



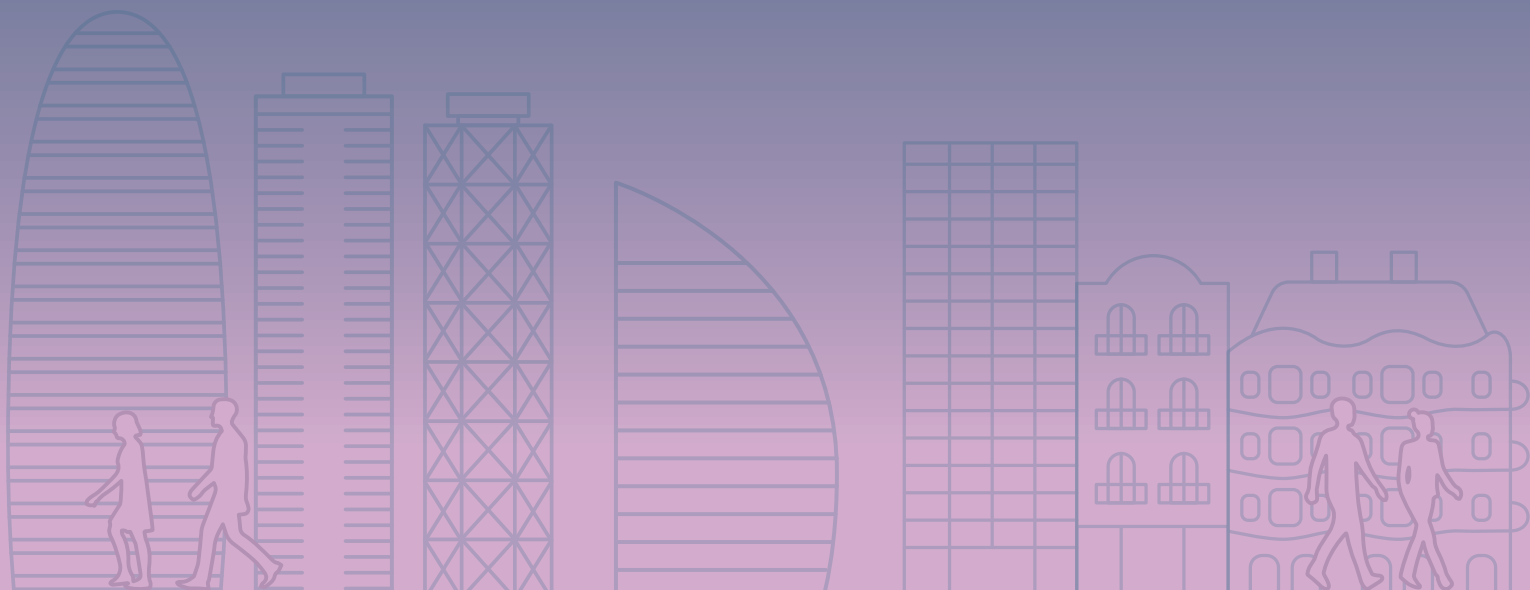
Ajuntament de
Barcelona



PROCEDIMENT DE

CONFLICTE D'INTERESSOS

BARCELONA ACTIVA



ÍNDEX

Introducció 3

**Què és un conflicte d'interessos
i per què és important gestionar-lo? 5**

**Factors vinculats a situacions
de conflicte d'interessos 7**

**Com gestionar adequadament
els conflictes d'interessos 8**

Banderes vermelles 13

**Annex 1. Model de declaració
d'absència de conflicte d'interessos 17**

INTRODUCCIÓ

ANTECEDENTS

El Reglament (UE) 2021/241 del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de febrer de 2021, pel qual s'estableix el Mecanisme de Recuperació i Resiliència, d'acord amb el principi de bona gestió financera, obliga els estats membres a incloure, en els plans de recuperació i resiliència que presentin, el disseny d'un sistema que prevegi mesures adequades per protegir els interessos financers de la UE, incloent-hi la prevenció, detecció i correcció dels conflictes d'interessos, la corrupció i el frau en la utilització dels fons atorgats.

En desenvolupament d'aquest mandat, l'Ordre HFP/1030/2021, de 29 de setembre, per la qual es configura el sistema de gestió del Pla de recuperació, transformació i resiliència —PRTR— (d'ara endavant "Ordre HFP/1030/2021"), estableix que tota entitat, decisora o executora, que participi en l'execució de les mesures del PRTR haurà de disposar d'un pla de mesures antifrau que li permeti garantir i declarar que, en el seu àmbit d'actuació, els fons corresponents s'han utilitzat de conformitat amb les normes aplicables, en particular, pel que fa a la prevenció, detecció i correcció del frau, la corrupció i els conflictes d'interessos (article 6.1).

BARCELONA ACTIVA SAU SPM (d'ara endavant, BARCELONA ACTIVA) és una entitat que participarà d'una forma o d'altra en l'execució de mesures del PRTR i, per aquest motiu, s'ha de considerar subjecte obligat a disposar d'un pla de mesures antifrau (d'ara endavant PMA) en els termes i condicions establerts per la normativa.



INTRODUCCIÓ

D'altra banda, BARCELONA ACTIVA expressa el seu compromís amb el compliment de la legalitat i els millors estàndards ètics i d'integritat i, per aquest motiu, disposa d'un programa de prevenció de delictes dissenyat i implementat recentment.

D'acord amb l'article 2 de l'Ordre, el reforç dels mecanismes per a la prevenció, detecció i correcció del frau, la corrupció i els conflictes d'interessos es configura com a principi específic, d'obligatòria consideració en la planificació i execució dels components del Pla. A aquest principi s'hi refereix de manera més específica l'article 6 de l'Ordre i, en concret, l'apartat 4 estableix que cada entitat ha de permetre garantir i declarar que els fons corresponents s'han utilitzat de conformitat amb les normes aplicables, específicament pel que fa a la prevenció, detecció i correcció del frau, la corrupció i els conflictes d'interessos.

En aquest sentit, l'article 6.4 de l'Ordre determina que es configuren com a actuacions obligatòries per als òrgans gestors l'avaluació de risc de frau, la declaració d'absència de conflicte d'interessos i la disponibilitat d'un procediment per abordar conflictes d'interessos. Igualment, l'apartat 5 del mateix article determina els requeriments mínims del pla de mesures antifrau, fent menció especial a la necessitat de: "definir procediments relatius a la prevenció i correcció de situacions de conflictes d'interessos d'acord amb l'establert als apartats 1 i 2 de l'article 61 del Reglament Financer de la UE. En particular, s'haurà d'establir com a obligatòria la subscripció d'una DACI per qui participi en els procediments d'execució del PRTR, la comunicació al superior jeràrquic de l'existència de qualsevol potencial conflicte d'interessos i que aquest superior jeràrquic adopti la decisió que, en cada cas, escaigui."

Per tant, es configura com un requeriment mínim del pla de mesures antifrau que aquest doni resposta o disposi de mecanismes de prevenció i correcció de situacions de conflictes d'interessos.

OBJECTE

L'objectiu d'aquest document és prendre les mesures necessàries per prevenir i detectar situacions de conflictes d'interessos, i en cas de produir-se, establir els mecanismes per comunicar i reaccionar davant tals situacions, per tal d'evitar qualsevol biaix en la presa de decisions.

QUÈ ÉS UN CONFLICTE D'INTERESSOS I PER QUÈ ÉS IMPORTANT GESTIONAR-LO?

DEFINICIÓ

Considerarem que hi ha un conflicte d'interessos quan es produeixi una situació en la qual un interès interfereix o pugui interferir en la capacitat d'una persona, organització o institució per actuar d'acord amb l'interès de l'altra part.

D'acord amb l'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic (OCDE), els conflictes d'interessos són: *"conflictes entre els deures i els interessos privats d'una persona treballadora pública, quan la persona treballadora té a títol particular interessos que podrien influir indegudament en la forma correcta d'exercici de les seves funcions i responsabilitats oficials"*.

En definitiva, un conflicte d'interessos es pot arribar a materialitzar quan hi ha factors, com relacions personals o interessos econòmics, que afecten el nivell d'objectivitat, neutralitat o independència d'una persona, posant en risc la seva capacitat d'actuar d'acord amb el compliment de les seves obligacions i deures professionals.

DIFERÈNCIA ENTRE ELS CONFLICTES D'INTERESSOS I LA CORRUPCIÓ

La corrupció normalment requereix algun acord entre dues parts i algun tipus de pagament, suborn o avantatge de qualsevol tipus. En canvi, un conflicte d'interessos sorgeix quan una persona pot tenir la possibilitat d'avantposar els seus interessos privats als seus deures professionals.

Per tant, i com veurem a continuació, la mera existència d'un conflicte d'interessos no ha de suposar, a priori, un comportament censurable o sancionable. Per aquesta raó, és important no confondre l'existència d'un conflicte d'interessos amb un acte de corrupció.

IMPORTÀNCIA D'AFRONTAR ELS CONFLICTES D'INTERESSOS

Un conflicte d'interessos que no s'afronti adequadament té un impacte en la regulació o tramitació d'un procediment, la qual cosa comporta una infracció dels principis de transparència, igualtat de tracte i no-discriminació, que han de regir en l'actuació de les funcions públiques.

Les situacions de conflicte d'interessos mal identificades i no gestionades poden posar en risc la integritat de l'empresa i la dels mateixos individus. Per tant, no identificar un conflicte d'interessos impedirà poder-lo gestionar.

És fonamental identificar aquestes situacions perquè d'aquesta manera podrem allunyar la persona responsable del procediment en la presa de decisions, garantint una decisió neutra, al mateix temps que s'eviten eventuais sospites de tercers quant al procediment. Per tant, s'evita que es materialitzi el conflicte i es protegeix la confiança en els procediments.

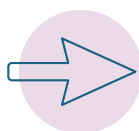
PROCEDIMENT DE CONFLICTE D'INTERESSOS

QUÈ ÉS UN CONFLICTE D'INTERESSOS I PER QUÈ ÉS IMPORTANT GESTIONAR-LO?

S'ha de tenir en compte que els riscos són més grans quan aquests conflictes d'interessos afectin les persones que es troben en la direcció o consell d'administració, atès que els seus actes tenen més transcendència i poden afectar tota l'organització. És important adoptar un enfocament basat en el risc i establir procediments que permetin identificar i gestionar conflictes que tinguin en compte aquells procediments o activitats on els riscos siguin més grans. No obstant això, s'ha de recordar que és important ser conscient que tot el personal de Barcelona Activa es pot veure afectat.

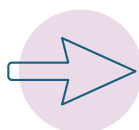
TIPOLOGIA DE CONFLICTES D'INTERESSOS

Amb caràcter general, es poden diferenciar tres tipus de conflicte d'interessos:



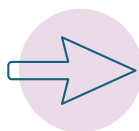
REALS

Una persona té un interès particular en relació amb un determinat judici o discerniment professional i es troba ja efectivament en una situació en la qual té l'obligació d'oferir aquest judici (risc actual).



POTENCIALS

Una persona té un interès particular que podria influir a l'hora de fer un judici professional des de la posició o càrrec que ocupa, però encara no es troba en la situació que ha de fer aquest judici (risc futur).



APARENTS

La persona no té un conflicte d'interessos —ni real ni potencial—, però algú podria arribar a la conclusió, raonable, que sí que existeix. És aparent quan es pot resoldre oferint tota la informació necessària per demostrar que no hi ha cap conflicte d'interessos.

FACTORS VINCULATS A SITUACIONS DE CONFLICTES D'INTERESSOS

Des del punt de vista de BARCELONA ACTIVA, es poden distingir entre factors interns i factors externs.

Factors externs o aliens a BARCELONA ACTIVA

- Familiars (inclou cònjuges o parelles).
- Econòmics. Participacions econòmiques o controls d'altres societats.
- Altres. Per exemple: antigues relacions laborals, relacions d'amistat o enemistat manifesta, situacions amb litigis pendents. Es podrien també incloure la recepció de regals, incentius, invitacions d'esdeveniments o beneficis per part d'una tercera persona o empresa.

Factors interns a BARCELONA ACTIVA

- Dependència jeràrquica inadequada.
- Realització d'activitats o prestació de serveis que entrin en conflicte.
- Sistema de remuneració (promoció interna basada exclusivament en objectius financers).
- Establir objectius molt exigents. Existència de molta pressió per assolir objectius.



COM GESTIONAR ADEQUADAMENT ELS CONFLICTES D'INTERESSOS

Un dels principis fonamentals en el marc de la gestió de conflictes d'interessos és la proactivitat, inclosa la prevenció. Es tracta d'anticipar-se a la materialització del risc. Els elements dels quals disposem per fer-ho són els següents:

COMUNICACIÓ I REGISTRE

Comunicar i informar tot el personal de les diferents modalitats de conflicte d'interessos i les formes d'evitar-lo. En aquest sentit, cal donar a conèixer en què consisteix el conflicte d'interessos, les diferents formes en què aquest es pot presentar i com és possible evitar-lo, fent referència a la normativa que en aquest sentit sigui d'aplicació, siguin recomanacions de caràcter internacional o bé normativa estatal, autonòmica local.

El personal afectat en algun procediment de contractació haurà de comunicar i actualitzar de manera periòdica l'existència de vinculacions familiars, econòmiques o d'altres tipus amb tercers, que posin o puguin posar en perill la seva imparcialitat en el moment de dur a terme les seves tasques. Per fer-ho, es pot optar per la via de signar declaracions d'absència de conflictes d'interessos, que s'adjunten com a Annex I.

Aquest annex haurà de ser signat com a mínim per la persona responsable de l'òrgan de contractació i qualsevol persona a qui se li deleguin funcions, els membres de la mesa o del comitè de negociació, el personal que contribueixi a preparar/redactar els documents de la licitació, les persones membres de l'equip tècnic que s'encarreguen de l'avaluació, els experts o expertes que realitzin qualsevol tasca



relacionada amb la preparació dels documents de la licitació o que avaluïn ofertes i, en definitiva, per totes les persones que intervenen en la gestió de cada projecte.

Així doncs, per prevenir que es materialitzin aquests riscos, aquestes persones han de complementar i signar una declaració d'absència de conflictes per defecte a l'inici del projecte, expedient o activitat corporativa. D'aquesta manera, es crea una predisposició al fet que des de l'inici totes les persones participants en el projecte siguin conscients de la importància d'identificar interessos particulars que puguin influir indegudament en les decisions que adopten. Totes aquestes declaracions han de quedar documentades i s'han de registrar, de manera que siguin fàcilment accessibles i es pugui comprovar aquesta traçabilitat.

En cas d'òrgans col·legiats, aquesta declaració la poden emplenar a l'inici de la corresponent reunió totes les persones que hi intervenen i reflectir-ho en l'acta. La Declaració d'Absència de conflicte d'Interessos s'haurà de formalitzar sempre que es produeixi un canvi en la situació de la persona declarant. Si una persona obtingués nova informació durant el procediment o es produís un canvi de circumstàncies, haurà de declarar al seu superior jeràrquic de manera immediata aquest conflicte d'interessos aparent, potencial o real tant per via d'una nova Declaració d'Absència de conflicte d'Interessos com directament per qualsevol altre mitjà.

S'ha de garantir que BARCELONA ACTIVA manté registres de qualsevol conflicte que hagi sorgit, per tenir proves de com es va gestionar i de quina mesura es va adoptar. D'aquesta manera també es tindrà referència per a conflictes futurs. Les declaracions podran ser verificades per personal corresponent de BARCELONA ACTIVA guardant proporcionalitat entre la càrrega administrativa i la necessitat de comprovació. Podran ser verificades amb informació interna (correlació de dades personals), externa (informació de bases de dades, registres públics, administracions fiscals, etc.), comprovacions en situacions amb alt risc de conflicte o de manera aleatòria.

Quan alguna persona treballadora pensi/cregui que es pot veure immersa en una situació susceptible de generar un conflicte d'interessos, ha de comunicar-ho immediatament al seu responsable o al Comitè de Compliance. Totes aquestes comunicacions han de quedar registrades.

OBLIGACIÓ D'ABSTENIR-SE D'ACTUAR EN CAS D'INVOLUCRAR-SE EN UNA SITUACIÓ DE CONFLICTE D'INTERESSOS

S'ha d'advertir clarament de l'obligació que té tot el personal de BARCELONA ACTIVA d'inhibir-se o abstenir-se d'actuar o de decidir quan identifiquen que el seu judici professional es pot veure afectat per un interès particular.

En especial, els membres del Comitè de Compliance que es vegin afectats per una situació de conflicte d'interessos s'hauran d'abstenir d'intervenir en l'expedient.

COM GESTIONAR ADEQUADAMENT ELS CONFLICTES D'INTERESSOS

FORMACIÓ I CONSCIENCIACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Amb l'objectiu de fomentar la prevenció, les persones treballadores rebran formació en la matèria, que s'ha de dur a terme en el moment en què s'incorpori nou personal o quan la persona passi a formar part d'un lloc de treball que impliqui contractació pública de serveis, béns o treballs o que el lloc impliqui la gestió de contractes o comandes.

SANCIONS

En el cas que no es reveli una situació de conflicte d'interessos o d'una falsa declaració, la persona implicada serà objecte de sancions d'acord amb el que especifica el Règim disciplinari de BARCELONA ACTIVA. L'incompliment de formalització de la Declaració d'Absència de Conflicte d'Interessos o de la seva actualització en cas de canvi de situació podrà comportar les sancions disciplinàries corresponents conforme al règim disciplinari de BARCELONA ACTIVA.

OBLIGACIÓ DE MANTENIR LA CONFIDENCIALITAT

Fins i tot per al cas que una persona treballadora deixi de formar part de l'organització. Aquest deure de secret persistirà en el temps, tot i haver-se extingit la relació contractual amb BARCELONA ACTIVA. Això impedeix que es beneficiï de cap situació de conflicte d'interessos.

ALTRES MECANISMES I MESURES ESPECÍFIQUES

Com, per exemple, tenir política de segregació de funcions i sistemes de doble signatura.

QUÈ S'HA DE FER SI HI HA SOSPITES FUNDADES DE L'EXISTÈNCIA D'UN CONFLICTE D'INTERESSOS?

Les persones afectades per una situació que pogués implicar l'existència d'un conflicte d'interessos hauran de comunicar immediatament i per escrit aquesta circumstància a la seva persona superior jeràrquicament, la qual procedirà a dur a terme els controls i investigacions necessaris per a aclarir la situació i, en cas que consideri que hi ha tal conflicte, ho confirmarà, per escrit.

Tanmateix, qualsevol persona de BARCELONA ACTIVA que tingui coneixement d'un conflicte d'interessos que afecti alguna persona de l'organització ho haurà de posar en coneixement de la companyia, utilitzant els mecanismes establerts a aquest efecte, principalment a través del Canal de denúncies propi de BARCELONA ACTIVA.

El Comitè de Compliance haurà d'analitzar tota la informació que rebí en aquest aspecte. Si els resultats dels controls confirmen la informació inicial i el conflicte d'interessos és de tipus administratiu es podrà, a més de posar els fets en coneixement de l'autoritat competent:

- Quan sigui procedent, analitzar els fets en la persona implicada en la situació.
- Adoptar mesures administratives i, si escau, les sancions disciplinàries que procedeixin contra la persona presumpta infractora en matèria de conflictes d'interessos, que no ha complert amb la seva obligació de comunicació. En particular, s'aplicarà l'article 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic en matèria de recusació.
- Apartar la persona treballadora del procediment de presa de decisions. Tant si es tracta d'un membre de la plantilla com d'una persona experta externa i independentment de la categoria professional d'aquesta. L'exclusió de la persona treballadora s'haurà de plantejar no sols si hi ha un conflicte real, sinó sempre que hi hagi motius per tenir dubtes sobre la seva imparcialitat. En casos molt excepcionals, podria no ser possible excloure la persona treballadora o experta degut a una falta de recursos o expertes especialitzades en determinats àmbits. En aquest cas, l'òrgan de contractació haurà de garantir que la seva decisió sigui completament transparent, fixar límits precisos a l'aportació de la persona treballadora i garantir que la decisió final està basada en proves transparents i justes. Així mateix, s'exigirà que el personal notifiqui aquesta situació a les autoritats competents. S'hauran de documentar totes les mesures adoptades en el procediment.
- Limitar les funcions de la persona treballadora. Quan sigui previsible que el conflicte d'interessos es repeteixi i no n'hi hagi prou amb l'abstenció, s'ha de preveure la limitació de l'àmbit d'actuació de totes o algunes de les seves funcions.
- Cancel·lar el procediment de contractació pública, en els casos que s'hagi vist afectat.

QUÈ S'HA DE FER SI HI HA SOSPITES FUNDADES DE L'EXISTÈNCIA D'UN CONFLICTE D'INTERESSOS?

- Correlacionar les seves conclusions amb altres dades i utilitzar-se per dur a terme una anàlisi de riscos.
- Fer públic els fets transcorreguts per garantir la transparència de les decisions i com a element de dissuasió, per impedir que es tornin a produir situacions similars.

Si el conflicte és de naturalesa penal:

- Denunciar els fets perquè incoï un procediment penal.
- Supervisar els aspectes administratius del cas.
- Correlacionar les seves conclusions amb altres dades i utilitzar-se per dur a terme una anàlisi de riscos interna.



BANDERES VERMELLES

Les banderes vermelles són indicadors d'alerta d'un possible frau, corrupció o conflicte d'interessos. Es tracta d'elements amb caràcter atípic o que difereixen de l'activitat normal. Es constitueixen com a senyals d'elements que s'aparten del que és habitual i s'han d'examinar amb més deteniment.

Per tant, quan es detecta la presència d'alguna d'aquestes banderes vermelles, s'haurà d'augmentar la vigilància i adoptar de manera immediata les mesures necessàries per confirmar o descartar l'existència del conflicte d'interessos.

Aquestes anomalies es poden mostrar en:

- Documents de licitació quan, per exemple, hi ha ofertes que provenen de diferents licitadors, però s'envien des de la mateixa adreça electrònica o són presentades per la mateixa persona.
- Els registres financers, per exemple: hi ha factures pagades en quantitats que excedeixen el valor del contracte.
- El comportament del personal del projecte que, per exemple, pressiona el comitè d'avaluació perquè se seleccioni un contractista determinat.

La presència de banderes vermelles farà que el personal i les persones responsables augmentin la vigilància. S'hauran d'adoptar les mesures necessàries per confirmar o negar que hi ha un risc de conflicte d'interessos, i serà de summa importància reaccionar davant aquests indicadors. L'existència d'una bandera vermella no significa que s'hagi produït un frau o que es pugui produir, sinó que la situació ha de ser verificada amb la diligència deguda. En aquesta secció s'analitzaran els casos típics de sospita de frau relatius als conflictes d'interessos en els procediments de contractació pública.

PREPARACIÓ I INICI DEL PROCEDIMENT

- La persona encarregada de redactar els documents de la licitació o algun responsable insisteix a contractar una empresa externa per ajudar a redactar la documentació malgrat que no sigui necessari o no hi hagi necessitat aparent.
- Se sol·liciten dos o més estudis preparatoris d'empreses externes sobre el mateix tema i algú pressiona per utilitzar un d'aquests estudis en la redacció dels documents de licitació.
- La persona encarregada de redactar els documents organitza el procediment de manera que no hi ha temps per revisar els documents detingudament abans de convocar la licitació.
- Se subscriuen dos o més contractes amb objectes idèntics, en un curt període de temps, sense raó aparent, la qual cosa dona lloc a la utilització d'un mètode de contractació menys competitiu.

BANDERES VERMELLES

- Es prioritza l'elecció d'un procediment negociat en lloc d'un procediment obert.
- Hi ha criteris de selecció o concessió injustificats que afavoreixen una empresa o oferta en particular.
- Les normes sobre la provisió de mercaderies o serveis són massa estrictes, permeten que només es presenti a la licitació una única empresa.
- Una persona treballadora de l'òrgan de contractació BARCELONA ACTIVA té familiars que treballen per una societat que pot licitar.
- Una persona treballadora de l'òrgan de BARCELONA ACTIVA ha treballat per una empresa que pot participar en la licitació, just abans d'incorporar-se a BARCELONA ACTIVA.
- Comportament inusual d'una persona treballadora que insisteix a obtenir informació sobre el procediment de licitació, sense estar al càrrec del procediment.
- Persona treballadora que monopolitza la gestió de l'expedient, redacció dels plecs o qualsevol altres activitats relatives al procediment de contractació o compra.
- Baixa qualitat del treball d'empleats o empleades vinculats als procediments de contractació.

EL PROCEDIMENT DE LA CONVOCATÒRIA, L'AVALUACIÓ DE LES OFERTES I LA DECISIÓ FINAL

- Els documents oficials o els certificats de recepció dels documents han estat canviats de manera òbvia (per exemple, amb ratllades).
- Els membres del comitè d'avaluació no tenen els coneixements tècnics necessaris per avaluar les ofertes presentades i estan dominades per una única persona.
- Abundància d'elements subjectius en els criteris d'adjudicació.
- Falta alguna informació obligatòria de la licitadora que ha resultat adjudicatària.
- Certa informació proporcionada per la licitadora adjudicatària es refereix al personal de l'òrgan de contractació (per exemple, la direcció d'una persona treballadora de BARCELONA ACTIVA).
- L'adreça de la licitadora que ha resultat adjudicatària està incompleta.
- Les especificacions dels plecs són molt similars al producte o serveis de l'adjudicatària. Especialment, en aquells casos en què les especificacions són molt concretes i molt pocs poden complir.

- Poques entitats que es van mostrar interessades en el procediment presenten ofertes, sobretot si més de la meitat que van adquirir documentació de la licitació abandonen.
- Societats desconegudes, sense historial, obtenen el contracte.

EXECUCIÓ, ESMENA I MODIFICACIÓ DE CONTRACTES

- S'efectuen canvis en les clàusules contractuals estàndards (auditoria, vies de recurs jurídiques, danys i perjudicis, etc.).
- La metodologia i el pla de treball no s'ajusten al contacte.
- Es canvia el nom i la persona jurídica de l'empresa i la persona responsable de l'adjudicació no ho qüestiona.
- S'efectuen nombrosos o qüestionables canvis de comandes per a un o una contractista específic i són aprovats per la mateixa persona responsable de la licitació.
- Es produeix un retard llarg i inexplicable entre l'anunci de l'adjudicatària i la signatura del contracte. En general, demores injustificades en l'activitat d'un empleat o empleada vinculat als procediments de contractació.
- S'efectuen canvis substancials en les especificacions tècniques o en el plec de condicions.
- Es redueix la quantitat de productes que s'han d'entregar, sense una reducció proporcional del pagament.
- S'augmenten les hores de feina, però no hi ha augments corresponents dels materials utilitzats.
- Falta el contracte o la documentació que acredita una compra és inadequada.
- El comportament d'una persona treballadora de l'òrgan de contractació quan tramita l'expedient és inusual (es mostra advers a respondre a les preguntes dels responsables sobre retards inexplicables i absència de documents).
- S'efectuen nombroses revisions administratives i es cancel·len procediments de contractació pública.
- Es produeixen canvis en la qualitat, quantitat o especificacions dels béns i serveis del contracte que es desvien dels documents de licitació (plecs de condicions, especificacions tècniques, etc.).
- Persona treballadora que no presenta la corresponent DACI o no informa del canvi de circumstàncies.
- Persona treballadora vinculada a compres o contractació que declina ascens a una altra posició en una altra àrea o departament.

BANDERES VERMELLES

- Persona treballadora per compte d'altri de BARCELONA ACTIVA que té negocis propis.
- Augment injustificat o sobtat en el nivell de vida d'un empleat o empleada de la companyia vinculat a compres o contractació.

SUGGERIMENTS

Per tal mitigar o buscar una resposta a aquestes banderes vermelles, a continuació s'exposen algunes de les accions que es poden dur a terme:

- Revisar el procediment tenint en compte aquestes banderes vermelles.
- Assegurar-se que s'incloguin drets d'auditoria i vies jurídiques contractuals de recurs, segons procedeixi.
- Garantir que els membres de la mesa o comitè de negociació siguin seleccionats d'acord amb el manual d'execució del projecte.
- Assegurar que la persona responsable de la licitació està disponible per contestar qualsevol qüestió sobre el procediment.
- Confirmar que l'equip tècnic té els coneixements suficients per avaluar les ofertes.
- Verificar que els membres de la mesa o comitè de negociació signen una declaració que assegurí que no hi ha cap conflicte d'interessos, així com tampoc no hi ha cap relació present o passada amb cap dels licitadors.
- Avaluar qualsevol sol·licitud del canvi de comanda, verificar-ne la legitimitat i sol·licitar els justificants corresponents, segons procedeixi, abans d'acordar el canvi de comanda.
- Comprovar que hi ha de veritat els resultats dels subministraments, treballs i serveis clau. Les revisions poden confirmar que el progrés del treball és coherent amb els certificats de finalització emesos, que els justificants corresponents són adequats i que les persones treballadores certifiquen correctament que els béns i serveis s'han rebut a temps.
- Sol·licitar auditories anuals tècniques, financeres i de contractació pública independents de projectes d'alt risc.
- Introduir formació sobre gestió de contractes per a les persones treballadores de projectes.
- Introduir procediments de gestió de queixes i publicar-los.
- Verificar específicament la supervisió de la gestió del contracte: llista de pagaments per contracte i contractista, comprovacions de pagaments duplicats i certificació de béns i serveis rebuts.

ANNEX 1. MODEL DE DECLARACIÓ D'ABSÈNCIA DE CONFLICTE D'INTERESSOS

La persona sotasignada,, [càrrec/lloc de treball dins l'entitat contractant], essent persona implicada en el procediment/expedient..... i sota la seva responsabilitat

DECLARO:

1. Que està assabentada del que preveu la normativa vigent d'aplicació en matèria de conflictes d'interessos, en especial del que disposa l'Ordre HFP/1030/2021, de 29 de setembre, per la qual es configura el sistema de gestió del Pla de recuperació, transformació i resiliència; i l'article 64.2 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, així com el que preveu la política de lluita contra el frau i els conflictes d'interessos, els quals prohibeixen l'actuació de tot el seu personal i tercers col·laboradors, sota situacions de conflicte d'interessos que puguin interferir en l'adequat exercici de la seva responsabilitat professional.

En aquest sentit, es considera conflicte d'interessos qualsevol situació en la qual el personal de BARCELONA ACTIVA tingui directament o indirectament un interès financer, econòmic o personal que pugui comprometre o semblar que compromet la seva imparcialitat i independència en el context de la seva actuació professional.

2. Que l'article 64 «Lluita contra la corrupció i prevenció dels conflictes d'interessos» de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, té la finalitat d'evitar qualsevol distorsió de la competència i garantir-ne la transparència en el procediment i assegurar la igualtat de tracte a tots els candidats i licitadors.

3. Que ha d'abstenir-se d'intervenir en el procediment quan es tingui:

- a) Un interès personal en l'assumpte de què es tracti o en un altre en la resolució del qual pogués influir la d'aquell; ser administrador de societat o entitat interessada, o tenir qüestió litigiosa pendent amb algun interessat.
- b) Un vincle matrimonial o situació de fet assimilable i el parentiu de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb qualsevol dels interessats, amb els administradors d'entitats o societats interessades i també amb els assessors, representants legals o mandataris que intervinguin en el procediment, així com compartir despatx professional o estar-hi associat per a l'assessorament, la representació o el mandat.
- c) Una amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.
- d) Haver intervingut com a pèrit o com a testimoni en el procediment de què es tracti.
- e) Una relació de servei amb persona natural o jurídica interessada directament en l'assumpte, o haver-li prestat en els dos darrers anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

ANNEX 1. MODEL DE DECLARACIÓ D'ABSÈNCIA DE CONFLICTE D'INTERESSOS

4. Que no es troba incursa en cap conflicte d'interessos aparent, potencial o real vinculat al procediment referit a l'encapçalament.

5. Que no hi ha antecedents ni circumstàncies que puguin provocar una situació de conflicte d'interessos aparent, potencial o real en un futur proper que en qüestionessin la independència a ulls de qualsevol de les parts.

6. Que si en el transcurs del referit procediment sorgís una possible situació de conflicte d'interessos en la qual es trobés implicada, ho comunicarà al Comitè de Compliance de Barcelona Activa de manera immediata. Si, consegüentment, es detectés l'existència efectiva d'aquest o d'un altre conflicte d'interessos, deixarà de formar part del procediment en qüestió i de participar en totes les activitats que hi estiguin relacionades.

7. Que no ha fet ni farà cap tipus de gestió de la qual es pugui derivar un avantatge competitiu en el marc del procediment referit en l'encapçalament.

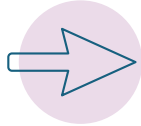
8. Que tractarà com a confidencials tots els assumptes dels quals tingui coneixement en virtut de les funcions que desenvolupi en el marc del referit procediment i no farà cap ús impropedent d'aquesta informació, que únicament utilitzarà en el marc del procediment.

9. Que està advertida que, en cas de no revelació d'un conflicte d'interessos o falsedat en aquesta declaració, Barcelona Activa ho posarà en coneixement del Comitè de Compliance perquè emeti el pertinent informe, sens perjudici d'altres penalitats que es puguin establir. En el cas que la gravetat dels fets ho requereixi, l'òrgan de contractació posarà aquests fets en coneixement de l'Oficina Antifrau de Catalunya o dels òrgans de control i fiscalització que siguin competents per raó de la matèria.

Signatura

[Nom i cognoms] [càrrec]

Data



Contacte compliance@barcelonactiva.cat





Barcelona Activa Seu Central

Carrer de la Llacuna, 162-164
08018 Barcelona
+34 934 01 97 77

-  barcelonactiva.cat
-  [barcelonactiva](https://www.facebook.com/barcelonactiva)
-  [barcelonactiva](https://twitter.com/barcelonactiva)
-  [barcelonactiva](https://www.instagram.com/barcelonactiva)
-  [company/barcelona-activa](https://www.linkedin.com/company/barcelona-activa)

