sociales y económicas de la crisis de la COVID-19; y apoyar las transiciones ecológica y digital. Todos ellos van dirigidos a restaurar el potencial de crecimiento de las economías de la UE, fomentar la creación de ocupación después de la crisis y promover el crecimiento sostenible.

Para conseguir estos objetivos, cada Estado miembro tiene que diseñar un Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia que incluya las reformas y los proyectos de inversión necesarios para conseguir estos objetivos.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español (de ahora en adelante PRTR) tiene cuatro esos transversales que se vertebran en 10 políticas palanca, dentro de las cuales se recogen treinta componentes, que permiten articular los programas coherentes de inversiones y reformas del Plan:

- la transición ecológica
- la transformación digital
- la cohesión social y territorial
- la igualdad de género

Para hacer efectivas las iniciativas planteadas en el PRTR, las Administraciones Públicas tienen que adaptar los procedimientos de gestión y el modelo de control. Algunas medidas de agilización se establecieron mediante el Real decreto ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el cual se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Además, es necesaria la configuración y el desarrollo de un Sistema de Gestión que facilite la tramitación eficaz de las solicitudes de desembolso a los Servicios de la Comisión Europea. Para lo cual se ha aprobado la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la cual se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Entre sus previsiones destaca la obligación que impone y desarrolla el artículo 6 de que, con el fin de cumplir las obligaciones que el artículo 22 del Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el cual se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia impone en España en relación con la protección de los intereses

financieros de la Unión como beneficiario de los fondos del MRR, toda entidad, decisora o ejecutora, que participio en la ejecución de las medidas del PRTR tendrá que disponer de un «Plan de medidas antifraude» que le permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado en conformidad con las normas aplicables, en particular, en cuanto a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

A estos efectos, y como entidad ejecutora, esta Entidad Local aprueba el Plan de Medidas Antifraude el contenido de las cuales figura a continuación.

2. Objeto

El Plan Antifraude tiene como objeto establecer el marco, los principios, y las medidas que serán de aplicación en materia de integridad y de lucha contra el fraude, así como **evitar los conflictos de intereses en relación con los fondos provenientes del Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR).**

Se promoverá una cultura ética que ejerza un efecto disuasivo para cualquier tipo de actividad irregular, haciendo posible su prevención y detección, de manera complementaria a los procedimientos de corrección y persecución.

Se designará un órgano de garantía del Plan, competente para impulsar, hacer el seguimiento y evaluar el cumplimiento.

Este plan se estructura en torno a los cuatro elementos clave del denominado ciclo antifraude: prevención, detección, corrección y persecución y será de aplicación a todos los órganos y a todo el personal que intervengan en la gestión de fondos provenientes del MRR.

3. Entidades y sujetos destinatarios del Plan

Este Plan será de aplicación a todos los órganos y a todo el personal, incluyendo cargos electos y personal de confianza de la MIDIT y, en el supuesto de que constituyera, de sus entidades dependientes.

4. Definiciones

Integridad institucional: la integridad de un ente público es el resultado de la actuación diaria de todas y cada una de las personas que trabajan dentro o para aquella organización. La integridad institucional va más allá de aprobar una política anticorrupción o redactar un código ético. Se produce cuando el funcionamiento operativo de la institución (políticas, procesos y procedimientos, sistemas de trabajo, etc.), los estándares éticos y las estrategias de prevención de la corrupción están plenamente integrados para permitir lograr las finalidades (el interés general) para las cuales la institución fue creada. Cuanto más coherencia y consistencia haya entre todas estas actuaciones y los principios, valores y normas del ordenamiento jurídico, más integridad institucional encontraremos.

Cultura administrativa íntegra: cultura administrativa en la cual los procesos, conductas y resultados de la acción municipal responden de manera explícita a una serie de normas, principios y valores éticos y de transparencia.

Irregularidad: es un concepto amplio que comprende infracciones normativas, por acción u omisión, que tienen como efecto un perjuicio. Se emplea principalmente en el contexto de la regulación de la Unión Europea, en su dimensión de afectación al presupuesto.

Fraude: En el cuerpo normativo de la Unión Europea, se hace referencia al fraude que afecta los intereses financieros, en materia de gasto, cualquier acción u omisión intencionada relativa a:

a) en materia de gastos no relacionados con los contratos públicos, cualquier acción o la omisión relativa a:

— El uso o presentación de declaraciones o documentos falsos, inexactos o incompletos, que tengan por efecto la percepción o la retención indebida de fondos procedentes del presupuesto general de las Comunidades Europeas o de los presupuestos administrados por las Comunidades Europeas o por su cuenta.
— El incumplimiento de una obligación exprés de comunicar una información, que tenga el mismo efecto.
— El desvío de los mismos fondos con fines diferentes de aquellas para las cuales fueron concebidos en un principio.

b) en materia de gastos relacionados con los contratos públicos, al menos cuando se cometan con ánimo de lucro ilegítimo para el autor u otra persona, cualquier acción o la omisión relativa a:

— el uso o la presentación de declaraciones o documentos falsos, inexactos o incompletos, que tenga por efecto la malversación o la retención infundada de fondo o activos del presupuesto de la Unión o de presupuestos administrados por la Unión, o en su nombre,
— el incumplimiento de una obligación exprés de comunicar una información, que tenga este efecto, o
— el uso indebido de estos fondos o activos para finalidades diferentes de los cuales motivaron su concesión inicial y que perjudique los intereses financieros de la Unión;

c) en materia de ingresos diferentes de los procedentes de los recursos propios del IVA, cualquier acción o la omisión relativa a:

— el uso o la presentación de declaraciones o documentos falsos, inexactos o incompletos, que tenga por efecto la disminución ilegal de los recursos del presupuesto de la Unión o de los presupuestos administrados por la Unión, o en su nombre,
— el incumplimiento de una obligación exprés de comunicar una información, que tenga este efecto, o
— el uso indebido de un beneficio obtenido legalmente, con este efecto;

d) en materia de ingresos procedentes de los recursos propios del IVA, cualquier acción o la omisión cometida en una trama fraudulenta transfronteriza en relación con:

— el uso o la presentación de declaraciones o documentos relativos al IVA falsos, inexactos o incompletos, que tenga por efecto la disminución de los recursos del presupuesto de la Unión,
— el incumplimiento de una obligación exprés de comunicar una información relativa al IVA, que tenga este efecto; o
— la presentación de declaraciones del IVA correctos con el fin de disimular de forma fraudulenta el incumplimiento de pago o la creación ilícita de un derecho a la devolución del IVA.

En palabras de la Comisión Europea, "el elemento de engaño intencionado es el que distingue el fraude del término más general de irregularidad". En nuestro ordenamiento jurídico, la noción de fraude (fiscal, comercial, etc.) tiene siempre dos notas comunes: la intencionalidad y el artificio para defraudar o engañar.

Corrupción: abuso de la posición o cargo público en beneficio privado.

La Unión Europea distingue la noción de corrupción propia del derecho penal y necesariamente más estricta, de una noción más amplia empleada en la vertiente preventiva. En este segundo sentido, la Unión Europea emplea la definición del Programa Global de Naciones Unidas contra la Corrupción y define corrupción como «el abuso de poder para obtener beneficios de carácter privado», en la cual queda incluido tanto el poder vinculado en la ocupación de un cargo o puesto de trabajo público (corrupción pública) como el propio del sector privado (corrupción privada).

1. *Corrupción activa*: la acción de toda persona que prometa, ofrezca o conceda, directamente o a través de un intermediario, una ventaja de cualquier tipo a un funcionario, para él o para un tercero, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones, de forma que perjudique o pueda perjudicar los intereses financieros de la Unión.

2. *Corrupción pasiva*: la acción de un funcionario que, directamente o a través de un intermediario, pida o reciba ventajas de cualquier tipo, para él o para terceros, o acepte la promesa de una ventaja, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones, de forma que perjudique o pueda perjudicar los intereses financieros de la Unión.

***Compliance*:** función que identifica, asesora, alerta, hace seguimiento y reporta los riesgos de cumplimiento de las organizaciones, es decir, los riesgos de recibir sanciones por incumplimientos legales o de regulaciones, tener pérdidas financieras o de reputación producidos por incumplimiento de las leyes aplicables, las regulaciones, códigos de conducta y estándares de buenas prácticas. En este sentido, un sistema de integridad público incorpora la vertiente de *compliance*, pero va más allá de esta en tanto en cuánto tiene por objetivo la preservación y garantía del interés general, a través de políticas antifraude, pero también de transparencia, ética pública y buen gobierno.

Conflicto de interés: toda situación de riesgo en que el interés particular de una persona podría interferir en el ejercicio adecuado de su discernimiento profesional en nombre de otra que, legítimamente, confía en aquel juicio.

Posibles actores implicados en el Conflicto de intereses:

— Los empleados públicos que realizan tareas de gestión, control y pago y otros agentes en los cuales se han delegado alguna/s de esta/s función/es.

— Aquellos beneficiarios privados, socios, contratistas y subcontratistas, las actuaciones de los cuales sean financiadas con fondos, que puedan actuar en favor de sus propios intereses, pero en contra de los intereses financieros de la UE, en el marco de un conflicto de intereses.

Conflicto de interés real: el conflicto de interés real se produce cuando la persona tiene un interés particular en una determinada decisión o discernimiento profesional, y se encuentra ya en situación efectiva de ofrecer este juicio. Nos encontramos pues ante un riesgo actual, presente. En el caso de un beneficiario implicaría un conflicto entre las obligaciones contraídas al solicitar la ayuda de los fondos y sus intereses privados que pueden influir de manera indebida en el desempeño de las citadas obligaciones.

Conflicto de interés potencial: el conflicto de interés potencial se produce cuando la persona tiene un interés particular que podría influir una determinada decisión desde la posición o cargo que ocupa, en el momento en que todavía no se encuentra en la situación de ofrecer el juicio. En este caso nos encontramos ante un riesgo futuro, que hay que poder identificar a tiempo.

Conflicto de interés aparente: El conflicto de interés aparente cuando no hay un interés particular real o potencial pero una tercera persona podría concluir, razonablemente, que sí que existe. Nos encontramos ante un riesgo reputacional, que se puede contrarrestar facilitando la información que para aclarar que la apariencia de conflicto de interés no es real.

Riesgo: probabilidad que se produzca un daño, una lesión, una pérdida, una responsabilidad o cualquier otro efecto nocivo para una institución pública o para el interés general, a causa de vulnerabilidades que pueden ser internas o externas a aquella organización.

Riesgo externo: riesgo que emana de la relación de los estamentos municipales que tienen capacidad de decisión sobre recursos públicos, con agentes externos que intentan o pueden intentar ejercer una influencia sobre el proceso de toma de decisión en función de un interés propio. Los agentes externos pueden estar registrados como grupos de interés, o no.

Bandera roja: indicador de detección de posibles situaciones de fraude. Se trata de un sistema de indicadores empleado principalmente en la gestión de los fondos europeos. La materialización de una bandera roja no implica necesariamente la existencia de fraude.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR): instrumento promovido a nivel de la Unión Europea orientado a mitigar los impactos de la pandemia Covid-19, así como a transformar la sociedad, con los objetivos de modernizar el tejido productivo, impulsar la descarbonización y el respecto al medio ambiente, fomentar la digitalización, y la mejora de las estructuras y recursos destinados en la investigación y formación.

Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR): instrumento específico destinado a hacer frente a los efectos y consecuencias adversas de la crisis de la Covid-19 en la Unión

Europea, proporcionando ayuda financiera significativa y eficaz para intensificar las reformas sostenibles y las inversiones públicas conexas en los Estados miembros.

5. Comité Antifraude

Composición

Para asegurar una correcta aplicación de las medidas antifraude en esta Mancomunidad, se ha designado un Comité Antifraude, integrado por personal propio con especial capacitación perteneciente a los siguientes servicios y/o dependencias municipales:

- Secretaría.
- Intervención General.
- Presidencia
- Coordinación del Equipo Técnico de la Mancomunidad

La designación de estas personas se realizó mediante Resolución de Presidencia 2023-0018 en fecha 24 de febrero de 2023.

Funciones del Comité

Al Comité Antifraude se le asignan las siguientes funciones:

1. Evaluación periódica del riesgo de fraude, asegurándose de que exista un control interno eficaz que permita prevenir y detectar los posibles fraudes.
2. Definir la Política Antifraude y el diseño de medidas necesarias que permitan prevenir, detectar, corregir y perseguir los intentos de fraude.
3. Concienciar y formar al resto de personal de la corporación.
4. Abrir un expediente informativo ante cualquier sospecha de fraude, solicitando cuánta información se entienda pertinente a las unidades involucradas en esta, para su oportuno análisis.
5. Resolver los expedientes informativos incoados, ordenando su posible archivo, en el caso de que las sospechas resulten infundadas, o la adopción de medidas correctoras oportunas si llegara a la conclusión de que el fraude realmente se ha producido.
6. Informar a la Presidencia y Secretaría General de la Corporación de las conclusiones conseguidas en los expedientes incoados y, en su caso, de las medidas correctoras aplicadas.
7. Suministrar la información necesaria a las entidades u organismos encargados de velar por la recuperación de los importes indebidamente recibidos por parte de los beneficiarios, o incoar las consiguientes sanciones en materia administrativa y/o penalti.
8. Llevar un registro de los muestreos realizados, de las incidencias detectadas y de los expedientes informativos incoados y resueltos.
9. Elaborar una Memoria Anual comprensiva de las actividades realizadas por el Comité Antifraude en el ámbito de su competencia.
10. Es el órgano competente, de acuerdo con el artículo 9.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1937, para hacer el seguimiento y tramitación de las denuncias que lleguen al buzón ética, con el apoyo técnico y administrativo de la Secretaría general si fuera requerido.
11. Es el órgano de garantía del Código ético y de conducta, competente para impulsar, hacer el seguimiento y evaluar el cumplimiento de este Código, así como para resolver las dudas que puedan plantearse respecto a su interpretación y aplicación.

Régimen de Reuniones

Con carácter ordinario el Comité Antifraude tendrá que reunirse, al menos, una vez en el trimestre para conocer de los asuntos que le son propios.

Además de estas reuniones de carácter ordinario, podrá reunirse en cualquier momento con carácter extraordinario, cuando alguno de sus miembros así lo solicite a la persona encargada de realizar la Convocatoria.

La Convocatoria a esta será realizada por parte de la persona representando de la Secretaría General.

La Convocatoria a esta tendrá que ser realizada con una antelación de 48 horas y esta tendrá que ir acompañada de un Orden del día de los asuntos a tratar.

De cada una de estas reuniones se elevará la oportuno Acta que tendrá que ser leída y aprobada por todos los miembros del Comité en la reunión siguiente a la celebración de esta.

6. Medidas sobre los conflictos de interés

Los conflictos de interés pueden poner en riesgo la imparcialidad y objetividad de los cargos electos y servidores públicos de una organización, así como la confianza pública en la institución. Son un elemento que afecta de manera transversal al sistema de integridad.

Hay que tener en cuenta que el conflicto de interés no es equivalente a corrupción. El conflicto de interés es una situación, un riesgo, mientras que la corrupción es el abuso, por acción u omisión, que hace efectivo el conflicto de interés. El conflicto de interés produce un riesgo al bies mientras que la corrupción es ya una decisión sesgada.

6.1 Medidas para prevenir el conflicto de interés

1) Formación

Realizar acciones de formación, sensibilización y asesoramiento a los servidores públicos, incluyendo cargos electos. Tiene que servir para poder identificar los intereses en conflicto, reflexionar respeto las situaciones en que se pueden dar, conocer los estándares de conducta profesional y conocer las herramientas para gestionarlos.

2) Declaración de Ausencia de Conflictos de Interés (DACI) y declaraciones de intereses

Formalizar y ser transparentes en la declaración de intereses personales y patrimoniales es la herramienta principal por la detección de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes. Este mecanismo tiene que tener un seguimiento actualizado de la información para que sea efectivo.

a) Tal y como establece la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en el artículo 3, 4, 5, y 7:

«Ámbito subjetivo de aplicación.
a) Contratos: órgano de contratación unipersonal y miembros del órgano de contratación colegiado, así como miembros del órgano colegiado de asistencia al órgano de contratación que participen en los procedimientos de contratación en las fases de valoración de ofertas, propuesta de adjudicación y adjudicación del contrato.
b) Subvenciones: órgano competente para la concesión y miembros de los órganos colegiados de valoración de solicitudes, en las fases de valoración de solicitudes y resolución de concesión.
El análisis del conflicto de interés se realizará sobre los empleados que participen en los procedimientos de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones, en el marco de cualquier actuación del PRTR, formen parte o no estos empleados de una entidad ejecutora o de una entidad instrumental.
2. Las personas mencionadas en los apartados a) y b) serán las que tengan que firmar electrónicamente las Declaraciones de Ausencia de Conflicto de Interés (DACI) respecto de los participantes en los procedimientos de contratación o de concesión de subvenciones. Esta formulación se realizará una vez conocidos estos participantes.
En el anexo Y de esta orden ministerial se recoge el modelo de DACI, con el contenido mínimo que esta tendrá que contener.
3. A través de la herramienta informática referida en el artículo 4, se analizarán las posibles relaciones familiares o vinculaciones societarias, directas o indirectas, en las cuales pueda haber un interés personal o económico susceptible de provocar un conflicto de interés, entre las personas antes mencionadas y los participantes en cada procedimiento.
A tal efecto, se considera vinculación societaria susceptible de generar un conflicto de interés cuando esta suponga titularidad real, o relación de vinculación de tipo administrador, directivo, o pertenencia al consejo de administración de la empresa en cuestión.
Así mismo, se prevé un sistema específico de obtención de información sobre titularidades reales para los casos en los cuales para el licitador o el solicitante de ayuda no existan datos de titularidad real en las bases de datos de la AEAT, entre otros supuestos, en el caso de determinadas entidades no residentes.
Formalizar la firma del modelo DACI, incluido al Anexo Y, para todas las personas que intervienen a los procedimientos vinculados a los fondos y programas europeos.
Artículo 4. Remisión de la información a la AEAT.
1. La herramienta informática de fecha mining, con sede en la Agencia Estatal de Administración Tributaria de España, MINERVA o cualquier otra que la sustituya en el futuro, se configura como una herramienta informática de análisis de riesgo de conflicto de interés que la AEAT pose a disposición de todas las entidades decisores, entidades ejecutoras y entidades instrumentales participantes en el PRTR, así como de todos aquellos al servicio de entidades públicas que participen en la ejecución del PRTR y de los órganos de control competentes del MRR.
*2. Corresponderá a los responsables de operación iniciar el procedimiento de análisis ex-ante de riesgo de conflicto de interés, con carácter previo a la valoración de las ofertas o solicitudes en cada procedimiento, en los términos definidos en esta orden, para lo cual tendrán acceso a la herramienta informática de fecha *mining antes mencionada, con sede en la AEAT, en la cual tendrán que incorporar los datos que proceda para la realización de este análisis.*

Se considera responsable de la operación al órgano de contratación o al órgano competente para la concesión de la subvención. En el caso de los órganos colegiados que realicen las funciones anteriores, su representación se regirá por el artículo 19 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público. En el sistema estatal de contratación centralizada cuando el órgano de contratación de los contratos basados en un acuerdo marco o de los contratos específicos en un sistema dinámico de adquisición sea la Junta de Contratación Centralizada, el responsable de la operación será el competente para elevar la propuesta de adjudicación del organismo destinatario del contrato.

Los órganos gestores y los gestores instrumentales del PRTR identificarán en la aplicación CoFFEE a los responsables de cada operación. Cada responsable de operación se identificará por un código generado por la aplicación CoFFEE.

3. Previamente a la introducción de datos MINERVA, el responsable de la operación se asegurará de haber recibido el código de referencia para la misma (CRO) generado por la aplicación CoFFEE. Para lo cual contará con la colaboración de los órganos gestores de los proyectos y subproyectos (incluidos los instrumentales) en los cuales se integre la operación, que tendrán que validarla como propia de su ámbito de actuación.

Este código de referencia de operación (CRO) permitirá, en su momento, el enlace automatizado entre la aplicación MINERVA y el sistema de información de gestión del PRTR, CoFFEE.

4. Los responsables de operación accederán a MINERVA identificándose con su NIF, mediante certificado electrónico calificado emitido de acuerdo con las condiciones que establece la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza que, según la normativa vigente en cada momento, resulte admisible por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, o mediante el sistema Cl@ve, regulado en la Orden PRE/1838/2014, que permite al ciudadano relacionarse electrónicamente con los servicios públicos mediante la utilización de claves concertadas, previo registro como usuario de este. A tal efecto, desde el sistema CoFFEE se remitirán a la AEAT los NIF de los responsables de operación y los códigos de referencia de operación para los cuales tenga que habilitarse el acceso MINERVA.

Los responsables de operación tendrán que incorporar MINERVA el código de referencia de operación y la información relativa a los intervinientes en los procedimientos para poder realizar ex-ante el análisis del riesgo de conflicto de interés previsto en el apartado Cinco de la disposición adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, en los siguientes termas:

*a) los números de identificación fiscal de las personas sujetas en el análisis (*decisores de la operación), junto con su nombre y apellidos, de acuerdo con el señalado en el artículo 3.*

b) los números de identificación fiscal de las personas físicas o jurídicas participantes en cada procedimiento, junto con su nombre y apellidos en el caso de las primeras y razón social en el caso de las segundas, que concurran al mismo como licitadoras o solicitantes. En el caso de subvenciones de concurrencia masiva (más de ciento solicitudes) el análisis de riesgo de conflicto de interés se realizará siguiendo lo establecido en el anexo III de la presente orden ministerial. Cuando se trate de subvenciones no masivas (menos de ciento solicitudes), el análisis de riesgo de conflicto de interés se realizará sobre todas las solicitudes.

*Adicionalmente, el responsable de la operación cargará en *CoFFEE las declaraciones de ausencia de conflicto de interés rellenadas y firmadas por los *decisores de la operación.*

Artículo 5. Resultado de MINERVA.

Una vez realizado el cruce de datos, MINERVA ofrecerá el resultado del análisis de riesgo de conflicto de interés al responsable de la operación, el día siguiente, con tres posibles resultados, el significado y los efectos de los cuales son:

a) «No se han detectado banderas rojas».
– Teniendo en cuenta el análisis de riesgo de conflicto de interés realizado a través de MINERVA, no se ha detectado ninguna circunstancia que ponga de manifiesto la existencia de riesgo de conflicto de interés.
– El procedimiento puede seguir su curso.
b) «Se ha detectado una/diversas banderas rojas».
– Teniendo en cuenta el análisis de riesgo de conflicto de interés realizado a través de MINERVA, se han detectado circunstancias que ponen de manifiesto la existencia de riesgo de conflicto de interés.
*– El resultado de MINERVA reflejará el NIF del *decisor afectado y el NIF de su pareja de riesgo de conflicto de interés (licitador o solicitante).*
*– El responsable de la operación tendrá que poner la bandera roja en conocimiento del *decisor afectado y del superior jerárquico del *decisor afectado, a fin de que, en su caso, se abstenga.*
c) Se ha detectado una/diversas bandera/s negra/s: No existe información sobre riesgo de conflicto de interés para el/los siguiente/siguientes participantes, para tratarse de una entidad/entidades sobre la cual/las cuales no se dispone de datos».
– Teniendo en cuenta el análisis realizado a través de MINERVA, no se ha encontrado la titularidad real de la persona jurídica solicitante, circunstancia que impide el análisis del conflicto de interés.
– Este supuesto se puede dar de manera simultánea con cualquier de los dos anteriores resultados.
– Se procederá de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la presente orden ministerial.
– Este supuesto no implicará la suspensión automática del procedimiento en curso.
El órgano responsable de operación recibirá el resultado del análisis del conflicto de interés. A su vez, lo hará llegar a los órganos gestores de los proyectos y subproyectos (o de su equivalente en caso de instrumentales) en los cuales se integre la operación en el sistema de información de gestión del PRTR.
Así mismo, el resultado del análisis será trasladado por el órgano responsable de la operación a las personas sujetas en el análisis del riesgo del conflicto de interés, a fin de que se abstengan si, respecto a estas, ha sido identificada la existencia de una situación de riesgo de conflicto de interés, señalizada con una bandera roja.
En todo caso, el responsable de operación tendrá que asegurar que los resultados del análisis realizado queden registrados en la aplicación CoFFEE, a efectos de las posibles auditorías a llevar a cabo por las autoridades de auditoría del MRR competentes.
Así mismo, internamente, la aplicación informática MINERVA almacenará un informe con la información personal por cada riesgo detectado, a efectos de una posible auditoría.
Artículo 7. Entidades sin información de titularidad real en las bases de datos gestionadas por la AEAT.
1. En el supuesto de que para el licitador o el solicitante de ayuda no existan datos de titularidad real en las bases de datos de la AEAT, se seguirá el procedimiento descrito en este artículo.
El responsable de la operación incorporará MINERVA la identificación del licitador/solicitante y, una vez comprobado por la AEAT que no dispone de los datos de titularidad real de la entidad, recibirá en la respuesta la indicación de que no consta información en la AEAT, pudiendo continuar con el procedimiento en curso.
2. Cuando se trate de empresas extranjeras sobre las cuales la AEAT no disponga información, activará el protocolo de obtención de información que al afecto haya convenido con los organismos correspondientes, y en particular, con el Consejo General del Notariado.

Una vez recibida tal información en la AEAT, quedará custodiada por esta, para su uso en el marco de las auditorías ex post que lleve a cabo la IGAE como Autoridad de Control del MRR, como para posteriores peticiones de análisis de riesgo de conflicto de interés a MINERVA respecto de esta empresa.
3. En todo caso y simultáneamente, se habilita a los órganos de contratación y a los órganos de concesión de subvenciones a solicitar a los participantes en los procedimientos, la información de su titularidad real, siempre que la AEAT no disponga de la información de titularidades reales de la empresa objeto de consulta y así se lo haya indicado mediante la correspondiente bandera negra al responsable de la operación de que se trate. Esta información tendrá que aportarse al órgano de contratación o de concesión de subvenciones en el plazo de cinco días hábiles desde que se formule la solicitud de información.
La falta de entrega de esta información en el plazo señalado será motivo de exclusión del procedimiento en el cual esté participando.
A tal fin será obligatorio que el anteriormente descrito se establezca en los pliegos de contratación y en la normativa reguladora de la subvención, o bien que se exija su obtención por alguna otra vía alternativa. En su caso, los informes previstos en los artículos 17.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y 122.7 de la Ley 9/2017, de 8 noviembre, y los que de manera análoga resulten de aplicación en las comunidades autónomas y en las entidades locales, podrán velar por la incorporación de estos requisitos en los pliegos de la contratación y en la normativa reguladora de las subvenciones. De la misma forma, la aplicación de este procedimiento será objeto de control de acuerdo con lo establecido en los artículos 148 y siguientes de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y disposiciones concordantes en el ámbito autonómico.
Los datos, una vez recibidos, serán adecuadamente custodiados de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
A través de MINERVA, el responsable de operación llevará a cabo un nuevo control ex-ante del riesgo de conflicto de interés, indicando, en lugar del licitador/solicitante, los titulares reales recuperados por los órganos de contratación o concesión de subvenciones.»

En el Anexo I se incorpora el modelo de DACI a subscribir.

b) Tal y como establece la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en el Anexo 3 de Reglas para la selección de solicitudes a someter al análisis de riesgo de conflicto de interés en el caso de procedimientos de concesión de subvenciones de concurrencia masiva se procederá:

«En el caso de subvenciones de concurrencia masiva (más de ciento solicitudes) el análisis de riesgo de conflicto de interés se realizará, a partir del que establezcan la orden de bases reguladora o la convocatoria concreta de concesión de subvenciones, de la siguiente manera:
A) No existe la posibilidad que ninguno de las subvenciones finalmente otorgadas superen los 10.000 euros: en este caso, el órgano responsable de la operación podrá optar para aplicar el análisis del riesgo de conflicto de interés para todos los solicitantes, o bien seleccionará un conjunto de ciento solicitudes para su comprobación de la siguiente manera:
1. Se ordenarán todas las solicitudes por orden data y hora de entrada.

2. El número total de solicitudes se divide por 100 para obtener el rango de los intervalos que determinará la selección de las solicitudes a comprobar, redondeando al número entero inferior en caso de que existan decimales.
3. Se seleccionará la primera solicitud y a continuación, las que ocupen la orden resultante de sumar sucesivamente el rango de intervalo obtenido, hasta conseguir las ciento solicitudes. El responsable de la operación tendrá que mantener la correspondiente pista de auditoría relativa a los solicitantes seleccionados para la comprobación, documentando debidamente el proceso seguido para tal selección.
A título enunciativo con el fin de facilitar la aplicación del sistema, se propone un ejemplo en el cual partiendo de un supuesto en que se presentaran 3.532 solicitudes, se dividirían por ciento para obtener 35,32. Al ser un número no entero, se redondearía al número entero inferior, en este caso 35. De este modo se seleccionaría la solicitud número 1, la solicitud número 36, la solicitud número 71, la solicitud número 106, y así sucesivamente hasta completar 100 solicitudes.
B) Existe la posibilidad que alguna de las subvenciones finalmente otorgadas con cargo a una determinada convocatoria supere los 10.000 euros: en este caso se comprobarán el 100% de solicitudes, independientemente de la cuantía finalmente otorgada para cada una de ellas.»

3) Aplicación normativa

Aplicar de manera estricta la normativa interna (estatal, autonómica o local) correspondiente, en particular, en el artículo 53 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público relativo a los principios éticos, el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (LRJSP), relativo a la abstención y la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y la Ley 19/2014, del 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

6.2 Medidas para abordar los posibles conflictos de interés existentes

Tal y como establece la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en el artículo 6:
«Artículo 6. Procedimiento a aplicar en el caso de identificación del riesgo de conflicto de interés.
1. Una vez recibida la información relativa a la identificación de un riesgo de conflicto de interés concretado en una bandera roja de MINERVA, en el plazo de dos días hábiles, el decisor afectado podrá abstenerse.
En este quizás el análisis del riesgo de conflicto de interés se volverá a llevar a cabo respecto de quién sustituya a la persona que, en cumplimiento de este proceso, se haya abstenido en el procedimiento.
2. Si la persona afectada por la identificación de un riesgo de conflicto de interés, concretado en una bandera roja, alegara de forma motivada, ante su superior jerárquico, que no reconoce la validez de la información, tendrá que ratificar su manifestación de ausencia de conflicto de interés, mediante la firma, en este momento, de una nueva DACI, la redacción de la cual reflejará debidamente la situación planteada y la ausencia de conflicto de interés. Todo esto tendrá que llevarse a cabo en el plazo de dos días hábiles. Se tendrá que seguir a tal fin el modelo previsto en el anexo II.

En caso de que no se produjera esta abstención, el responsable de la operación solicitará a MINERVA información adicional de los riesgos detectados, indicando, como justificación para la obtención de estos datos, que la abstención no se ha producido. La información adicional sobre la situación de riesgo de conflicto de interés identificada que proporcione MINERVA no incorporará la identificación de terceras personas, sino únicamente una descripción de los riesgos.
Esta información adicional se trasladará por el responsable de la operación al superior jerárquico del decisor.
3. De oficio o a instancia del superior jerárquico correspondiente, el responsable de la operación, podrá, así mismo, acudir al Comité Antifraude correspondiente para que emita informe, en el plazo de dos días hábiles, sobre si, a la luz de la información disponible, procede o no la abstención en el caso concreto.
Por su parte, el Comité antifraude podrá solicitar informe con la opinión de la unidad de la Intervención General de la Administración del Estado a la cual se hace referencia en el artículo 8, a efectos de emitir su informe. En este caso, la opinión tendrá que emitirse en el plazo de dos días hábiles que se añadirán al plazo contemplado en el párrafo anterior.
A la vista de la información adicional proporcionada por MINERVA, de la alegación motivada del decisor afectado y en su caso, del informe del Comité Antifraude, el superior jerárquico del decisor afectado resolverá, de forma motivada:
a) Aceptar la participación en el procedimiento del decisor señalado en la bandera roja.
b) Ordenar al decisor señalado en la bandera roja que se abstenga. En este caso, el órgano responsable de operación repetirá el proceso, de forma que el análisis del riesgo de conflicto de interés se volverá a llevar a cabo respecto de quién sustituya a la persona que, en cumplimiento de este proceso, se haya abstenido en el procedimiento.
4. El responsable de operación será responsable que se dé de alta en la aplicación CoFFEE la documentación relativa a la alegación motivada de ausencia de conflicto de interés, la circunstancia de la abstención, la información adicional proporcionada por MINERVA, el informe del Comité Antifraude y la decisión adoptada por el superior jerárquico, a efectos de las posibles auditorías a llevar a cabo por las autoridades de auditoría del MRR competentes.»

En el Anexo I BIS se incorpora el modelo de la DACI en caso de detectar conflicto de interés.

7. Medidas para la lucha contra el fraude

Las medidas para la lucha contra el fraude se estructuran entorno a los cuatro elementos clave del denominado "ciclo antifraude": prevención, detección, corrección y persecución.

7.1 Medidas de prevención

1) Código ético y de conducta

El Código ético y de conducta es un elemento central de todo sistema de integridad. Este Código tiene que servir para construir un marco ético común para el conjunto de personas que trabajan en la organización, sin perjuicio de la posición, condición o régimen jurídico de vinculación.

2) Formación y concienciación

La aprobación de un Código de conducta, y del conjunto de principios y valores éticos y de buen gobierno que lo concretan, se orienta a regular la conducta de las personas que están sujetas. Dar a conocer el sistema de integridad y el contenido del Código, y dar herramientas prácticas para su aplicación, es un prerrequisito para su cumplimiento, y para conseguir que la organización integre la cultura de la integridad y del buen gobierno en el modelo de gestión municipal.

La difusión de la cultura de integridad a la organización pasa para llevar a cabo varias acciones de corte sensibilizador y formativo con los diferentes perfiles que integran la organización local, tanto a nivel político como técnico.

Se prevén dos líneas formativas; una de sensibilización y difusión del marco de integridad entre los cargos electos, y una segunda de sensibilización y difusión del marco de integridad al conjunto de la plantilla, y formación específica en aspectos vinculados al sistema de integridad y a la gestión de los riesgos.

• Sensibilización y difusión entre los cargos electos y cargos de confianza:

La rotación vinculada a los ciclos electorales pide una acción comunicativa especialmente focalizada en las nuevas personas regidoras, estén o no al equipo de gobierno, y repetida periódicamente al inicio de cada mandato.

El plan formativo dirigido a los cargos electos y cargos de confianza tiene que contemplar:

> i. Una sesión de sensibilización y formación, posterior a la toma de posesión, con la siguiente temática: la integridad en el ámbito público y la gestión de los riesgos de corrupción; la arquitectura del modelo de integridad municipal (elementos que lo integran); principios de uso y reglas de *fair play* político; resolución de dudas del Código ético y de conducta; conflictos de interés (identificarlos y gestionarlos); e indicadores de fraude (aplicación de banderas rojas).
>
> ii. Un paquete de bienvenida a las nuevas personas electas, al inicio de mandato, con documentación referida al sistema de integridad municipal, y los diferentes elementos que lo conforman.

• Sensibilización, difusión y formación a la plantilla de personas empleadas públicas:

El plan formativo dirigido al conjunto de la plantilla tiene que contemplar:

> i. Una sesión de sensibilización y formación en integridad y valores éticos para mandos, con la siguiente temática: la integridad en el ámbito público y la gestión de los riesgos de corrupción; la arquitectura del modelo de integridad municipal (elementos que lo integran); conflictos de interés (identificarlos y gestionarlos); e indicadores de fraude (aplicación de banderas rojas).
> ii. Una sesión de sensibilización y debate entorno a valores éticos y el modelo de integridad para toda la plantilla, con la siguiente temática: la integridad en el ámbito público y la gestión de los riesgos de corrupción; la arquitectura del modelo

de integridad municipal (elementos que lo integran); y conflictos de interés (identificarlos y gestionarlos).

3) Compromiso contra el fraude – Declaración institucional

Es necesario manifestar, al más alto nivel, un compromiso firme contra el fraude, que implique una tolerancia cero ante el fraude, y comunicarlo con claridad.

4) Organización

La organización tiene que velar por la aplicación efectiva de todo el sistema de integridad municipal, estableciendo un reparto claro y segregado de funciones y responsabilidades. En esta línea, es necesario designar un órgano responsable de garantizar la aplicación del Plan de medidas Antifraude, así como de gestionar el Buzón ético y de velar por el cumplimiento del Código ético y de conducta.

5) Evaluación del riesgo

El análisis de riesgos del sistema de integridad se articula a través de una serie de mapas de los riesgos vinculados a la acción municipal, que tienen por objetivo ayudar a las personas gestoras a identificar cuáles son estos riesgos y a estimar la probabilidad de ocurrencia y qué puede ser su impacto en caso de que se materialicen. Los objetivos son: anticipar y estimar cuál es el grado de vulnerabilidad, reducir la probabilidad de materialización de los riesgos, e implementar acciones que ayuden a minimizar las consecuencias de esta materialización.

Los mapas de riesgo elaborados en este contexto no constituyen una propuesta de detección automática de situaciones irregulares ni un sistema cerrado y objetivo de valoración del riesgo. De hecho, esta evaluación tiene que permitir abrir un debate interno al si del ente alrededor de aspectos cualitativos que son los que aportan valor al resultado final. El que se pretende es poner al alcance de la organización una guía de priorización de áreas de riesgo y acciones a implantar, en función de este sistema de alertas.

La evaluación y el debate se coordinará desde el órgano de garantía del Plan de medidas Antifraude, con el apoyo técnico de la Secretaría municipal si así es requerido. El órgano de garantía del Plan de medidas Antifraude podrá solicitar la colaboración de los departamentos que desarrollan funciones a los ámbitos evaluados.

La evaluación del riesgo se centrará en los ámbitos de la Contratación Pública y la Gestión de Personal; y se realizará en base a los mapas de riesgos definidos por la Fundación Transparencia y Buen Gobierno Local y Daleph, y publicados por la Asociación Catalana de Municipios, incluidos al Anexo II.

Los mapas incorporan:

- Un listado de conductas que suponen prácticas éticamente discutibles, irregulares, fraudulentas o corruptas, y que por lo tanto, comportan un riesgo a la integridad pública municipal.

• Elementos de contexto que actúan como factores potenciadores del riesgo en tanto en cuánto propician la aparición y extensión de las conductas identificadas.
• Un conjunto de acciones que actúan como mitigadoras del riesgo.

El nivel de riesgo a la integridad se mesura segundos:

• La probabilidad de ocurrencia: resulta de aplicar dos análisis complementarias; la frecuencia en la ocurrencia (en función de las veces que ha ocurrido en el pasado reciente), y la factibilidad de materialización de los riesgo (en función de si se aprecian factores potenciadores de los riesgo y de si hay implantadas acciones mitigadoras).

Probabilidad	Descripción	Frecuencia	Factibilidad
Baja	Es improbable que el riesgo se materialice	No ha ocurrido en los últimos 2 años	No se aprecian factores potenciadores de los riesgo, o concurren algunos factores potenciadores pero hay implantadas acciones mitigadoras
Media	Es posible que el riesgo se materialice	Ha ocurrido al menos una vez al año	Concurren algunos factores potenciadores de los riesgo y no hay implantadas acciones mitigadoras o hay dudas sobre su eficacia
Alta	Es altamente probable que el riesgo se materialice	Ha ocurrido diversas veces al año	Concurren varios de los factores potenciadores del riesgo. No hay implantadas acciones mitigadoras del riesgo o hay dudas sobre su eficacia

- El impacto o gravedad: en función de las consecuencias derivadas de la materialización del riesgo, principalmente en términos de afectación patrimonial y daño a la imagen institucional, el impacto podrá ser:

Bajo	Conductas que evidencian déficit en los modelos o sistemas de planificación y gestión pública, o pequeñas irregularidades que suponen infracciones administrativas leves. Conductas que ocasionan daños limitados y fácilmente reversibles a la imagen institucional.
Medio	Incumplimientos que afectan la prestación de servicios, irregularidades administrativas sin daños significativos al patrimonio, conductas con un impacto moderado en la imagen de la institución.
Alto	Uso indebido de cargo o fondos públicos en beneficio particular. Uso irregular de cargo, fondo o medios públicos con daños significativos al patrimonio. Indicio de infracciones penales o administrativas graves. Daño reputacional importante a la institución.

El nivel de riesgo se establecerá a partir de la siguiente matriz de riesgo, combinando estos dos factores en tres niveles: riesgo bajo, riesgo moderado y riesgo alto. También se determina el orden orientativo de prioridad en la acción correctiva o contingente con los niveles: 1 máxima prioridad, 2 prioridad media-alta, 3 prioridad media-baja, y 4 prioridad baja.

	Impacto		
Probabilidad	Bajo	Medio	Alto
Baja	BAJO-4	BAJO-4	MODERADO-3
Media	BAJO-4	MODERADO-2	ALTO-1
Alta	MODERADO-2	ALTO-1	ALTO-1

El procedimiento de evaluación del riesgo será:

1. Revisar los mapas de riesgo para adaptar o añadir riesgos
2. Identificar el nivel de probabilidad y el nivel de impacto
3. Calcular el nivel de riesgo y establecer la prioridad en base en las matrices descritas
4. Plantear propuestas y acciones de mejora para los riesgos de prioridad 1 y 2

La evaluación de riesgo se realizará de manera bienal. Este periodo será anual por los casos de riesgo Alto. La evaluación también se realizará cuando se haya detectado algún caso de fraude o cuando se produzcan cambios significativos en los procedimientos o en el personal.

Se mantendrá una actualización de los mapas de manera bienal, para revisar si la probabilidad de ocurrencia de los riesgos ha sufrido alguna variación o si se podría incluir

algún nuevo riesgo en la integridad, y determinar si el nivel de riesgo se ha reducido o ha aumentado.

7.2 Medidas de detección

1) Indicadores de fraude (banderas rojas)

Las banderas rojas son indicadores de alerta que nos tienen que hacer estudiar los casos en que se producen.

El seguimiento de banderas rojas es una herramienta de detección de señales de alarma, pistas o indicies de posibles situaciones de fraude. La materialización de una bandera roja no implica la existencia de fraude, y muchos de los indicadores, por sí solos, no son en absoluto concluyentes respecto a una posible situación de fraude, pero en todo caso permiten generar alertas que pueden ayudar a identificar una área, ámbito o actividad que necesita una atención añadida para descartar o confirmar una situación de fraude potencial.

La evaluación de las banderas rojas la coordinará el órgano de garantía del Plan de medidas Antifraude, con el apoyo técnico de la Secretaría así es requerido. Se realizarán estas dos revisiones:

- Revisión de los diferentes indicadores y ver si alguno de ellos presenta una incidencia recurrente y despierta una alarma o si, por el contrario, no se ha producido ninguna circunstancia que provoque una alerta.
- Control adicional consistente en la verificación de algunos procesos y expedientes de contratación seleccionados por el órgano evaluador por su importancia o recurrencia, de manera exhaustiva o bien por muestreo.

Si efectivamente se detecta una situación potencialmente fraudulenta o de fraude consumado, será necesario que la organización analice si se trata de una incidencia sistémica, o bien si se trata de una irregularidad o infracción puntual.

La evaluación de de las banderas rojas se realizará de manera bienal. Este periodo será anual por los casos en que se haya detectado una situación potencialmente fraudulenta o de fraude consumado. En todo caso, podrá coincidir e integrarse con el mecanismo de evaluación de riesgos definido al apartado de medidas preventivas.

Al anexo III se relacionan las banderas rojas más utilizadas, partiendo de la legislación europea y documentación de las instituciones europeas, de acuerdo con la Fundación Transparencia y Buen Gobierno Local y Daleph.

2) Buzón ético – Canal de denuncias

El canal de denuncias permite la recepción de comunicaciones de posibles irregularidades o incumplimientos del sistema. Este instrumento es esencial para la articulación de un sistema de integridad, reforzar la confianza, y garantizar su efectividad.

7.3 Medidas de corrección y persecución

La detección de un posible fraude, o su sospecha fundamentada, comportará la inmediata suspensión del procedimiento, la notificación de tal circunstancia en el más breve plazo posible a las autoridades interesadas y a los organismos implicados en la realización de las actuaciones y la revisión de todos aquellos proyectos que hayan podido estar expuestos en el mismo.

Se procederá a:

- Evaluar la incidencia del fraude y su calificación como sistémico o puntual.
- Retirar los proyectos o la parte de los proyectos afectados por el fraude y financiados o a financiar por el MRR.

A la mayor brevedad posible se procederá:

- Comunicar los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad decisoria, quien comunicará el asunto a la Autoridad Responsable, la cual podrá solicitar la información adicional que considere oportuna de cara a su seguimiento y comunicación a la Autoridad de Control.
- Denunciar, si procede, los hechos punibles a las Autoridades Públicas competentes y por su valoración y eventual comunicación a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude.
- Iniciar una información reservada para depurar responsabilidades o incoar un expediente disciplinario.
- Denunciar los hechos ante la fiscalía y los tribunales competentes, en los casos oportunos.

8. Medidas de gestión contingente del riesgo

En caso de que es materialice a la organización un riesgo a la integridad se seguirán las siguientes medidas de gestión contingentes por tal minimizar los efectos.

Protocolo de actuación:

Ante una sospecha de o comunicación por cualquier medio de una posible irregularidad, el órgano de garantía del Plan de medidas Antifraude (de ahora en lo sucesivo el órgano) comprobará los hechos mediante las tareas de investigación que sean procedentes.

Con la información recopilada, el órgano tendrá que concluir si efectivamente la irregularidad se ha producido, o no.

Si se llega a la conclusión que se ha producido, el órgano notificará la circunstancia a las figuras de control interno con el fin de que estén informadas.

Se suspenderá el procedimiento bajo investigación, en caso de que esté en curso.

En los casos que así lo requieran, se denunciarán los hechos a fiscalía y a los tribunales competentes para que inicien las actuaciones pertinentes, y evitar así que se produzca la prescripción de la infracción.

Si se trata de una situación de fraude en la gestión de fondos procedentes de financiación comunitaria como Next Generation u otros, habrá que informar a puntos externos de lucha contra el fraude como el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA) o la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).

Las figuras de control interno y los servicios jurídicos de la organización movilizarán los recursos municipales para realizar la investigación, que tiene que llevar, si procede, a incoar un expediente administrativo para restaurar la legalidad alterada, y adoptar medidas sancionadoras o disciplinarias. En caso de fraude económico, el expediente tendrá que encaminarse a recuperar los importes indebidamente percibidos por parte de sus beneficiarios y su correspondiente acción penal.

La persecución de la irregularidad detectada se dará a conocer internamente a la organización a través del varios canales de comunicación disponibles, y con el grado de detalle adecuado a las circunstancias, para disuadir otras posibles situaciones irregulares.

La detección de la irregularidad requiere que el órgano evalúe si se trata de una incidencia que se puede calificar como sistémica o como puntual. En este sentido, si se dispone de un mapa de riesgos del ámbito investigado, habrá que revisar la evaluación del riesgo realizada, las acciones mitigadoras del riesgo aprobadas en su momento, y tomar decisiones para implantar o modificar los sistemas de gestión del riesgo.

10. En caso de que se considere que la irregularidad puede ser sistemática, se pondrán en marcha acciones adicionales:

a. Revisión de la totalidad de los expedientes incluidos en la operación investigada y/o de naturaleza análoga, para detectar puntos de fuga o lagunas de los sistema de prevención, control y detección del riesgo que tengan que ser enmendados y mejorados.
b. Comunicación a las unidades o órganos de los sistema que tendrán que ejecutar las medidas necesarias a adoptar para enmendar la debilidad detectada para evitar que se pueda repetir la situación.
c. Revisión del sistema de integridad y su engranaje, y los controles internos para establecer los mecanismos oportunos que puedan detectar las incidencias identificadas de manera preventiva.

9. Acciones de difusión del Plan

El Plan de medidas Antifraude tiene que ser un contenido de conocimiento obligatorio para todas las personas trabajadoras de la Mancomunidad.

Sin perjuicio de las acciones formativas previstas en este Plan, se llevarán a cabo las siguientes acciones de difusión:

• Comunicación a toda la corporación sobre la aprobación de Plan de medidas y del resto de instrumentos del sistema antifraude, así como de las actualizaciones que se lleven a cabo.
• Remisión a todos los empleados públicos de la Mancomunidad mediante correo electrónico de toda la documentación relativa al sistema antifraude e incorporación de esta documentación en el paquete de bienvenida para el personal de nueva incorporación.
• Publicación en la portal web de la organización del Código ético y de conducta, la Declaración institucional de lucha contra el fraude, e información sobre los instrumentos de comunicación con la ciudadanía en materia de lucha contra el fraude, como el Buzón ético – Canal de denuncias.

10. Sistema de revisión del Plan

El Plan de medidas Antifraude se configura como una herramienta flexible y sujeto a revisión y actualización en función de cada contexto. A pesar de que la puesta en marcha y construcción del sistema antifraude de la Mancomunidad puede realizarse en un plazo relativamente corto, impregnar la organización de una cultura de integridad requiere constancia y un periodo de tiempo amplio para consolidar las políticas. Es necesario pues, realizar el seguimiento, evaluación y mejora del sistema de integridad de manera continua.

El Plan de medidas Antifraude se revisará de manera bienal y en todo caso cuando se haya detectado algún caso de fraude o haya cambios significativos en los procedimientos o en el personal.

El órgano de garantía del Plan de medidas Antifraude, con el apoyo técnico de la Secretaría si así es requerido, realizará de manera periódica la revisión del Plan de medidas Antifraude, y la autoevaluación de las medidas recogidas en este Plan, de acuerdo con la maceta de autoevaluación definido en el anexo IV.

ANEXO I – Modelo de Declaración de Ausencia de Conflicto de Interés (DACI) (Anexo Y de la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia)

Expediente:
Contrato/subvención:

A fin de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de contratación/subvención mencionado más arriba, el abajo firmante, como participante en el proceso de preparación y tramitación del expediente, declara:

Primero. Estar informado/s del siguiente:

1. Que el artículo 61.3 «Conflicto de intereses», del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE) establece que «existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier motivo directo o indirecto de interés personal».
2. Que el artículo 64 «Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses» de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la cual se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, define conflicto de interés como «cualquier situación en la cual el personal al servicio del órgano de contratación, que además participio en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado de este, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación».
3. Que el apartado 3 de la Disposición Adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, establece que «El análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés resulta de aplicación a los empleados públicos y resto de personal al servicio de entidades *decisoras, ejecutoras e instrumentales que participen, de manera individual o mediante su pertenencia a órganos colegiados, en los procedimientos descritos de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones».
4. Que el apartado 4 de la citada disposición adicional centésima décima segunda establece que:
– «A través de la herramienta informática se analizarán las posibles relaciones familiares o vinculaciones societarias, directas o indirectas, en las cuales se pueda dar un interés personal o económico susceptible de provocar un conflicto de interés, entre las personas a las cuales se refiere el apartado anterior y los participantes en cada procedimiento».
– «Para la identificación de las relaciones o vinculaciones la herramienta contendrá, entre otras, los datos de titularidad real de las personas jurídicas a las cuales se refiere el artículo 22.2.d).*iii) del Reglamento (UE) 241/2021, de 12 febrero, obrantes en las bases de datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y los obtenidos a través de los convenios subscritos con los Colegios de Notarios y Registradores».

Segundo. Que, en el momento de la firma de esta declaración y a la luz de la información obrando en su poder, no se encuentra/n culpable/s en ninguna situación que pueda

calificarse de conflicto de interés, en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional centésima décima segunda, que pueda afectar el procedimiento de licitación/concesión de subvenciones.

Tercero. Que se compromete/n a poner en conocimiento del órgano de contratación/comisión de evaluación, sin más dilación, cualquier situación de conflicto de interés que pudiera conocer y producirse en cualquier momento del procedimiento en curso.

Cuarto. Que conoce que una declaración de ausencia de conflicto de interés que se demuestre que sea falsa, implicará las consecuencias disciplinarias/administrativas/judiciales que establezca la normativa de aplicación.

Y para que conste, firmo la presente declaración

(Fecha y firma, nombre completo y documento de identidad)

ANEXO I Bis - Modelo de confirmación de la ausencia de conflicto de interés (Anexo II de la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia)

Expediente:

Contrato/subvención:

Una vez realizado el análisis de riesgo de existencia de conflicto de interés a través de la herramienta informática MINERVA, en los términos establecido en la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dictada en aplicación de la disposición adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y habiendo sido detectada una bandera roja consistente en (*descripción de la bandera roja, con la relación de solicitantes respecto de los cuales se ha detectado la misma*) me reitero en que no existe ninguna situación que pueda suponer un conflicto de interés que comprometa mi actuación objetiva en el procedimiento.

Y para que conste, firmo la presente declaración

(Fecha y firma, nombre completo y documento de identidad)

Anexo II – Catálogo de riesgos

Contratación pública	
Fase	**Riesgo para la integridad**
Inicio	Impulsar y/o preparar contratos innecesarios, que no responden a una necesidad real, sobredimensionados o de ejecución poco factible.
Inicio	No cumplir con el deber de abstención cuando se intervenga en los procedimientos de contratación por parte de las autoridades y personal de la Mancomunidad cuando estos tengan un interés personal, vínculo matrimonial o parentesco, amistad o enemistad, entre otros motivos establecidos por ley.
Inicio	Preparar contratos, el diseño o procedimiento de los cuales limite indebidamente la concurrencia o la libre competencia.
Inicio	Filtrar información privilegiada a determinados operadores económicos que los permitirá prepararse mejor o con más tiempo para la licitación del contrato.
Inicio	Otorgar trato de favor a determinados licitadores con el establecimiento de las prescripciones técnicas, criterios de solvencia (económica o técnica y de equipo) y/o criterios de adjudicación (criterios de valoración, sesgos contenidos en las fórmulas de puntuación de los criterios de valoración automática).
Inicio	Uso indebido de las consultas preliminares de mercado.
Inicio	Determinar un precio baso de licitación no ajustado al mercado.
Inicio	Limitar la concurrencia por carencia de transparencia.
Inicio	Limitar la concurrencia mediante el uso inadecuado del procedimiento negociado sin publicidad.
Inicio	Limitar el acceso a la información contractual necesaria para preparar las ofertas.
Inicio	Adjudicar directamente a un operador prescindiendo de los procedimientos de contratación.
Licitación y adjudicación	No detectar prácticas anticompetitivas o colusorias.
Licitación y adjudicación	No responder de forma adecuada a prácticas anticompetitivas o colusorias detectadas.
Licitación y adjudicación	Vulnerar el secreto de las propuestas, no preservar la confidencialidad de las ofertas o alterar las ofertas con posterioridad a su presentación.

Licitación y adjudicación	Crear déficit o asimetrías en la información facilitada.
Licitación y adjudicación	Admitir o excluir las ofertas presentadas por los operadores de forma indebida o sesgada.
Licitación y adjudicación	Valorar de forma irregular, sesgada y sin transparencia las ofertas recibidas.
Licitación y adjudicación	Adjudicar o formalizar los contratos irregularmente o esquivando los procedimientos de contratación para favorecer un determinado licitador o mantener determinado contrato.
Licitación y adjudicación	Sustituir irregularmente la tramitación de expedientes de contratación por convenios de colaboración.
Licitación y adjudicación	Adjudicar directamente mediante el uso indebido de la contratación menor.
Ejecución	No detectar alteraciones de la prestación contratada durante la ejecución y obtener suministros, servicios u obras diferentes de los contratados.
Ejecución	Reconocer como ejecutado o librado (mediante certificación o cualquier otra fórmula equivalente de conformidad) algo que no se corresponde con la realidad.
Ejecución	Aceptar incrementos de precios irregulares o injustificados.
Ejecución	Modificar los contratos de forma injustificada o irregular respeto el objeto del contrato.
Ejecución	Modificar los contratos de forma injustificada o irregular respete extensión de prórrogas.
Ejecución	Modificar los contratos de forma injustificada o irregular respeto contratas complementarios.
Ejecución	Autorizar pagos injustificados o irregulares a los proveedores o contratistas o que no se ajustan a las condiciones estipuladas.
Ejecución	No detectar una subrogación irregular de personal por parte de la empresa adjudicataria.
Ejecución	No exigir responsabilidades por incumplimientos de los contratos u otras irregularidades detectadas (tanto al adjudicatario como, si fuera el caso, al servidor público).

Gestión de personal	
Materia	**Riesgo para la integridad**
Selección y provisión	Limitar o influir en la capacidad de acceso al trabajo público incumpliendo los principios de igualdad, publicidad, mérito, y capacidad de acceso al trabajo público.
Selección y provisión	No cumplir con el deber de abstención cuando se intervenga en los procedimientos de selección y provisión por parte de las autoridades y personal de la Mancomunidad cuando estos tengan un interés personal, vínculo matrimonial o parentesco, amistad o enemistad, entre otros motivos establecidos por ley.
Selección y provisión	Perpetuar situaciones de provisionalidad en asignación de funciones.
Selección y provisión	Llevar a cabo procesos de selección poco ortodoxos para cubrir lugares temporales que se acaban consolidando con el tiempo.
Selección y provisión	Incumplir las normas de abstención en procesos de selección.
Selección y provisión	Seleccionar perfiles inadecuados a las necesidades del puesto de trabajo y la Corporación en general.
Selección y provisión	Seleccionar perfiles inadecuados (con el objetivo de influir en el procedimiento) a las necesidades del puesto de trabajo y la Corporación en general.
Selección y provisión	Filtrar o facilitar información privilegiada a determinadas personas aspirantes respete el proceso de selección.
Selección y provisión	Filtrar o facilitar información privilegiada a determinadas personas aspirantes respecto al procedimiento de selección antes de su publicación.
Selección y provisión	Filtrar o facilitar información privilegiada a determinadas personas aspirantes respecto al contenido de las pruebas y el procedimiento de selección.
Selección y provisión	Llevar a cabo adscripciones por libre designación sin cumplir con la normativa (motivación adecuada, justificación de la idoneidad, etc.).
Selección y provisión	Llevar a cabo ceses de lugares de libre designación sin respetar la normativa (motivación adecuada, acreditación de los elementos justificativos, etc.)
Retribuciones	Contar con un sistema retributivo desequilibrado y con iniquidades.
Retribuciones	Aplicar un sistema retributivo desequilibrado y con iniquidades con intención de favorecer determinadas personas o colectivos.
Retribuciones	Aplicar incrementos retributivos no previstos a las leyes de presupuestos.

Retribuciones	Aplicar incrementos retributivos no previstos a las leyes de presupuestos con intención de favorecer determinadas personas o colectivos.
Retribuciones	Abonar complementos de productividad de cuantía fija y periódica.
Relaciones laborales	Presentar vulnerabilidades a injerencias corporativas del ámbito político.
Relaciones laborales	Presentar vulnerabilidades a reivindicaciones y presiones de grupos de poder, colectivos internos, etc.
Organización	Asignar funciones de categoría inferior o superior y/o no realizar una adecuada y clara atribución de funciones.
Organización	Atribuir funciones reservadas a funcionarios a personas que, en no reunir esta condición, no disfrutan del derecho a la inamovilidad.
Organización	No planificar, ordenar ni dimensionar adecuadamente los recursos humanos.
Organización	Incumplir la normativa de incompatibilidades por la vía de la no comunicación siendo la actividad compatible.
Organización	Incumplir la normativa de incompatibilidades con la intencionalidad de enriquecimiento propio.
Desarrollo	Contar con personal poco cualificado para el desarrollo de sus funciones.
Desarrollo	No hacer efectivo el derecho del personal a la promoción profesional.
Desempeño	Elevada incidencia de situaciones de baja productividad.
Desempeño	No evaluar el rendimiento del personal ni el desempeño de sus funciones y objetivos.
Desempeño	No ejercer la potestad disciplinaria.

Anexo III – Clasificación de banderas rojas

Pliegos sesgados a favor de un licitador:

- Presentación de una única oferta o número anormalmente bajo de proposiciones optando a una licitación.
- Extraordinaria similitud entre pliegos rectores del procedimiento y productos o servicios del contratista ganador.
- Quejas otros licitadores.
- Pliegos con prescripciones más restrictivas o más generales que las aprobadas en procedimientos previos similares.
- Pliegos con cláusulas inusuales o poco razonables.
- El poder adjudicador define un producto de una marca concreta en ninguna parte de un producto genérico.

Licitaciones colusorias:

- La oferta ganadora es demasiado alta en comparación con los costes previstos, con las listas de precios públicos, con obras o servicios similares o medios de la industria, o con precios de referencia del mercado.
- Todos los licitadores ofrecen precios altos de manera reiterada.
- Los precios de las ofertas bajan bruscamente cuando nuevos licitadores participan en el procedimiento.
- Los adjudicatarios se reparten/vuelven por región, tipo de trabajo o tipo de obra o servicio.
- El adjudicatario subcontrata los licitadores perdedores.
- Patrones de oferta inusuales (por ejemplo, las ofertas tienen porcentajes extraordinarios de rebaja, la oferta ganadora está justo por debajo del umbral de precios aceptables, se ofrece exactamente el presupuesto del contrato, los precios de las ofertas son demasiado altos, demasiado próximos, demasiado diferentes, números redondos, incompletos, etc.)

Conflicto de intereses:

- Favoritismo inexplicable o inusual de un contratista o vendedor en particular.
- Aceptación continua de precios altos y trabajo de baja calidad.
- Una persona trabajadora encargada de contratación no presenta declaración de conflicto de intereses o lo hace de forma incompleta.
- Una persona trabajadora encargada de contratación declina un ascenso a una posición que deja de tener relación con adquisiciones.
- Una persona trabajadora encargada de contratación parece tener negocios por su cuenta.
- Socialización entre una persona trabajadora encargada de contratación y un proveedor de servicios o productos.
- Aumento inexplicable o repentino de la riqueza o nivel de vida de la persona responsable de contratar en un ente público.

Manipulación de las ofertas presentadas:

- Quejas de los licitadores.
- Carencia de control y procedimientos inadecuados de licitación.
- Indicios de cambios a las ofertas después de su recepción.
- Ofertas excluidas por errores.
- Un licitador es descartado por razones dudosas.
- El procedimiento no se declara desierto ni se vuelve a convocar a pesar de haber recibido menos ofertas que el número mínimo requerido.

Fraccionamiento del gasto:

- Se aprecian dos o más adquisiciones con un objeto similar efectuadas a un adjudicatario idéntico por debajo de los límites admitidos por la utilización de procedimientos de adjudicación directa o de los umbrales de publicidad, o que exigirían procedimientos con mayores garantías de concurrencia.
- Separación injustificada de las compras, por ejemplo, contratos separados por mano de obra y materiales, están ambos por debajo de los umbrales de la licitación abierta.
- Compras secuenciales justo por debajo de los umbrales de obligación de publicidad de las licitaciones.

Anexo IV – Maceta conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción (Anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021)

PREGUNTA	GRADO (1-4) (4=máximo)
1. ¿Se dispone de un "Plan de medidas antifraude" que permita a la entidad ejecutora o a la entidad decisora garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado en conformidad con las normas aplicables, en particular, en el que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de interés?	
2. ¿Se constata la existencia del correspondiente "Plan de medidas antifraude" en todos los niveles de ejecución?	
PREVENCIÓN	
3. ¿Se dispone de una declaración, al más alto nivel, de compromiso en la lucha contra el fraude?	
4. ¿Se realiza una autoevaluación que identifique los riesgos específicos, su impacto y la probabilidad de que se materialicen, y se revisa periódicamente?	
5. ¿Se difunde un código ético y se informa sobre la política de obsequios?	
6. ¿Se imparte formación que promueva la Ética Pública y que facilite la detección del fraude?	
7. ¿Se ha elaborado un procedimiento para tratar los conflictos de interés?	
8. ¿Se rellena una declaración de ausencia de conflicto de interés por todas las personas intervinientes?	
DETECCIÓN	
9. ¿Se han definido indicadores de fraude o señales de alerta (bandera roja) y se han comunicado al personal en posición de detectarlos?	
10. ¿Se utilizan herramientas de prospección de datos o de puntuación de riesgos?	
11. ¿Existe algún canal para que cualquier interesado pueda presentar denuncias?	
12. ¿Se dispone de alguna Unidad encargada de examinar las denuncias y proponer medidas?	
CORRECCIÓN	
13. ¿Se evalúa la incidencia del fraude y se califica como sistémico o puntual?	
14. ¿Se retiran los proyectos o la parte de los mismos afectados por el fraude y financiados o a financiar por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia?	
PERSECUCIÓN	
15. ¿Se comunican los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad ejecutora, a la entidad decisora o a la Autoridad responsable, según proceda?	
16. ¿Se denuncian, en los casos oportunos, los hechos punibles a las Autoridades Públicas nacionales o de la Unión Europea o ante la Fiscalía y los Tribunales competentes?	
Subtotal puntos	
Puntos totales	
Puntos máximos	64
Puntos relativos (puntos totales / puntos máximos)	

Anexo V. Declaración institucional sobre la lucha contra el fraude

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

Introducción

La MIDIT, como autoridad de gestión de fondo de la Unión Europea, se compromete a mantener un alto nivel de calidad jurídica, ética y moral y a adoptar los principios de integridad, imparcialidad y honestidad, y es su intención demostrar su oposición al fraude y a la corrupción en el ejercicio de sus funciones. Se espera que todos los miembros del personal asuman también este compromiso. El objetivo de esta política es promover una cultura que ejerza un efecto disuasivo para cualquier tipo de actividad fraudulenta y que haga posible su prevención y detección, y desarrollar unos procedimientos que faciliten la investigación del fraude y de los delitos relacionados con el mismo, y que permitan garantizar que tales casos se abordan de forma adecuada y en el momento preciso.
El término "fraude" se utiliza para describir una gran variedad de comportamientos carecidos de ética, como el robo, la corrupción, el desfalco, el soborno, la falsificación, la representación errónea, la colusión, el blanqueo de capitales y el ocultamiento de hechos. Con frecuencia implica el uso del engaño con el fin de conseguir ganancias personales por una persona vinculada a un organismo público o por un tercero, o bien pérdidas por otra persona (la intención se el elemento fundamental que diferencia el fraude de la irregularidad). El fraude no solo implica posibles consecuencias financieras, sino que también perjudica la reputación del organismo responsable de la gestión eficaz y eficiente de los fondos. Esto tiene especial importancia por los organismos públicos responsables de la gestión de los fondos de la UE. La corrupción es el abuso de poder para obtener ganancias personales. Existe un conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de una persona se ve comprometido por motivos relacionados con su familia, su vida sentimental, sus afinidades políticas o nacionales, sus intereses económicos o cualquier otro tipo de interés compartido con, por ejemplo, un solicitante de fondo de la UE.

Responsabilidades

- A la autoridad de gestión, la responsabilidad de gestionar el riesgo de fraude y de corrupción se ha delegado en el Comité Antifraude, que tiene la responsabilidad de:
- Llevar a cabo estudios periódicos del riesgo de fraude, con la ayuda de un equipo de evaluación.
- Establecer una política de lucha contra el fraude efectiva y un plan de respuesta contra el fraude.
- Asegurarse de que el personal es consciente de todos los asuntos relacionados con el fraude y de que recibe formación al respeto.
- Asegurarse que la autoridad de gestión remite inmediatamente las investigaciones a los organismos competentes cuando se produzcan casos de fraude.
- Los responsables de los procesos o gestores de la autoridad de gestión son responsables de la gestión cotidiana de los riesgos de fraude y de los planes de acción, como establece la evaluación del riesgo de fraude, y especialmente de:
- Asegurarse de que existe un sistema de control interno eficaz dentro del ámbito de su responsabilidad.
- Prevenir y detectar el fraude.

- Asegurarse que se lleva a cabo la diligencia debida y de que se toman medidas cautelares en caso de sospecha de fraude.
- Adoptar medidas correctoras, incluyendo sanciones administrativas, si procede.

Conclusiones

El fraude puede manifestarse de muchas formas. La autoridad de gestión tiene que adoptar una política de tolerancia cero con el fraude y la corrupción, y tiene que poder contar con un potente sistema de control diseñado para prevenir y detectar, en lo posible, cualquier actuación fraudulenta y, si procede, enmendar sus consecuencias.
Esta política y todos los procedimientos y estrategias pertinentes están apoyadas por el Pleno de la MIDIT, que los revisará con detenimiento y los actualizará continuamente.

Anexo VI. Código de conducta de los empleados públicos

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DE LA MIDIT

1. Valores inherentes al servicio público
Responsabilidad hacia el bien común
Centralidad de las personas
Objetividad e imparcialidad
Profesionalidad, eficacia y eficiencia
Liderazgo, innovación, colaboración, participación y rendimiento de cuentas
Apertura y accesibilidad de las organizaciones del servicio público

2. Valores relacionados con la actuación de los servidores públicos
Vocación de servicio
Profesionalidad
Confianza pública

3. Valores vinculados a las dimensiones relacionales de los servidores públicos
3.1 La relación y el trato con las personas
Respecto a las personas y a sus derechos
Calidad del trato
Calidad del servicio
3.2 Las relaciones intraorganizativas e interorganizativas
Lealtad al servicio público, respecto al campo competencial y compromiso democrático
Colaboración, cooperación y coordinación
3.3 La relación con los cargos políticos y el personal directivo
Alineamiento con las políticas públicas
Buena relación y confianza
3.4 La relación con los grupos de interés
Objetividad y buena relación
Transparencia
3.5 La relación con el acceso y la gestión de la información pública
Transparencia en la actividad pública
Confidencialidad y cura de la información
3.6 La relación con los medios de comunicación
Veracidad y cura de la información
No-discriminación y libertad de expresión
3.7 La relación con el entorno sociocultural y la sostenibilidad medioambiental
Entorno sociocultural
Sostenibilidad medioambiental

4. Valores de las organizaciones responsables del servicio público

5. Normas de conducta
5.1 Conflictos de interés
5.2 Regalos, beneficios o favores
5.3 Uso de recursos públicos
5.4 Segundas actividades y ocupaciones
5.5 Respeto
5.6 Documentación de las actuaciones

Este Código proporciona al personal que se encuentra sujeto la orientación y apoyo necesarios como para poder adecuar su comportamiento en las exigencias de la ética pública, aterrizando aquellos principios a la realidad del ente. También tira un mensaje sobre que puede esperar la sociedad de las personas que trabajen a la MIDIT, sin descartar, en último término, su valor hermenéutico.

1. Valores inherentes al servicio público
Consideramos que un servicio público de calidad que contribuye a mejorar el bienestar de las personas y a hacer progresar el país tiene como inherentes los valores siguientes:
1.1 Responsabilidad hacia el bien común
La actividad de servicio público implica asumir la máxima responsabilidad hacia la promoción del bien común desde el respeto escrupuloso a los derechos humanos y sin ningún tipo de discriminación por razón de la diversidad de las personas. La visión del bien común tiene que ser amplia y global, de forma que se tengan en cuenta los impactos de las actuaciones no solo en Cataluña sino también al extranjero.
1.2 Centralidad de las personas
El ejercicio del servicio público se tiene que orientar y concebir desde la perspectiva del interés, los derechos y las necesidades de las personas a las cuales se dirige, considerándolas en todas sus dimensiones y situándolas siempre en el centro de la acción. Para hacerlo, hay que promover el diálogo y la deliberación con ellas, priorizando las personas en situación de vulnerabilidad y relacionándose de manera respetuosa y personalizada, y asegurando las medidas de igualdad efectiva necesarias para garantizar la accesibilidad, la inclusión y la no-discriminación.
1.3 Objetividad e imparcialidad
El servicio público se tiene que llevar a cabo de manera diligente y justa, sin supeditarlo a prejuicios y tratos de favor, procurando la justicia, la equidad y la igualdad de oportunidades.
1.4 Profesionalidad, eficacia y eficiencia
El servicio público se tiene que fundamentar en la calidad técnica y humana, en el desempeño de sus finalidades y en el uso adecuado de los recursos.
1.5 Liderazgo, innovación, colaboración, participación y rendimiento de cuentas
El servicio público tiene que incorporar el liderazgo y la innovación, el trabajo en equipo y colaborador, el diálogo y la participación de la ciudadanía, y lo rendimiento de cuentas.

1.6 Apertura y accesibilidad de las organizaciones del servicio público

El servicio público requiere un contexto de organizaciones digitales, en red, abiertas, inclusivas, transparentes, humanizadas, preparadas para anticiparse, adaptarse y responder a las necesidades cambiantes de las personas y de la sociedad y, pensando en las personas afectadas por la brecha digital, universalmente accesibles.

2. Valores relacionados con la actuación de los servidores públicos

Las personas que integran el servicio público de Cataluña tienen que tener como propios un conjunto de valores en su tarea profesional. Estos valores, independientemente de la actividad, el sector y la posición que ocupen en la organización, son vocación de servicio, profesionalidad y confianza pública.

2.1 Vocación de servicio

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea con:

a. Actitud de servicio, de atención y de ayuda a las personas, siempre orientada al bien común.

b. Compromiso, implicándose en el servicio y perseverando ante las dificultades.

c. Probidad, rectitud moral y honorabilidad.

d. Sensibilidad y empatía, con voluntad de comprender la realidad y las personas con quienes se relacionan y teniendo en cuenta sus circunstancias y necesidades.

e. Orientación a resultados, buscando la consecución de los objetivos de manera eficiente y eficaz.

f. Pro actividad y actitud positiva para innovar, anticipar y adaptar, en la medida de lo posible, los parámetros de su tarea al contexto concreto, a fin de lograr un servicio público mejor.

2.2 Profesionalidad

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea con:

a. Competencia, de acuerdo con los conocimientos, las habilidades y las aptitudes requeridos para su actuación profesional y aplicando las acciones formativas recibidas.

b. Dedicación e idoneidad hacia el desarrollo de sus funciones.

c. Honestidad, honradez y sujeción al deber en sus actuaciones.

d. Rigor, teniendo cura de la calidad de la actividad realizada.

e. Responsabilidad, evaluando y rindiendo cuentas de su tarea.

f. Excelencia, buscando la solución óptima y la mejora continua.

g. Ejemplaridad, para poder acontecer modelo y referente para los otros.

2.3 Confianza pública

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea con:

a. Imparcialidad, entendimiento como desinterés subjetivo y ecuanimidad, y sin ningún tipo de discriminación o trato de favor, asegurando la justicia, la igualdad de trato y de oportunidades y el respeto por los derechos de todas las personas.

b. Objetividad, tratando los hechos y los datos con independencia de las valoraciones o prejuicios personales.

c. Transparencia, con la posibilidad de exponer y explicar sus acciones siempre que se proceda.

d. Integridad, actuando de acuerdo con el ordenamiento jurídico y los valores éticos y sociales, siente incorruptibles y alertando de las prácticas reprobables.
e. Lealtad a la institución, ajustando sus actuaciones a las políticas y directrices estratégicas de la organización en la cual trabajan.

3. Valores vinculados a las dimensiones relacionales de los servidores públicos
3.1 La relación y el trato con las personas
Prestar correctamente un servicio público comporta priorizar el respecto a las personas y a sus derechos, la calidad del trato que se los da y del servicio que se los ofrece, y el fomento de su participación.
3.1.1 Respecto a las personas y a sus derechos
Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:
a. Actuando siempre desde el máximo respecto a la dignidad de la persona y a sus derechos y libertades.
b. Haciendo una aplicación de la norma, procedimiento o protocolo, desde el respecto a la diversidad y sin discriminación por razón de nacimiento, etnia, género, edad, estética, religión, orientación sexual, opinión, condición social, diversidad funcional u otros hechos diferenciales.
c. Atendiendo las demandas de las personas con equidad, asegurando la igualdad de trato y de oportunidades, evitando otorgar ningún trato de favor por cualquier causa o circunstancia.
d. Respetando las opciones individuales de las personas y su derecho a tomar las propias decisiones, siempre que sea posible y sin imponer, por defecto, la opción más estandarizada.
e. Haciendo un uso escrupuloso de los datos personales a las cuales tengan acceso en la prestación del servicio.
f. Velando por la prevención de cualquier forma de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, o de acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, así como teniendo una actuación diligente cuando se detecte un caso mediante los instrumentos y mecanismos vigentes.
3.1.2 Calidad del trato
Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:
a. Prestando servicio a las personas siempre desde la proximidad en el trato, la voluntad de ayuda y apoyo, generando confianza y colaboración entre ellas y la Administración.
b. Escuchando, con corrección, empatía, amabilidad y sensibilidad, y atendiendo especialmente el grado de vulnerabilidad de las personas, las razones de los ciudadanos en la defensa de sus intereses y acogiendo sus demandas.
c. Facilitando la información adecuada y adaptada a los interlocutores, atendiendo especialmente sus necesidades y teniendo en cuenta sus capacidades comunicativas y de comprensión.
d. Informando y orientando las personas sobre los canales adecuados para formular quejas o sugerencias de mejora del servicio o hacer cualquier solicitud.

e. Velando por la seguridad y la protección de las personas, con una especial cura de las personas con diversidad funcional.
f. Fomentando los servicios accesibles, tanto en cuanto a su uso como la información que se facilite en relación con estos servicios, teniendo en cuenta aspectos como el lenguaje inclusivo, mecanismos informativos complementarios a los virtuales en casos de brecha digital, y servicios de interpretación y videointerpretació, entre otros.
g. Haciendo visible, para las personas usuarias, el procedimiento de las demandas que se atienen, la gestión y la resolución, de manera aclaratoria y concreta, y evitando un lenguaje digital complejo que pueda suscitar interpretaciones erróneas.
h. Promoviendo el diseño universal o inclusivo de los servicios digitales, favoreciendo entornos sencillos y de fácil acceso para todo el mundo, tanto en cuanto al uso como la información que se facilite.

3.1.3 Calidad del servicio

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:
a. Ofreciendo un servicio ágil y diligente a la resolución de la solicitud planteada o servicio pedido, anticipándose de forma proactiva a las necesidades de las personas cuando sea posible.
b. Favoreciendo una respuesta integral que minimice la fragmentación del servicio.
c. Gestionando adecuadamente el tiempo de atención a las personas, reduciendo los tiempos de espera en la medida de lo posible y preservando siempre la calidad del servicio.
d. Cumpliendo con los plazos de respuesta establecidos en la comunicación oral, escrita, en lengua de signos o a través del servicio de interpretación y de videointerpretació, y justificando los motivos de retraso en caso de que se produzca.
e. Simplificando y facilitando la gestión y evitando la reiteración de trámites y la petición de datos o documentos que ya estén en poder de la Administración.
f. Atendiendo las consultas y propuestas en relación con el funcionamiento de los servicios públicos, o derivándolas a la vía correspondiente.
g. Facilitando y fomentando la participación y el diálogo con la ciudadanía, para detectar las necesidades y preferencias, y contribuir a diseñar, ejecutar y evaluar los servicios públicos.

3.2 Las relaciones intraorganizativas e interorganizativas

Las relaciones entre servidores públicos de una misma organización o entre los de diferentes organizaciones, se tienen que regir por los principios de lealtad, de respecto al campo competencial institucional y de compromiso democrático, así como por los principios de colaboración, cooperación y coordinación, teniendo siempre como objetivos finales el interés general y el bien común.

3.2.1 Lealtad al servicio público, respecto al campo competencial y compromiso democrático

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:
a. Actuando de acuerdo con el principio de lealtad al servicio público, entendido como el compromiso democrático de colaboración mutua en relación con el interés general.
b. Llevando a cabo las funciones asignadas con la máxima responsabilidad y contribuyendo con su actuación a servir el interés general y a mantener y reforzar la confianza de la

ciudadanía hacia el servicio público, reportando irregularidades o prácticas que no consideren éticas.

c. Desarrollando sus funciones con buena fe, equidad, ecuanimidad y neutralidad política e ideológica.

d. Tomando conciencia de la transversalidad de las políticas públicas y preservando la coherencia entre las diferentes políticas.

e. Respetando el ejercicio legítimo de las competencias de cada organización y otras unidades.

f. Teniendo en cuenta y, cuando proceda, ponderando todos los intereses implicados en el ejercicio de las funciones.

g. Siendo responsable en sus manifestaciones públicas, ateniéndose a primeros de veracidad y al resto de valores que guían este Código.

3.2.2 Colaboración, cooperación y coordinación

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Compartiendo el conocimiento experto en la materia.

b. Prestando la cooperación y la asistencia activas que cualquier servidor público pueda requerir para el ejercicio de sus funciones.

c. Participando activamente en equipos o espacios de trabajo colaborativo y contribuyendo a generar un clima favorable al logro de los objetivos fijados, sin que el trabajo en equipo pueda implicar la no asunción de las responsabilidades pertinentes.

d. Haciendo un uso adecuado y responsable de los recursos públicos para desarrollar correctamente sus funciones y únicamente para finalidades orientadas al servicio público y al interés general.

3.3 La relación con los cargos políticos y el personal directivo

El buen servicio a la ciudadanía presupone un alto nivel de calidad institucional y por eso es necesario el alineamiento con las políticas públicas y una relación basada en la confianza entre los servidores públicos, incluidos los altos cargos, electos y el personal directivo.

3.3.1 Alineamiento con las políticas públicas

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Actuando con lealtad en el servicio público y alineando sus actuaciones con las políticas públicas y las directrices estratégicas de la institución.

b. Actuando con imparcialidad, diligencia y eficiencia.

3.3.2 Buena relación y confianza

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Asistiendo técnicamente con su experiencia y su conocimiento a los cargos políticos.

b. Tratando a las personas con cargos políticos con profesionalidad, honestidad, respeto y cortesía.

c. Actuando con la discreción necesaria en cuanto a la información derivada de las relaciones personales y profesionales.

3.4 La relación con los grupos de interés

Los servidores públicos de Cataluña, en sus relaciones con las personas o grupos que quieren influir en las decisiones públicas, tienen que tener en cuenta los valores de objetividad y buena relación y de transparencia.

3.4.1 Objetividad y buena relación

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Aplicando las reglas que garanticen la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones y, en particular, las previsiones relativas a los conflictos de interés.

b. Facilitando a los grupos de interés el ejercicio de sus derechos y su colaboración en la definición y la aplicación de las políticas públicas.

c. Manteniendo un diálogo fluido y constructivo con los grupos de interés.

3.4.2 Transparencia

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Observando los códigos de conducta y los protocolos de actuación aplicables a las relaciones entre los servidores públicos y los grupos de interés, en particular, en cuanto a las obligaciones de inscripción.

b. Dejando constancia de los contactos mantenidos con los grupos de interés, conservando los documentos que estos los puedan librar y, en todo caso, las propuestas normativas.

c. Poniendo en conocimiento de los órganos competentes las irregularidades o infracciones de que tengan constancia en este ámbito.

3.5 En relación con el acceso y la gestión de la información pública

Las personas que integran el servicio público de Cataluña tienen que actuar con transparencia en el ejercicio de sus funciones facilitando y garantizando el acceso a la información pública, teniendo en cuenta las limitaciones a su acceso y preservando la confidencialidad cuando proceda.

3.5.1 Transparencia en la actividad pública

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Promoviendo una cultura global de la transparencia sin ocultar informaciones de interés general.

b. Facilitando el acceso a la información solicitada por la ciudadanía u otros servidores públicos, a través de los canales habilitados con cuyo objeto, respetando el principio de accesibilidad universal.

c. Ofreciendo información actualizada, objetiva, veraz, completa, útil y comprensible.

d. Velando porque la información se suministre en el plazo más breve posible y en formatos accesibles, abiertos y reutilizables.

e. Atendiendo con diligencia las obligaciones derivadas de los procedimientos de rendimiento de cuentas.

3.5.2 Confidencialidad y cura de la información

Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Siendo cuidadosos en la conservación de los documentos o la información pública en cualquier apoyo.

b. Haciendo un uso responsable y apropiado de la información a que hayan tenido acceso en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades y evitando sacar provecho personal o para terceras personas.

c. Manteniendo el secreto o la reserva de la información y evitando la difusión según el que prevé la legislación vigente y en ningún caso con el objetivo de salvaguardar intereses que no estén previstos.

d. Accediendo solo a la información estrictamente necesaria para ejercer correctamente sus funciones y responsabilidades.
e. Adoptando las medidas necesarias para garantizar la integridad, seguridad y confidencialidad de la información a su alcance y haciendo un uso responsable de los recursos de que dispone para la gestión de la información.
f. Manteniendo la confidencialidad de la información que ha conocido por razón de sus funciones una vez finalizada su relación con el servicio público, salvo que prevalezca el derecho de acceso.
3.6 La relación con los medios de comunicación
En la relación con los medios de comunicación, los servidores públicos, de acuerdo con su grado de responsabilidad, tienen que velar por la veracidad de la información y dar un trato equitativo a todos los medios de comunicación, preservando siempre la libertad de expresión.
3.6.1 Veracidad y cura de la información
Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:
a. Informando los medios de comunicación sobre las políticas públicas que se llevan a cabo de manera clara, imparcial, puntual, veraz y objetiva.
b. Siendo cuidadosos con todas las informaciones y especialmente con las que afecten grupos de personas en situación de vulnerabilidad y que puedan contribuir a su estigmatización.
3.6.2 No-discriminación y libertad de expresión
Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:
a. Tratando sin discriminación ni privilegios los diferentes medios de comunicación en la gestión de la información sobre aspectos de interés general.
b. Respetando la libertad de expresión, así como la crítica que los medios puedan ejercer hacia la actividad pública.
c. Preservando los protocolos exigibles a una política de transparencia en la relación con los medios de comunicación, incluyendo el turno abierto de preguntas en las ruedas de prensa.
d. Procurando que las informaciones que se dan a los medios de comunicación sobre las políticas públicas respeten el principio de accesibilidad universal.
3.7 La relación con el entorno sociocultural y la sostenibilidad medioambiental Los servidores públicos tienen que tomar conciencia del impacto sociocultural y medioambiental que puede tener su actuación y sus decisiones.
3.7.1 Entorno sociocultural
Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:
a. Priorizando y haciendo un uso correcto de la lengua catalana y aranesa, y de la lengua de signos catalana, respetando la diversidad lingüística y cultural.
b. Fomentando la inclusión y participación de todas las personas en la vida sociocultural del país.
c. Preservando, fomentando y haciendo valer la cultura y el patrimonio sociocultural en toda actuación de la cual sean responsables.
3.7.2 Sostenibilidad medioambiental
Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea:

a. Utilizando de manera eficiente y responsable, y en ningún caso para finalidades personales, los recursos materiales puestos a su alcance.
b. Reduciendo la generación de residuos y de emisiones contaminantes y promoviendo la reutilización y el reciclaje.
c. Fomentando y respetando las medidas ecológicas, de ahorro energético y, en general, de protección del medio ambiente.

4. Valores de las organizaciones responsables del servicio público
La calidad del servicio público y el trabajo de los servidores públicos están condicionadas por la ética organizativa, la suficiencia de los recursos invertidos y las condiciones de trabajo en las organizaciones. Por este motivo, las entidades que prestan servicios públicos tienen que desarrollar su tarea con condiciones de trabajo dignos, trato respetuoso, igualdad de oportunidades, espacios de participación, suficiencia de recursos y rendimiento de cuentas.
Las organizaciones responsables del servicio público tienen que cumplir su misión:
a. Disponiendo de un modelo de gobernanza, dirección y actuación éticas que sitúen las personas en el centro de la acción, promuevan la cohesión de las unidades que las componen, tengan en cuenta la responsabilidad social de la organización y pongan atención a la realidad cambiante de la sociedad a la cual sirven.
b. Garantizando unas condiciones de trabajo dignos y justas en cuanto a la retribución, la jornada laboral, la conciliación y el entorno saludable, favoreciendo la estabilidad.
c. Dando un trato respetuoso y equitativo a los servidores públicos de la entidad.
d. Fundamentando el acceso a cualquier puesto de trabajo y el desarrollo profesional en los principios de publicidad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.
e. Facilitando y fomentando espacios de participación de los servidores públicos para mejorar la calidad del servicio.
f. Garantizando la suficiencia de profesionales y de recursos materiales porque se preste correctamente el servicio.
g. Actuando con transparencia e impulsando la cultura del rendimiento de cuentas, internamiento y externa.
h. Facilitando la existencia de mecanismos de denuncia en caso de prácticas reprobables, incluyendo las situaciones de acoso, y protegiendo las personas alertadoras.

5. Normas de conducta
5.1 Conflictos de interés
Los servidores públicos de Cataluña tienen que desarrollar su tarea de forma que nunca tienen que instrumentalizar su trabajo para lograr intereses propios.
Tienen que identificar los intereses particulares legítimos (personales o profesionales) que pudieran entrar en conflicto con el deber profesional y generar situaciones en que, teniendo que ejercer un juicio profesional, este interés pudiera interferir o parecer que interfiere en el ejercicio adecuado de su responsabilidad profesional.

Para conseguirlo, se tienen que esforzar para perfeccionar sus habilidades en la identificación de las mencionadas situaciones, en particular, ampliando el conocimiento sobre cómo operan los sesgos cognitivos.
Cuando identifiquen una situación de conflicto de interés lo tienen que poner en conocimiento de su superior jerárquico para que se adopten las medidas correspondientes para su gestión.

5.2 Regalos, beneficios o favores

Los servidores públicos de Cataluña tienen que rechazar, y se tienen que abstener de reclamar o de ofrecer cualquier trato de favor o situación que implique un privilegio o ventaja injustificada.
Es posible que se los ofrezcan regalos o beneficios en relación con su trabajo. La aceptación de regalos o beneficios puede comprometer su posición al crear el sentido de obligación en la persona receptora y menguar su imparcialidad, y también puede afectar la percepción pública de la integridad y la independencia del ente y el personal a su servicio.
Como personal al servicio de la Mancomunidad, nunca tienen que generar la impresión que el ente o alguna de las personas a su servicio es influenciada impropiamente por alguna persona u organización. En consecuencia, nunca tienen que solicitar ningún tipo de regalo ni beneficio por razón del trabajo que desarrollan al servicio del ente y tampoco pueden aceptar regalos ni beneficios que puedan crear la impresión de un intento de influir en el desarrollo de sus tareas al ente.
Únicamente pueden aceptar, en nombre del ente, los regalos o beneficios que se ofrezcan en el marco de los usos de la cortesía interinstitucional. Se entiende por cortesía interinstitucional la consideración, atención o agradecimiento al papel o tarea desarrollada por la Mancomunidad proveniente otras entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro.
En el contexto de este Código, cuando nos referimos a “regalos” hagamos referencia a bienes materiales o dinero; se entiende por beneficios liberalidades, invitaciones, favores o servicios.
Se entiende por regalos conformes a los usos de cortesía interinstitucional los bienes librados en consideración, atención o agradecimiento al papel o tarea desarrollada por la Mancomunidad provenientes otras entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, el valor de los cuales no supere, en general, los 150 euros.
Se entiende por beneficios conformes a los usos de cortesía interinstitucional las liberalidades, invitaciones, favores o servicios recibidos otras entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro en consideración, atención o agradecimiento al papel o tarea desarrollada por Mancomunidad, y que resulten adecuados de acuerdo con el contexto, como por ejemplo la asistencia a comidas o actividades organizados en el marco de un congreso, seminario, jornada... en qué haya participado personal de la Mancomunidad con la previa autorización del ente.

5.3 Uso de los recursos públicos

Los servidores públicos de Cataluña tienen que hacer uso de los recursos públicos de que disponen por razón del trabajo de acuerdo con los principios de eficacia, eficiencia, sostenibilidad medioambiental y servicio al interés general.

Son responsables del uso que basura de los recursos públicos de que disponen por razón del trabajo (bienes amuebles como por ejemplo ordenadores, impresoras, fotocopiadoras, teléfonos... así como las propias instalaciones del ente) y también de su conservación.
Los recursos de que disponen por razón del trabajo son recursos financiados con fondos públicos; es por eso que los tenemos que utilizar de acuerdo con el interés general y las previsiones normativas en vigor y, en todo caso, de la manera más eficiente posible.
Tienen que emplear los recursos a su alcance de la manera más austera y sostenible posible, tanto en las actuaciones internas como también, especialmente, en cuanto a los gastos de transporte y las derivadas de atención protocolaria o de representación.
Únicamente tienen que utilizar los recursos públicos a su disposición y su tiempo de trabajo para el desarrollo de su trabajo; nunca los tienen que poner en servicio de otra causa que el desarrollo de las funciones que tienen atribuidas al ente.
En el supuesto de que, por razones de urgencia, fuera absolutamente necesario el uso de algún recurso público en interés personal, el uso tiene que ser puntual y no tiene que interferir en ningún caso con el servicio público que prestan.
No tienen que pedir tareas en interés o beneficio propio a los compañeros de trabajo, y especialmente, a personas con las cuales haya una relación jerárquica.
Tienen que fomentar la sensibilidad en relación con el uso responsable de los recursos públicos en el suyo en torno a trabajo y en relación con los compañeros de trabajo, especialmente los recién llegados.

5.4 Segundas actividades y ocupaciones

Los servidores públicos de Cataluña, en cuanto al régimen de incompatibilidades, se sujetan a la normativa que sea aplicable y a los criterios interpretativos internos en relación con esta materia.
Renuncian a percibir retribuciones por su presencia, comparecencia, asistencia, o participación en actas, cuando se producen en ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo o actúan en representación de la Institución.

5.5 Respeto

Los servidores públicos de Cataluña adoptan las medidas necesarias para prevenir, detectar y perseguir conductas de acoso, violencia o abuso laboral en el sí de la MIDIT.
Tienen cura que sus comunicaciones, ya sean entre ellos como con terceras personas o instituciones, sean siempre respetuosas, tanto en la forma como en el fondo.
Velan porque todo el mundo se pueda expresar con libertad dando a conocer situaciones constitutivas de irregularidad, sin que por eso tenga que temer ninguna consecuencia negativa.
En caso de que detecten indicios de conductas que puedan ser irrespetuosas o discriminatorias por razón de nacimiento, etnia, género, edad, estética, religión, ideología, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición social, diversidad funcional o cualquier otra circunstancia, actuarán de acuerdo con las indicaciones de los protocolos aprobados a tal efecto.
Son proactivos en la formación y actualización en materia de prevención de riesgos en este sentido.

5.6 Documentación de las actuaciones

Los servidores públicos de Cataluña, de acuerdo con los principios de responsabilidad, de transparencia y de rendimiento de cuentas, documentan todas las decisiones que toman, haciendo constar los motivos o argumentos que las justifican.

Convocan las reuniones mediante la agenda electrónica compartida, haciendo constar, como mínimo, la identidad de las personas asistentes y los motivos de la reunión. De los acuerdos, la trascendencia de los cuales lo requiera, se dejará constancia.